

Våld i nära relationer- VINR

Tematisk granskning av
avtalskravet VINR ur ett
leverantörsperspektiv

Arbetsförmedlingen Avdelning Inköp och Marknad Enheten Leverantörsuppföljning
Författare: Marina Hultkvist
Datum: 2024-02-05
Diarienummer: Af-2023-00685582

Innehåll

1	Termer och begrepp som används i rapporten.....	4
2	Sammanfattning.....	4
3	Regeringens uppdrag om våld i nära relationer	8
3.1	Arbetsförmedlingens målsättning med VINR	8
3.2	Arbetsförmedlingens målsättning och utvecklingsåtgärder	9
4	Granskningens mål och syfte	10
4.1	Granskningen avser att belysa följande:.....	11
4.2	Avgränsningar.....	11
5	Urval och genomförande	11
5.1	Val av förfrågningsunderlag	12
5.2	Val av upphandlad arbetsmarknadstjänst och geografisk spridning.....	12
6	Enkätundersökning	13
6.1	Val av och antal deltagande leverantörer och handledare	13
6.2	Enkäternas uppbyggnad	13
7	Sammanfattning av enkäterna	14
7.1	Sammanfattning av enkät del 1 - för båda respondentgrupperna	14
7.2	Sammanfattning av enkätens del 2 – chef/annan ledande befattning 12 respondenter.....	17
7.3	Sammanfattning av enkätens övriga delar - chef/annan ledande befattning 8 respondenter	17
7.4	Sammanfattning av handledarnas enkätsvar i del 1	19
7.5	Sammanfattning av enkätens del 2 – handledare 32 respondenter	19
8	Insikter	20
8.1	Insikt: Avtalskravet VINR har bidragit både till den nationella strategins- och Arbetsförmedlingens målsättning.....	20
8.2	Insikt: Utveckling av leverantörsmarknaden	21
8.3	Insikt: Avsaknad av uppföljnings- och effektnyttomål	21
8.4	Insikt: Införandet av nytt avtalskrav - jämställdhet	22

1 Termer och begrepp som används i rapporten

Begreppet *leverantör* som används i denna rapport avser leverantör som utför arbetsmarknadspolitiska program/insatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Benämning *handledare* avser anställd person hos leverantör som jobbar med eller nära deltagare som anvisats till aktuell tjänst/insats som levereras av leverantören. Vid hänvisning till *chef eller person i annan ledande ställning* avses befattning hos leverantören och som i denna granskning representerar leverantören.

Begreppet *upphandlade arbetsmarknadstjänster/insatser* avser de arbetsmarknadspolitiska program som anges i 9 § förordningen (2000:628) om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.

Förkortningen *VINR* står för *våld i nära relationer*.

2 Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har två gånger återrapporterat¹ om sitt arbete om VINR. Rapporterna omfattade inte det generella avtalskravet *Våld i nära relationer* i upphandlingar av arbetsmarknadstjänster. Det innebär att avtalskravet VINR inte har granskats eller analyserats ur ett leverantörsperspektiv tidigare. Arbetsförmedlingen har därmed ingen kunskap om utfallet eller effekten av det kravställda avtalskravet. Myndigheten vill med denna tematiska granskning få insikt i hur leverantörer, som i sina avtal med myndigheten omfattas av avtalskravet, har påverkats av och vilken effekt avtalskravet haft på deras företag och anställda.

År 2018 gav Regeringen fem myndigheter, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen och Arbetsförmedlingen, i uppdrag att samverka för ökad upptäckt av våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld, oberoende av förhållandet mellan gärningsperson och brottsoffer. *En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor*² ligger till grund för uppdraget.

Arbetsförmedlingen har, utifrån ovan nämnda uppdrag, arbetat med tre inriktningar. I det interna arbetet har kompetenshöjande insatser och stödmaterial tagits fram för såväl myndighetens chefer som anställda inom myndigheten. Det interna

¹ Ökad upptäckt av våld – avrapportering för 2019–2021, D-nr Af-2019/0038 4338

¹ Ökad upptäckt av våld Arbetsförmedlingens målsättningar och utvecklingsåtgärder 2022–2024, Dnr Af-2019/00384338

² En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor Utdrag ur Makt, mål och myndighet - feministisk politik för jämställd framtid SKR.2016/17:10

utvecklingsarbetet innehåller bland annat kompetenshöjande utbildningar³ i ämnet våld i nära relationer.

För ökad upptäckt av våld, hos våldsutsatta och våldsutövande arbets sökande, har myndigheten arbetat fram material i form av checklista vid inskrivnings- och uppföljningssamtal samt ett handläggarstöd⁴ för arbetsförmedlare. På Arbetsförmedlingens hemsida finns information om våld i nära relationer. Hemsidan innehåller en webbkurs om ökad kunskap om våld i nära relationer och poddar i ämnet. Poddarna finns på svenska, engelska, arabiska, persiska och somaliska.

Myndigheten har i sitt arbete med att öka upptäckt av våld valt att även inkludera leverantörer av upphandlade arbetsförmedlingstjänster. År 2020 beslutade myndigheten att införa ett avtalskrav i upphandlingar av arbetsmarknadstjänster som innebär att leverantörers personal som arbetar nära eller med deltagare i upphandlad arbetsmarknadstjänst ska genomföra den av myndigheten framtagna webbaserade utbildningen *Våld i nära relationer*⁵. Myndigheten har även tagit fram ett användarstöd för leverantörerna, *Ökad upptäckt av våld, Användarstöd för leverantörer*⁶.

Antal arbets sökande som anvisats till tjänster/insatser inom de upphandlade arbetsmarknadstjänsterna under 2023 uppgick till 145 900⁷ personer. Fördelningen per binärt kön är 44,8 procent kvinnor och 55,2 procent män. I genomsnitt var 529 914⁸ personer var inskrivna som arbets sökande under 2023, vilket innebär att leverantörerna kom i kontakt med ca 28 procent av de inskrivna på Arbetsförmedlingen under 2023.

Arbetsförmedlingen bidrar genom avtalskravet i de upphandlande arbetsmarknadstjänsterna till att två av de fyra nationella målen, i den Nationella strategin⁹ når en större grupp. Nämligen målen *förbättrad upptäckt av våld* och *förbättrad kunskap och metodutveckling*. I och med detta avtalskrav är det sannolikt att fler våldsutsatta upptäcks och kan hänvisas till rätt instans för fortsatt hjälp och stöd.

Arbetsförmedlingens avtalskrav, i de upphandlade arbetsmarknadstjänsterna, om VINR, har genererat fler positiva effekter än de som direkt avsågs. I enkäten, som ligger till grund för denna rapport, har ett kluster av påstående ställts till leverantörerna om och hur avtalskravet gällande webbutbildningen har påverkat dem. 85 procent av respondenterna svarade att ställt avtalskrav bidragit till att kompetensutveckla deras personal, medan 63 procent också ansåg att det utvecklat dem som företag. Avtalskravet har även bidragit till att vissa leverantörer har tagit

³ Arbetsförmedlingens Kompetensportal

⁴ Arbetsförmedlingens handläggarstöd Diarienummer Af-2023/0114 4434

⁵ [Våld i nära relationer - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

⁶ Arbetsförmedlingen.se [Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)

⁷ Källa: Arbetsförmedlingens Datalager

⁸ Analysavdelning M:\02-60000\Analysavdelningen\ENHETEN VERKSAMHETSANALYS\departementet, månadsdata

⁹ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor Utdrag ur Makt, mål och myndighet - feministisk politik för jämställd framtid SKR.2016/17:10

beslut om att internutbilda fler funktioner än chefer i VINR, 51 procent av leverantörerna instämmer helt eller delvis i det påståendet.

Myndigheten har i samband med avtalskravet tagit fram ett användarstöd *Ökad upptäckt av våld*¹⁰ åt leverantörerna. Användarstödet uppfattas av leverantörerna och handledarna som ett verkligt stöd. Hälften av leverantörerna har använt sig av användarstödet och den framtagna webbutbildningen då de tagit fram eller uppdaterat sin interna handlingsplan eller strategi om VINR. Bland respondenterna handledare instämmer 55 procent, i att de haft stöd av användarstödet.

De positiva effekterna av det ställda avtalskravet återspeglas i att 78 procent av handledarna uppger att de blivit mer uppmärksamma på signaler eller tecken på våld i nära relationer. 56 procent av handledarna uppger att de haft konkret nytta av utbildningen. Motsvarade respons hos chef eller person i annan ledande ställning, svarar 38 procent att deras personal har haft praktiskt nytta av avtalskravet. Nyttan av webbutbildningen återspeglas även i påståendet *"Jag har vid flera tillfällen visat deltagare Arbetsförmedlingens hemsida med information om våld i nära relationer"*, där 35 procent av handledarna instämmer helt eller delvis i påståendet. I båda grupperna, handledare och leverantörer, anger ca 64 procent att användarstödet upplevs som ett stöd.

Utan att i denna rapport ha jämförelsesiffror på hur ofta leverantören och dess personal diskuterat ämnet *våld i nära relationer* internt innan avtalskravet infördes, så instämmer 53 procent av handledarna helt eller delvis i att ämnet diskuteras på deras interna möten. Det indikerar att ämnet inte är tabu-belagt och att det betraktas som viktigt.

Respondenterna chef/person i annan ledande ställning fick svara på frågor utifrån hur de upplevt det ställda avtalskravet. Påståendet *"vi upplever att införandet av detta avtalskrav har varit för tidskrävande att implementera"* instämmer 25 procent medan 50 procent inte alls instämmer i påståendet. Påståendet *"Vi anser att detta avtalskrav inte borde omfatta oss leverantörer"* svarar 75 procent av leverantörerna att de inte alls instämmer i nämnda påståendet. Ingen av leverantörerna ansåg att avtalskravet VINR inte borde omfatta dem. Den höga andel som ställer sig positiva till det ställda avtalskravet tyder på att både leverantörer och handledare upplever att avtalskravet har bidragit till en positiv kompetensutveckling och är en viktig samhällsfråga.

Leverantörerna har till viss del, efter att Arbetsförmedlingen infört avtalskravet, tagit fram egna handlingsplaner om hur de ska agera vid upptäckt eller misstanke om VINR, uppdaterat befintliga strategier/handlingsplaner och eller tagit beslut om att kompetensutveckla fler funktioner inom företaget om ämnet. 51 procent har beslutat att utbilda fler funktioner än chefer i VINR. I påståendet *"Vi anser att Arbetsförmedlingens krav på webbutbildningen om våld i nära relationer har utvecklat oss som företag"* håller 63 procent av leverantörerna helt eller delvis med. I

¹⁰ Arbetsförmedlingen.se [Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/okad-upptackt-av-vald-anvandarstod-for-leverantorer)

påståendet att kravet på webbutbildning har bidragit till att kompetensutveckla deras personal är utfallet än mer positivt, 88 procent håller helt eller delvis med i påståendet.

Leverantörsenkätens utslagsfråga ”*Vi var inte medvetna om detta krav i våra avtal med arbetsförmedlingen förrän nu när vi deltar i granskningen*” instämde 33 procent (4 av 12) av leverantörs företrädarna att de inte uppmärksammat avtalskravet medan motsvarande utslagsfråga för handledarna ”*Har du genomfört den av Arbetsförmedlingen framtagna webb-utbildningen om våld i nära relationer*” har 3 procent (1 av 33) inte genomfört den kravställda webbutbildningen. Personen i fråga var medveten om avtalskravet men hade av tidsbrist inte genomfört webbutbildningen.

Arbetsförmedlingen omfattas av Regeringens utvecklingsprogram Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)¹¹ som startade 2013. I samband med det uppdraget beslutade myndigheten att 2015 genomföra en tematisk granskning. Jämställdhet tematisk granskning¹² baserades på djupintervjuer om jämställdhetsarbetet hos leverantörer av upphandlade arbetsmarknadstjänster. Myndigheten hade bristfällig kunskap om hur och på vilket sätt leverantörer av upphandlade arbetsmarknadstjänster arbetade med jämställdhet. Samtliga sex leverantörer som deltog i granskningen, efterfrågade och välkomnade tydligare riktlinjer från Arbetsförmedlingen. Dels kring det generella avtalskravet om jämställdhet och på vilket sätt de skulle kunna bidra till att genomföra de jämställdhetspolitiska målen.

I denna tematiska granskning, om avtalskravet VINR, ställs fråga både till leverantörerna och handledare om hur de ställer sig till påståendet ”*Vi/jag skulle vara positiva om Arbetsförmedlingen införde liknande krav gällande jämställdhet i för upphandlande arbetsmarknadstjänster*”. I gruppen chef/person i annan ledande ställning instämmer 25 procent helt i påståendet medan 63 procent ställer sig neutrala till påståendet. I gruppen handledare instämmer 53 procent helt i påståendet.

Granskningen har resulterat i fyra insikter.

Insikt ett är, att de erfarenheter och upplevelser av infört avtalskrav om VINR som medverkande leverantörer vittnar om, kan antas återspegla en del av leverantörsmarknaden inom de upphandlande arbetsmarknadstjänsterna. Avtalskravet bidrar även till måluppfyllelse av de nationella målen, nämligen ökad upptäckt av våld och förbättrad kunskap och metodutveckling samt till Arbetsförmedlingens målsättning inom VINR.

Insikt två är att avtalskravet har bidragit till att utveckla leverantörsmarknaden. 63 procent av de medverkande leverantörerna uppger att avtalskravet har bidragit till att utveckla dem som företag och 88 procent uppger att avtalskravet bidragit till kompetensutveckling av deras personal.

¹¹<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter--jim/>

¹² Jämställdhet tematisk granskning Arbetsförmedlingen 2015 Diarienummer Af-2015/575 655

Insikt tre visar på behov av att Arbetsförmedlingen behöver i kommande kravställningar tydligare formulera konkreta och tydligt mätbara uppföljnings- och effektnyttomål. Uppföljningen behöver omfatta både avtalsefterlevnad och effektnyttomål av ställt avtalskrav.

Insikt fyra baseras på de positiva effekter som avtalskravet VINR har genererat. Insikten utgår från att ett avtalskrav gällande jämställdhet skulle bidra till de nationella delmålen, jämställd utbildning och ekonomisk jämställdhet och till Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål. Det skulle bidra till utveckling av leverantörsmarknaden på liknande sätt som avtalskravet VINR gjort.

3 Regeringens uppdrag om våld i nära relationer

Den nationella strategin ”En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor¹³” har fyra (4) politiska inriktningar:

1. Ett utökat och verkningsfullt förebyggande arbete mot våld
2. Förbättrad upptäckt av våld och starkare skydd och stöd för våldsutsatta
3. Effektivare brottsbekämpning
4. Förbättrad kunskap och metodutveckling

Regeringen gav Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen och Arbetsförmedlingen ytterligare uppdrag, att samverka för *ökad upptäckt av våld*¹⁴ mellan åren 2022–2024. Med våld avses våld i nära relationer, hedersrelaterat våld och förtryck samt sexuellt våld oberoende av förhållandet mellan gärningsperson och brottsoffer. Samverkan mellan de fem myndigheterna ska fokusera på:

- rutiner och metoder för upptäckt av våldsutsatthet och våldsutövande, samt hänvisning till rätt instans
- förstärkt stöd till relevant personal med klientkontakter
- stödja ledning och styrning för att arbetet med ökad upptäckt av våld ska kunna göras uthålligt över tid och implementeras i myndigheternas ordinarie verksamheter

3.1 Arbetsförmedlingens målsättning med VINR

Myndigheten ska bli bättre på att upptäcka arbetssökande som riskerar att utsättas för våld eller utsatts för våld, eftersom det kan vara en dold orsak till ohälsa och arbetslöshet. Om det finns behov, på grund av en hotbild, ska myndigheten anpassa

¹³ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor Utdrag ur Makt, mål och myndighet - feministisk politik för jämställd framtid SKR.2016/17:10

¹⁴ Regeringskansliet [Uppdrag om ökad upptäckt av våld med mera 2022–2024 - Regeringen.se](https://www.regeringen.se/uppdrag/2022/04/uppdrag-om-okad-upptackt-av-vald-med-mera-2022-2024)

planeringen av jobbsökandet. Arbetsförmedlingens personal ska vara kunniga om vart man hänvisar den som är utsatt för våld eller den som utövar våld, för att den utsatta ska få den hjälp hen har rätt till eller behov av.

Myndigheten har i sitt framtagningsarbete av den interna handlingsplanen Arbetsförmedlingens Handläggarsöd Våld i nära relationer¹⁵ utgått från de definitioner som regeringen har identifierat avseende våldsområden och våld.

Våldsområden

Med våld avses här delar av det våld som omfattas av regeringens nationella strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, så som:

- Våld i nära relationer
- Hedersrelaterat våld och förtryck (inklusive barnnåtkenskap, tvångsäktenskap, vilseledande till äktenskapsresa och könsstympning av flickor och kvinnor)
- Sexuell exploatering av barn, prostitution och människohandel för sexuella (och andra) ändamål
- Sexuella trakasserier och övergrepp

Våldstyper och särskilt utsatta grupper

I definitionen av våld ingår såväl försummelse, fysiskt, psykiskt, sexuellt, ekonomiskt, materiellt våld samt funktionshinderrelaterat våld.

Vid genomförandet av uppdraget ska myndigheten beakta särskild utsatthet/sårbarhet på grund av exempelvis funktionsnedsättning, ålder, skadligt bruk eller beroende samt om personen är utrikes född eller är en hbtqi-person.

Myndigheten ska även beakta rekommendationer och skyldigheter avseende anmälan till socialnämnden vid kännedom eller misstanke om att barn far illa.¹⁶

3.2 Arbetsförmedlingens målsättning och utvecklingsåtgärder

I Arbetsförmedlingens avrapportering ”Ökad upptäckt av våld – avrapportering för 2019–2021¹⁷” av Regeringsuppdraget¹⁸ redogjorde myndigheten för det utvecklingsarbete och de kunskapshöjande insatser som genomförts. Bland annat hade drygt 5000 anställda genomfört kursen *Ökad upptäckt av våld*¹⁹, myndigheten har också tagit fram stödmaterialet *Våld – dold orsak till medarbetares ohälsa*²⁰ för det interna arbetet i myndigheten.

¹⁵ Arbetsförmedlingens handläggarsöd Diarienummer Af-2023/0114 4434

¹⁶ [Orosanmälan för hälso- och sjukvårdspersonal / Orosanmälan för övriga anställda](#)

¹⁷ Ökad upptäckt av våld – avrapportering för 2019–2021, D-nr Af-2019/0038 4338

¹⁸ **En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor**

Utdrag (kapitel 5, sid 109–155) ur **Makt, mål och myndighet** – feministisk politik för en jämställd framtid Skr. 2016/17:10

¹⁹ Arbetsförmedlingens Kompetensportal

²⁰ Arbetsförmedlingens Intranät För chefer Arbetsmiljö och hälsa Våld i nära relationer

Arbetsförmedlingen har i sitt utvecklingsarbete arbetat med att stärka både den egna och kompetensen hos leverantörer av upphandlande arbetsmarknadstjänster. För myndighetens externa partners – leverantörer av upphandlande arbetsmarknadstjänster, har myndigheten beslutat att i upphandlingar av arbetsmarknadstjänster kravställa att leverantörers personal som jobbar nära eller med deltagare anvisade till dem, ska genomgå den av myndigheten framtagna webbutbildningen för leverantörer²¹. Vidare, som ett stöd i hur leverantörer ska agera, finns ett användarstöd framtaget för leverantörer ”*Ökad upptäckt av våld, Användarstöd för leverantörer*”²².

I rapporten ”*Ökad upptäckt av våld Arbetsförmedlingens målsättningar och utvecklingsåtgärder 2022–2024*”²³, framkommer att myndighetens övergripande mål är att personer som är våldsutsatta eller våldsutövare upptäckts och hänvisas vidare till andra instanser (tex socialtjänst, hälso- och sjukvård samt rättsväsendet) för att få stöd eller skydd vid behov. Samma uppdrag har även leverantörer av upphandlade arbetsmarknadstjänster. Hur leverantören ska agera återfinns i användarstödet för leverantörer²⁴. Leverantören ska hänvisa deltagaren till andra instanser eller informera Arbetsförmedlingen.

För att öka insikten hos arbetssökande om hur våld i nära relationer kan påverka arbetslöshet och hur våld kan yttra sig, finns det information på Arbetsförmedlingens webbsida och sociala medier. En webbkurs om ökad kunskap om våld i nära relationer har producerats och tillgängliggjorts på myndighetens hemsida. Poddar om ämnet har spelats in på svenska, engelska, arabiska, persiska och somaliska.

4 Granskningens mål och syfte

Arbetsförmedlingen har i två rapporter²⁵ återrapporterat om sitt arbete om VINR. Rapporterna omfattade inte det generella avtalskravet *Våld i nära relationer* i upphandlingar av arbetsmarknadstjänster. Det innebär att avtalskravet VINR har inte granskats eller analyserats ur ett leverantörsperspektiv tidigare och myndigheten har därmed ingen kunskap om utfallet eller effekten av det kravställda avtalskravet. Myndigheten vill med denna tematiska granskning få insikt i hur leverantörer, som i sina avtal med myndigheten omfattas av avtalskravet VINR, har påverkats av och vilken effekt avtalskravet haft på dem som företag och deras anställda. Avtalskravet innebär att leverantörers personal som arbetar med eller nära deltagare anvisade i

²¹ [Våld i nära relationer - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

²² [Arbetsformedlingen.se Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer \(arbetsformedlingen.se\)](#)

²³ Ökad upptäckt av våld Arbetsförmedlingens målsättningar och utvecklingsåtgärder 2022–2024, Dnr Af-2019/00384338

²⁴ Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer [Våld i nära relationer - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

²⁵ Ökad upptäckt av våld – avrapportering för 2019–2021, D-nr Af-2019/0038 4338

²⁵ Ökad upptäckt av våld Arbetsförmedlingens målsättningar och utvecklingsåtgärder 2022–2024, Dnr Af-2019/00384338

aktuell upphandlad arbetsmarknadstjänst, ska genomföra den av Arbetsförmedlingen framtagna webbaserade utbildningen om våld i nära relationer.

4.1 Granskningen avser att belysa följande:

- Inhämta kunskap utifrån ett leverantörsperspektiv om och i så fall hur avtalskravet, att personal som arbetar nära eller med deltagare i upphandlad arbetsmarknadstjänst ska genomföra webbutbildningen våld i nära relationer (VINR), har påverkat dem som företag och deras personal
- Hur avtalskravet har påverkat leverantörers kunskap om ämnet
- Få insikt om och hur leverantörens personal har använt sig av denna kompetens
- Bidra till myndighetens kunskap om leverantörernas arbete med och erfarenhet av detta avtalskrav
- Hur leverantörer ställer sig till eventuellt införande av generellt avtalskrav gällande jämställdhet och likabehandling

4.2 Avgränsningar

Granskningen avser inte att undersöka avtalsefterlevnaden i kravställd webbutbildning VINR. Eventuell upptäckt av brist i avtalsefterlevnad avseende detta avtalskrav kommer inte att generera i klagomål eller utredningsrapport.

Deltagarperspektivet, det vill säga de arbetssökandes perspektiv, omfattas inte av denna tematiska granskning.

5 Urval och genomförande

Arbetsförmedlingens avtal i upphandlande arbetsmarknadstjänster har i normalfallet en avtalsperiod på 4 år.

2020 infördes ett generellt avtalskrav, VINR, i upphandlingar av arbetsmarknadstjänster som innebär att personal som arbetar nära eller med deltagare i anvisad tjänst ska genomföra den av Arbetsförmedlingen framtagna webbutbildningen våld i nära relationer. Val av förfrågningsunderlag i granskningen utgick från avtal tecknade tidigast 2020.

Samtliga leverantörer och handledare som deltar i granskningen har fått försäkran om anonymitet. Med anledning av detta redovisas inte vilka leverantörer som deltar i granskningen eller enskilda leverantörssvar, inte heller redovisas vilka leverantörer som ej uppmärksammat avtalskrav på webbutbildning om VINR.

5.1 Val av förfrågningsunderlag

Val av förfrågningsunderlag utgick från ambitionen att ha variation av upphandlade arbetsmarknadstjänster, geografisk spridning och unika leverantörer. Totalt valdes sju (7) olika förfrågningsunderlag. Två (2) av förfrågningsunderlagen avser samma tjänst, Karriärvägledning, men det är 2 unika leverantörer som svarar utifrån denna tjänst. Därav är åtta (8) unika leverantörer som deltar i granskningen men sju olika förfrågningsunderlag.

5.2 Val av upphandlad arbetsmarknadstjänst och geografisk spridning

Val av arbetsmarknadstjänster utgick från ambitionen att få variation av både arbetsmarknadsutbildning, förberedande utbildning samt matchningstjänst. Om ett avtal har fler leverantörer i vald tjänst, valdes den leverantör vars leveransområde bäst svarade för en geografisk spridning. För tjänsten Karriärvägledning är två unika leverantörer och leveransområden valda.

För att säkerställa anonymiteten för medverkande leverantörer finns inget sambandsförhållande i presentationen/läsningen av tabellen.

Tabell 1 valt förfrågningsunderlag och typ av arbetsmarknadstjänst samt geografisk spridning

Sju (7) förfrågningsunderlag där avtalskravet om VINR finns	Typ av upphandlad arbetsmarknadstjänst	Geografisk spridning. Det finns ingen korrelation mellan förfrågningsunderlag och geografisk spridning	Åtta (8) unika leverantörer
Solcellsmontör	arbetsmarknadsutbildning	Örebro	
Karriärvägledning	förberedande tjänst	Trollhättan	
Steg till arbete	rustande tjänst	Stockholm	
Försäljning och service	arbetsmarknadsutbildning	Skåne	
Rusta och matcha	rustande tjänst	Haparanda/Kalix	
Yrkessvenska	förberedande tjänst		
Fiber- och Teletekniker	arbetsmarknadsutbildning	Luleå	

6 Enkätundersökning

6.1 Val av och antal deltagande leverantörer och handledare

Enkätundersökningen riktar sig till leverantörernas chef/person i ledande ställning och handledare som jobbar nära eller med deltagare i aktuell upphandlad arbetsmarknadstjänst.

Genom att enkätundersökningen riktar sig till båda grupperna, är förhoppningen att svaren ska bidra till insikt om hur avtalskravet har upplevts både utifrån ett avtalsägare- (leverantören) och genomförarperspektivet (handledare).

Enkätfrågornas ambition är att fånga om och hur avtalskravet har påverkat leverantörernas arbete och kunskap om ämnet. Om det finns en påverkan, är det av intresse att få kunskap om vilket sätt det påverkat dem som företag och hur deras personal har ökat sin kunskap och hur den kunskapen har använts.

Leverantörerna har själva valt ut de medarbetare som deltar i granskningen.

Enkätfrågorna skickades ut till leverantörerna och deras medarbetare den 10 januari 2024. Svarstiden för enkäterna var 3 veckor.

Åtta unika leverantörer deltog i undersökningen och de representerades av 12 personer i chefs- eller annan ledande ställning. Samtliga 12 av cheferna eller personer i annan ledande ställning besvarade enkätens första två delar. Åtta av de tolv cheferna/personer i annan ledande ställning besvarade enkätens samtliga fem delar. Fyra chefer/personer i annan ledande ställning hade inte uppmärksammat avtalskravet VINR och därmed diskvalificerade de sig för de sista tre delarna i enkäten.

I gruppen handledare som arbetar nära eller med deltagare i upphandlad tjänst besvarades enkätens första del av 33 personer. En handledare diskvalificerade sig genom att hen inte hade genomfört den kravställda webbutbildningen. För respondenten handledare svarade 32 av 33 handledare på samtliga tre delar i enkäten.

6.2 Enkäternas uppbyggnad

Två separata enkäter togs fram, en riktad till leverantörernas chefer/personer i annan ledande ställning och en enkät till handledare som arbetar nära eller med deltagare i anvisad arbetsmarknadstjänst.

Enkäterna är uppbyggda i kluster av påståenden, som totalt uppgår till fem kluster (delar) för chefer eller person i annan ledande ställning och tre kluster (delar) för handledarna. Båda enkätens första del, innehåller generella frågor om ålder, kön, utbildning, tid som leverantör till Arbetsförmedlingens upphandlade arbetsmarknadstjänster/anställningstid samt en utslagsfråga. Övriga enkät delar

innehåller mer specifika frågor utifrån ett avtalsägarperspektiv (leverantör) och ett genomförarperspektiv (handledare).

De chefer/personer i annan ledande ställning som instämde i utslagsfrågan, ”*Vi var inte medvetna om detta krav i våra avtal med arbetsförmedlingen förrän nu när vi deltar i granskningen*” diskvalificerar sig och medverkar inte i enkätens samtliga delar. Motsvarande utslagsfråga finns för handledarna, de som inte genomfört den kravställda webb utbildningen VINR, medverkar inte i enkätundersökningens samtliga delar.

Del två i enkäten innehåller frågor/påstående om leverantörens kunskap om våld i nära relationer innan Arbetsförmedlingens avtalskrav om VINR. För leverantörens medarbetare avser del 2 i enkäten frågor/påstående om man genomfört den kravställda webb-utbildningen samt frågor/påstående om hur man fick kännedom om avtalskravet på webb utbildningen.

Del tre i enkäten för handledarna, avser frågor/påstående om genomförande av webb utbildningen i VINR och för gruppen chef/person i annan ledande ställning avser del tre, fyra och del fem frågor/påstående om implementering av avtalskravet, om hur de uppfattar att avtalskravet har påverkat dem som företag samt hur avtalskravet har uppfattats av och påverkat deras personal.

7 Sammanfattning av enkäterna

7.1 Sammanfattning av enkät del 1 - för båda respondentgrupperna

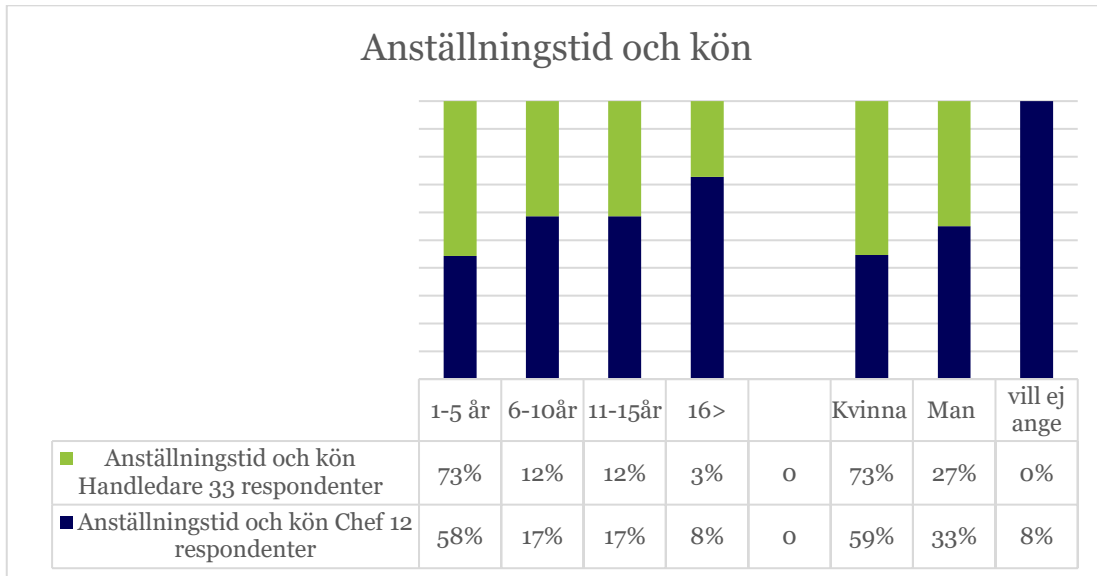
Av de 12 respondenterna chef eller person i annan ledande ställning var det fyra som inte som hade uppmärksammat avtalskravet om *Våld i nära relationer* i förfrågningsunderlaget. Det innebär att 4 chefer eller person i annan ledande ställning diskvalificerade sig för att delta i enkätens samtliga delar. I gruppen handledarna var det 1 handledare av 33 som inte genomfört den kravställda webb utbildningen och därmed diskvalificerades denne person i att delta i enkätens samtliga delar.

83 procent av leverantörerna har varit leverantörer till Arbetsförmedlingen i 10 år eller mer.

I gruppen handledare har majoriteten (73 procent) en anställningstid i spannet 1–5 år. Den höga andelen medarbetare med relativt kort anställningstid kan antas ha sin förklaring i att leverantörerna behöver anpassa personalkompetensen utifrån kompetenskrav i avtal. Avtalsperiod för upphandlande arbetsmarknadstjänster är vanligtvis 4 år. Det är inte ovanligt att kompetenskrav på personal förändras eller justeras även i fortsatta upphandlingar av samma tjänst. I gruppen chef/person i annan ledande ställning har drygt hälften (58 procent) en anställningstid inom spannet 1–5 år.

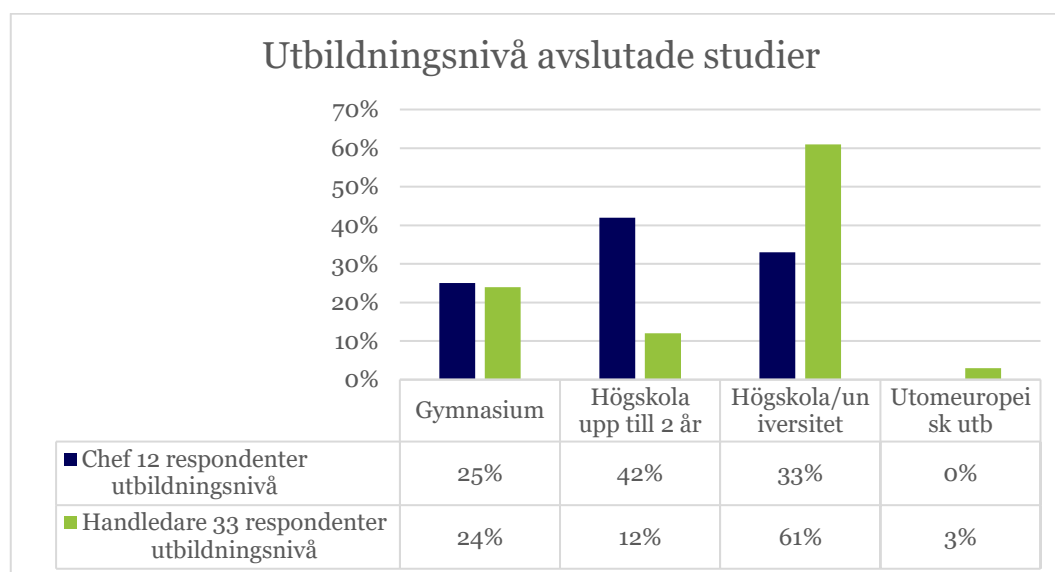
I båda grupperna är andelen kvinnor högst. Kvinnorna utgör 73 procent i gruppen handledare och motsvarande för gruppen chef/annan ledande ställning är 59 procent kvinnor.

Tabell 2 Anställningstid och kön chef/person i annan ledande ställning och handledare



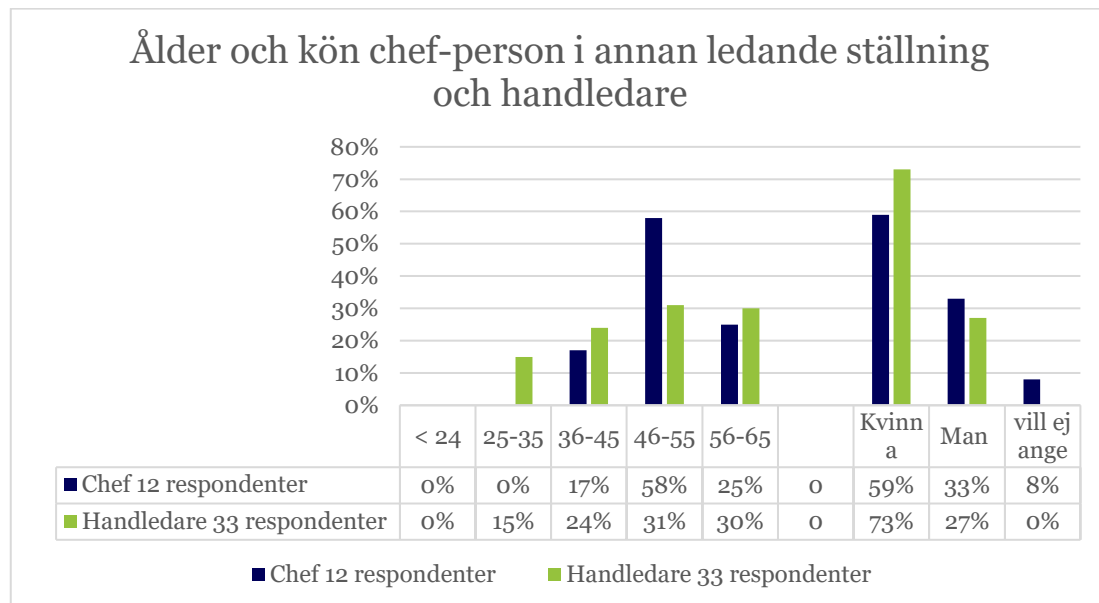
Högst andel med avslutade studier på högskolenivå upp till 2 år står gruppen chef/person i annan ledande ställning för, 42 procent, för gruppen handledare är motsvarande andel 12 procent. Avslutade studier på högskole-/universitetsnivå som överstiger 2 år står gruppen handledare för den högsta andelen, 61 procent, medan motsvarande för gruppen chef/person i annan ledande ställning är motsvarande andel 33 procent. Enbart i gruppen handledare återfinns person/personer med utomeuropeisk utbildning.

Tabell 3 Utbildningsnivå för respondenter i chef eller person i annan ledande ställning och handledare



Största skillnaden i åldersfördelning mellan de två respondentgrupperna står gruppen chef/annan ledande ställning för. I åldersspannet 46–55 år återfinns 58 procent av gruppen chef/person i annan ledande ställning, medan motsvarande andel i åldersgruppen för handledare är 31 procent. Enbart i gruppen handledare återfinns person/personer i åldersspannet 25–35 år.

Tabell 4. Andel ålder och kön för respondenter chef eller person i annan ledande ställning och handledare



7.2 Sammanfattning av enkätens del 2 – chef/annan ledande befattning 12 respondenter

Samtliga 12 respondenter i gruppen chef/annan ledande befattning svarade på frågor/påståenden om deras kunskap om våld i nära relationer innan Arbetsförmedlingen ställt kravet i sina upphandlingar. På frågan/påståendet om de kände till att det finns en nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, svarade 83 procent att de kände till den nationella strategin och 75 procent av de svarande leverantörerna kände till att det finns ett Nationellt centrum för kvinnofrid (NCK).

Lika stor andel, 83 procent, av leverantörerna som kände till den nationella strategin, att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor, har egna handlingsplaner/strategier i hur de ska agera vid upptäckt av våld i nära relationer hos medarbetarna. 42 procent av leverantörerna har internutbildningar för chefer i ämnet.

7.3 Sammanfattning av enkätens övriga delar - chef/annan ledande befattning 8 respondenter

Enkätens övriga delar besvaras av de 8 chefer/person i annan ledande befattning som uppmärksammat avtalskravet om *Våld i nära relationer*, de övriga 4 besvarar inte de resterande delarna i enkäten.

De inledande frågorna/påståendena i enkätens del 3, avser att fånga leverantörernas uppfattning om Arbetsförmedlingens avtalskrav på webbutbildning om *Våld i nära relationer*, har bidragit till att utveckla deras företag.

63 procent av respondenterna instämmer helt eller delvis med påståendet att Arbetsförmedlingens krav på webbutbildning har utvecklat deras företag och bidragit till kompetensutveckling av deras personal. Av de åtta svarande leverantörerna i del 3 svarar 50 procent att de instämmer helt eller delvis i påståendet ”*Vi har efter att Arbetsförmedlingen infört detta avtalskrav tagit fram egen intern strategi om ökad upptäckt av våld i nära relationer*”. På frågan om det av Arbetsförmedlingen framtagna användarstödet²⁶ om *Ökad upptäckt av våld* bidragit till deras arbete med att ta fram eller uppdatera deras interna handlingsplan/strategi om ökad upptäckt av våld, instämmer 50 procent helt i påståendet.

Påståendet ”*Vi har interna utbildningar för chefer om upptäckt av våld i nära relationer*” anger 58 procent att de har inga internutbildningar för chefer i VINR. Däremot svarar 50 procent av leverantörerna efter införandet av detta avtalskrav, själva tagit initiativ till att utbilda fler funktioner än chefer om våld i nära relationer och det är exklusive de handledare som enligt avtalskravet ska genomgå den av myndigheten framtagna webbutbildningen om våld i nära relationer.

Hög andel (62 procent) av leverantörerna ställer sig positiva till Arbetsförmedlingens avtalskrav om webbutbildning i VINR.

I syfte att fånga leverantörernas upplevelse av implementeringen av ställt avtalskrav, och om framtaget användarstöd upplevs som ett stöd samt huruvida det ställda avtalskravet är ett rimligt avtalskrav, ställs ett antal frågor/påståenden. I påståendet ifall leverantörerna upplever att införandet av avtalskravet har varit för tidskrävande att implementera, svarar 75 procent att de inte upplevt att implementeringen varit tidskrävande. 13 procent av leverantörerna anser att webbutbildningen som deras personal som jobbar nära eller med deltagare ska genomföra tog för mycket av medarbetarens tid i anspråk från ordinarie arbetsuppgifter. Myndigheten har tagit fram ett användarstöd för leverantörer, *Ökad upptäckt av våld* och i enkäten förekom två frågor om användarstödet. Påståendet huruvida användarstödet är känt av leverantörerna och om användarstödet upplevs, som ett stöd, svarar 62 procent av leverantörerna att de instämmer helt eller instämmer delvis i att användarstödet utgör ett stöd.

I en enkätfråga ska leverantörerna ta ställning till påståendet om *avtalskravet våld i nära relationer inte borde omfatta leverantörer av upphandlade arbetsmarknadstjänster*. Ingen av de svarande leverantörerna instämde i påståendet, 75 procent av leverantörerna håller inte alls med i påståendet och 25 procent av de svarande förhåller sig neutrala till påståendet.

Gällande krav på genomförande av den webbaserade utbildningen om *våld i nära relationer* för personal som jobbar nära eller med deltagare, anger leverantörerna att 38 procent av deras medarbetare har fått ny kunskap om ämnet och lika många, 38 procent, anger att handledarna haft praktiskt nytta av kunskapen. 50 procent av leverantörerna uppger att deras medarbetare tycker att det är svårt att agera i de fall

²⁶ Arbetsförmedlingen.se [Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/okad-upptackt-av-vald-anvandarestod-for-leverantorer/)

man misstänker att en deltagare lever i en våldsutsatt relation. 38 procent av leverantörerna anser att avtalskravet om webb utbildning har varit till nytta för deras personal. Handedarna själva skattar nyttan av webb utbildningen till 56 procent.

Påståendet om leverantören hade varit positivt inställda till om myndigheten införde liknande avtalskrav gällande Jämställdhet, instämmer 25 procent helt i påståenden och 63 procent ställer sig neutrala till påståendet.

7.4 Sammanfattning av handledarnas enkätsvar i del 1

1 av de 33 deltagande handledare i enkätundersökningen har inte genomfört den av Arbetsförmedlingen krävda webb utbildningen *Våld i nära relationer*. Personen anger att hen kände till utbildningskravet men att hen på grund av tidsbrist inte genomfört utbildningen. Samma person känner till att företaget har en handlingsplan/strategi om hur de ska agera vid upptäckt av våld i nära relationer. Denna person deltar inte i de resterande enkätfrågorna då hen inte genomfört den krävda webb utbildningen.

De övriga 32 respondenterna fick samma fråga, om de hade kännedom om företaget hade en handlingsplan/strategi om hur de ska agera vid upptäckt av våld i nära relationer. Här svarar 30 av 32 att de känner till att företaget har en handlingsplan/strategi.

På frågan om hur de fick vetskap om den krävda webb utbildningen uppger 66 procent av handledarna att det var deras chef som informerade dem om webb utbildningen, medan 22 procent fick informationen av Arbetsförmedlingen, ytterligare 22 procent läste om kravet i förfrågningsunderlaget och 3 procent angav att en kollega informerade om kravet och 3 procent angav övrigt.

7.5 Sammanfattning av enkätens del 2 – handledare 32 respondenter

Enkätens andra del innehåller ett antal påståenden som avser fånga handledarnas kännedom om och kunskap kring den nationella strategin att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor samt påståenden om den av Arbetsförmedlingen framtagna webbaserade utbildningen *Våld i nära relationer och användarstödet för leverantörerna*. Ett antal frågor/påstående ställs kring huruvida avtalskravet har lett till en ökad trygghet i att agera i de fall man misstänker att en deltagare är utsatt för våld eller riskerar att utsättas för våld.

Att Arbetsförmedlingens avtalskrav på genomförande av webb utbildningen samt det framtagna användarstödet gjort skillnad återspeglas i andelen som uppger att de haft konkret nytta av webb utbildningen i sitt arbete med deltagare. Mer än hälften, 56 procent, av handledarna, svarar att de haft konkret nytta av webb utbildningen. 78 procent anger att de är mer uppmärksamma på signaler eller tecken på våld i nära relationer hos deltagare och medmänniskor. Efter att de genomfört den webbaserade utbildningen om VINR, sökte nästan en tredjedel (28%) av handledarna efter mer

information om på nätet. Påståendet ”*jag har vid flera tillfällen visat deltagare Arbetsförmedlingens hemsida med information om våld i nära relationer*” instämmer helt eller instämmer delvis 35 procent av handledarna. Användarstödet²⁷ upplevs av 64 procent som ett stöd.

Kunskapen om att det finns nationell strategi om att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor är mycket hög bland leverantörernas personal. På frågan om man kände till den nationella strategin innan Arbetsförmedlingen ställde sitt krav i de upphandlade arbetsmarknadstjänster, svarar nästan 72 procent att de helt eller delvis kände till strategin. Än högre andel, ca 87 procent, instämmer helt eller instämmer delvis på påståendet att de har fått fördjupad kunskap om ämnet efter att de genomfört den av Arbetsförmedlingen kravställda webbutbildningen.

Påståendet ”*Vi/jag skulle vara positiva om Arbetsförmedlingen införde liknande krav gällande jämställdhet i för upphandlande arbetsmarknadstjänster*” instämmer helt eller delvis 75 procent av handledarna i påståendet.

8 Insikter

8.1 **Insikt: Avtalskravet VINR har bidragit både till den nationella strategins- och Arbetsförmedlingens målsättning**

Ett mycket begränsat antal leverantörer och handledare har deltagit i denna granskning. Deras erfarenheter och upplevelser av infört avtalskrav om VINR som framkommer i denna rapport kan ändå antas återspegla en del av leverantörsmarknaden inom de upphandlande arbetsmarknadstjänsterna.

Arbetsförmedlingens avtalskrav om VINR har och bidrar till minst två av de fyra nationella målen²⁸ nämligen *förbättrad upptäckt av våld samt förbättrad kunskap och metodutveckling*. Det stöds bland annat i svaren att 63 procent av leverantörerna helt eller delvis instämmer i påståendet att avtalskravet utvecklat dem som företag medan 88 procent instämmer helt eller delvis i att avtalskravet bidragit till att kompetensutveckla deras personal.

Genom avtalskravet bidrar leverantörerna även till Arbetsförmedlingens uppdrag och målsättning inom VINR, att öka upptäckten av våld samt att hänvisa den utsatta vidare för stöd, skydd och behandling. Här instämmer helt eller delvis 78 procent av handledarna i att de har blivit mer uppmärksamma på signaler eller tecken på misstänkt utsatthet för våld. Medan 35 procent av handledarna instämmer helt eller delvis i att de har vid flera tillfällen visat deltagare informationen om våld i nära relationer på Arbetsförmedlingens hemsida.

²⁷ Arbetsförmedlingen.se [Ökad upptäckt av våld, användarstöd för leverantörer \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/okad-upptackt-av-vald-anvandarstod-for-leverantorer)

²⁸ En nationell strategi för att förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor Utdrag ur Makt, mål och myndighet - feministisk politik för jämställd framtid SKR.2016/17:10

8.2 Insikt: Utveckling av leverantörsmarknaden

Målsättningen med införandet av avtalskravet VINR i Arbetsförmedlingens upphandlingar av arbetsmarknadstjänster utgick från att leverantörerna skulle få kunskap om hur våld i nära relationer kan påverka de arbetssökande och hur de kan stödja en arbetssökande som har eller har haft erfarenhet av våld. Det gäller både dem som är utsatta för våld och dem som är förövare. Leverantörerna skulle genom detta avtalskrav vara myndighetens förlängda arm och på så sätt öka upptäckt av våld i nära relationer bland de anvisade arbetssökande.

Utifrån enkätsvaren i denna begränsade granskning, kan det antas att leverantörerna bidrar till måluppfyllelsen av ökad upptäckt av våld. 35 procent av handledarna uppger att de vid flera tillfällen visat deltagare i anvisad tjänst/insats Arbetsförmedlingens hemsida med information om våld i nära relationer. 78 procent av handledarna uppger att de har blivit mer uppmärksamma på signaler eller tecken på våld i nära relationer.

Den andra positiva sidoeffekten som avtalskravet bidragit till är utveckling av leverantörsmarknaden. 63 procent av deltagande leverantörer uppger att avtalskravet utvecklat dem som företag. Flera leverantörer uppger att de sedan Arbetsförmedlingens införande av avtalskravet har tagit beslut om att upprätta egna handlingsplaner eller uppdatera befintliga handlingsplaner om VINR. Drygt hälften av leverantörerna uppger att de efter införandet av avtalskravet valt att utbilda fler funktioner än chefer om VINR. Leverantörens personal, åtminstone de som arbetar nära eller med deltagare anvisade till upphandlad arbetsmarknadstjänst, har genom avtalskravet ökat sin kunskap om VINR.

8.3 Insikt: Avsaknad av uppföljnings- och effektnyttomål

För avtalskravet VINR har Arbetsförmedlingen inga uppföljnings- eller effektnyttomål. Det innebär att myndigheten har bristande kunskap om hur väl avtalskravet efterlevs eller hur många deltagare som genom leverantörernas insats uppmärksammats leva i eller riskerar att utsättas för våld i nära relationer eller vara våldsutövare.

Utifrån det statistiska underlaget²⁹ på antalet inskrivna arbetssökande 2023 samt antal arbetssökande anvisade till tjänster/insatser som levererats av leverantörer under 2023, är det ett potentiellt stort antal individer som kan upptäckas leva i eller riskerar att utsättas för våld i nära relationer. Det faktum att drygt 34 procent av handledarna som deltagit i granskningen uppger att de vid flera tillfällen visat deltagare Arbetsförmedlingens hemsida med information om VINR och att 4 av 12 leverantörs representanter som medverkat i granskningen inte uppmärksammat avtalskravet, vittnar om behov av uppföljning.

²⁹Källa: Arbetsförmedlingens Datalager
Och Analysavdelning M:\02-60000\Analysavdelningen\ENHETEN VERKSAMHETSANALYS\departementet, månadsdata

Särskilt viktigt med uppföljning av avtalskravsefterlevnad finns i de upphandlingar som är upphandlade enligt Lag (2008:962) om valfrihetssystem. I dessa upphandlingar återfinns oftare aktörer som är nya på leverantörsmarknaden och som inledningsvis inte har erfarenhet av hela spektret av krav som ställs på leverantörer av upphandlande arbetsmarknadstjänster.

Arbetsförmedlingen behöver i kommande kravställningar tydligare formulera konkreta och tydliga uppföljnings- och effektnyttomål. Uppföljningen behöver omfatta både avtalsefterlevnad av ställt avtalskrav samt effektnyttomål.

8.4 Insikt: Införandet av nytt avtalskrav - jämställdhet

I Arbetsförmedlingens återrapport *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023*³⁰ fastslår myndigheten att målen för jämställd och jämlik tillgång till insatser har uppnåtts för vissa insatser medan det för andra insatser kvarstår en del arbete för att nå målet fullt ut. Införandet av jämställdhetskrav i avtal liknande det som ställs för VINR i myndighetens upphandlade arbetsmarknadstjänster, skulle bidra till att främja myndighetens två jämställdhetsmål, nämligen delmålen jämställd utbildning och ekonomisk jämställdhet. Arbetsförmedlingens målsättning med jämställdhetsintegrering är bland annat att inrikes- och utrikes födda kvinnor och män ska ha likvärdig tillgång till arbete och utbildning efter avslutad insats.

I denna tematiska granskning skulle leverantörer och deras personal ta ställning till hur de ställer sig till påståendet *”Vi/jag skulle vara positiva om Arbetsförmedlingen införde liknande krav gällande jämställdhet i för upphandlande arbetsmarknadstjänster”* I gruppen chef/person i annan ledande ställning instämmer 25 procent helt i påståendet medan 63 procent ställer sig neutrala till påståendet. I gruppen handledare instämmer 75 procent helt eller delvis i påståendet. Det kan antas att ett nytt jämställdhetsavtalskrav, liknande det som är kravställt för VINR, skulle bidra till att Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål får en ökad måluppfyllelse av delmålen jämställd utbildning och ekonomisk jämställdhet. Det är också rimligt att anta att andra sidoeffekter, likt de som framkommer gällande VINR, såsom utveckling av leverantörsmarknaden och dess personal, skulle också uppnås.

Avtalskrav på jämställdhet finns numera med i alla avtal av upphandlade arbetsmarknadstjänster. Jämställdhetskraven kan skilja sig åt både innehålls- och utförandemässigt. Avtalsskrivningarna lämnar åt leverantörerna att själva utforma innehåll och leveranssätt. I nuvarande skrivningar gällande jämställdhetskrav i upphandlade arbetsmarknadstjänster ingår inte krav på att leverantörens personal, som arbetar nära eller med deltagare, ska ha kunskap i jämställdhet och lika behandling. Inte heller är nuvarande kravställning, avseende jämställdhet, kravställt på ett uppföljningsbart sätt, vilket ger myndigheten små möjligheter att säkerställa avtalsefterlevnad och nyttoeffekt. Arbetsförmedlingen har varken rutin eller systemstöd för uppföljning av nuvarande ställda avtalskrav.

³⁰ Återrapport Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2023 Verksamhetsstyrning samt service och bemötande Diarienummer Af-2023/00782265

Ett nytt avtalskrav som är likvärdigt i sitt innehåll, leveranssätt, oberoende av leverantör eller typ av arbetsmarknadstjänst, skulle bidra till att alla leverantörer omfattas av ett likvärdigt leveranssätt och leverans ut till arbetssökande skulle bli kvalitetssäkrad och mer enhetlig. I rapporten *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 Redovisning av resultat och åtgärder*³¹ framgår det att det finns ett fortsatt behov av att utveckla styrningen av bland annat arbetsmarknadsutbildningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Ett nytt avtalskrav skulle bidra till ökad måluppfyllelse gällande myndighetens jämställdhetsmål.

³¹ Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022 Diarienummer Af-2022/0058 9077

Vill du veta mer?

1. Socialstyrelsens utredningar av vissa skador och dödsfall 2022–2023
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2024-1-8880.pdf>
2. SNS analys: Våld i nära relationer: riskfaktorer och konsekvenser
<https://snsse.cdn.triggerfish.cloud/uploads/2024/04/sns-analys-102-vald-i-nara-relationer--riskfaktorer-och-konsekvenser.pdf>
3. DÖDLIGT PARTNERVÅLD MOT UNGA
[Dödligt partnervåld mot unga \(jamstalldhetsmyndigheten.se\)](https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/dodligt-partnervald-mot-unga)