

Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet

Slutredovisning enligt regleringsbrev 2024

Arbetsförmedlingen
Författare: Vasilij Potachev
Datum: 2026-03-10
Diarienummer: Af-2024/0009 6971

Innehåll

1	Sammanfattning	5
2	Inledning	6
2.1	Avgränsningar	8
3	Fortsatt utveckling inom vidtagna och initierade förenklingsåtgärder	8
3.1.1	Mina sidor arbetsgivare	8
3.1.2	Utveckling av platsbanken	9
3.1.3	Utveckling av kandidatbanken	10
3.1.4	Matchning genom gemensam taxonomi	10
3.1.5	Informationsinsatser till arbetsgivare	11
3.1.6	Underlätta för arbetsgivare att anmäla sitt intresse för att anställa med stöd	11
3.1.7	Segmentering av arbetsgivare	12
3.1.8	Lönebidrag för att öka arbetsgivares möjlighet till breddad rekrytering	12
3.1.9	Ökad tillgänglighet för bidrag till litteratur och tolk för anställda personer med syn- eller hörselnedsättning	13
3.1.10	Överlämnade förslag till regeringen	13
4	Slutsatser	14
4.1	Ännu för tidigt att genomföra fördjupade analyser eller utvärdera förenklingsåtgärdernas effekter för företag	14
4.2	Förutsättningar och utmaningar i arbetet med att förenkla för arbetsgivare	15

Förord

Denna slutredovisning är framtagen med anledning av regeringens uppdrag till Arbetsförmedlingen i regleringsbrev för 2024¹ - Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet.

Förenklingsarbetet ska vara en integrerad del av myndigheternas arbete med målet att stärka och påskynda arbete med regelförenklningar och att minska företagens regelbörda och administrativa kostnader samt förbättra bemötande och service gentemot näringslivet. Arbetsförmedlingen ska identifiera företagens behov av förenklningar och ta fram en handlingsplan för att förenkla företagens kontakter med myndigheten samtidigt som riskerna för felaktiga utbetalningar och brottslighet ska minimeras.

Arbetsförmedlingen ska årligen under perioden 2025–2026 lämna en redovisning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet och Klimat- och näringslivsdepartementet) senast den 10 mars. Arbetsförmedlingen ska redogöra för vilka förenklingsåtgärder som har vidtagits, fortsatta utvecklingsbehov, hinder och möjligheter i förenklingsarbetet, samt effekter för företag. Vid det första rapporteringstillfället ska handlingsplanen bifogas rapporteringen. Slutredovisningen av uppdraget ska även innehålla en fördjupad analys av vidtagna åtgärder och effekter för företag samt myndighetens förslag om fortsatta insatser inom förenklingsarbetet.

Beslut i ärendet har fattats av överdirektör Thomas Hagman. Ärendet har föredragits av kvalificerad handläggare Vasilij Potachev. Övriga som har deltagit i den slutliga handläggningen är verksamhetsområdesdirektör Tove Elvelid samt enhetschef Emil Johansson.

Beslutet är fastställt i diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Thomas Hagman,
överdirektör

Vasilij Potachev,
kvalificerad handläggare

¹ <https://www.statskontoret.se/statsliggaren/regleringsbrev/index?rbid=24162>

1 Sammanfattning

Denna rapport utgör Arbetsförmedlingens slutredovisning av regleringsbrevsuppdraget, *Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet*. Uppdraget har haft till syfte att bidra till minskad administrativ börda för företag, förbättrad service och ett ändamålsenligt bemötande, samt att förenkla företagens kontakter med Arbetsförmedlingen, samtidigt som kraven på rättssäkerhet, kontroll och förebyggande av felaktiga utbetalningar upprätthålls.

Under perioden 2024–2025 har Arbetsförmedlingen initierat och genomfört ett flertal förenklingsåtgärder med fokus på tillgänglighet, utveckling av digitala stöd, information och kommunikation samt ökad transparens i handläggningen.

Myndighetens förenklingsarbete har bedrivits parallellt med regleringsbrevsuppdrag² avseende 3.3 *Utveckling av arbetsgivararbetet* samt 1.2. *Stärka handlägningsprocessen för subventionerade anställningar*. För att undvika överlappning redovisas dessa uppdrag separat, även om de sammantaget bidrar till förbättringar för arbetsgivare i kontakt med myndigheten. Denna redovisning bör därför ses i relation till nämnda uppdrag, vilka har inbördes beröringspunkter och sammantaget kan ge en vidare bild av förflyttningen inom verksamheten som helhet.

Myndighetens förmåga att arbeta strukturerat och långsiktigt med förenklingsåtgärder för arbetsgivare har delvis stärkts, men genomförda förflyttningar och förbättringar kan ännu inte fullt ut bedömas. Myndigheten kan ännu inte dra några fördjupade slutsatser om utvecklingen, då arbetet med förenklingsåtgärder fortfarande präglas av utveckling och nödvändiga avvägningar mellan förenkling, likvärdighet, rättssäkerhet och kontroll.

De vidtagna åtgärderna tillsammans med myndighetens övergripande förändringsarbete i linje med målbilden samt utvecklingen av förmedlingsverksamheten bedöms framledes förbättra förutsättningarna för ett sammanhållet, behovsanpassat och effektivt stöd till arbetsgivare. Förbättringar i arbetsgivares upplevelse i kontakt med myndigheten kommer successivt kunna märkas efter att förmedlingsverksamhetens nya verksamhetslogik etableras 2026.

Arbetsförmedlingen bedömer att fortsatt utveckling, en löpande dialog med arbetsgivare, branscher, arbetsmarknadens parter och regeringen är nödvändiga för att förenklingsarbetet ska få varaktig effekt och bidra till en väl fungerande arbetsmarknad.

² <https://www.statskontoret.se/statsliggaren/regleringsbrev/index?rbid=24941>

2 Inledning

Denna rapport är en slutredovisning av Arbetsförmedlingens regleringsbrevsuppdrag 2024, Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet. Rapporten beskriver Arbetsförmedlingens arbete med förenklingsåtgärder, fortsatta utvecklingsbehov, utmaningar och möjligheter i förenklingsarbetet.

I den första redovisningen³ av uppdraget redovisade myndigheten den 10 mars 2025 vidtagna och initierade åtgärder för att underlätta företagens regel- och kontaktbörda med målet att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad. Återrapporten lyfte även fram vikten av balansen mellan att uppfylla arbetsgivares behov av förenklingsåtgärder och samtidigt hantera myndighetens uppdrag⁴. Redovisningen inkluderade även en handlingsplan⁵ som beskriver Arbetsförmedlingens arbete framåt samt myndighetens avsikter att förenkla och förbättra för arbetsgivare i kontakt med myndigheten.

Arbetsförmedlingens arbete med förenklingsuppdraget har utgått ifrån myndighetens målbild, prioriteringar⁶, den framtagna handlingsplanen samt förenklingspolitikens förväntningar⁷ och de nedanstående målområdena som särskilt berör myndighetens arbete med arbetsgivare:

- Handläggningstider för ärenden som rör företag ska bli kortare och mer transparenta och den förväntade handläggningstiden ska synliggöras för den sökande i fler ärendekategorier.
- Bemötande och service till företag ska vara företagsanpassat och väl fungerande.
- Andelen tjänster för företagens kontakter med det offentliga som är digitala och andelen enskilda ärenden som kan hanteras digitalt ska öka i syfte att förenkla företagens uppgiftslämnande och övriga myndighetskontakter.

Under 2025 påbörjade Arbetsförmedlingen ett förändringsarbete för att ytterligare utveckla verksamheten i linje med myndighetens målbild⁸. En central del av förändringsarbetet har varit översyn av inriktningen för förmedlingsverksamheten⁹ som beskriver hur förmedlingsverksamheten ska drivas och utvecklas långsiktigt. Syftet med översynen är att skapa en effektivare verksamhet¹⁰ med fokus på behovsanpassat stöd till arbetssökande och arbetsgivare, förbättrad matchning och ökad tillgänglighet. Inom ramen för detta arbete har myndigheten särskilt fokus på att utveckla arbetsgivararbetet och förbättra stödet till arbetsgivare, mot bakgrund av en tidigare analys¹¹ som visade utmaningar i myndighetens proaktiva

³ Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet, Återrapport enligt regleringsbrev 2024, Af-2024/0009 6971.

⁴ <https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/vart-uppdrag>

⁵ Bilaga: Handlingsplan. Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet, Af-2024/0009 6971.

⁶ Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2025, Af-2024/0055 0154.

⁷ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/09/skr.-2021223>

⁸ Arbetsförmedlingens strategiska inriktning – för ett Sverige i arbete, Af-2025/0004 1674.

⁹ Arbetsförmedlingen (2025), *Inriktning för förmedlingsverksamheten - Nyläge, åtgärder och förflyttningar*, Af-2025/0051 5568.

¹⁰ Med effektivitet avses generellt relationen mellan resultat, kvalitet och de resurser som myndigheten har till sitt förfogande. Bättre resultat och kvalitet med samma resurser, eller samma resultat och kvalitet med mindre resurser innebär ökad effektivitet. Resultaten definieras utifrån det uppdrag myndigheten har.

¹¹ Arbetsförmedlingen (2025), *Översyn av förmedlingsverksamheten - Del 1 Problemanalys av nuläget*, Af-2024/0109 3553.

arbetsgivararbete och matchningen. Den nya verksamhetslogiken är organisatoriskt på plats från 1 mars 2026.

För arbetsgivare innebär utvecklingen av förmedlingsverksamheten tydligt definierade ingångar till myndigheten och att inkommande ärenden ska styras rätt beroende på ärendets typ. Genom tydligt definierade ingångar och styrning av ärenden utifrån typ och behov skapas mer effektiva kontaktvägar där arbetsgivare snabbare och mer träffsäkert får kontakt med rätt funktion inom myndigheten, vilket minskar risken för omvägar, dubbelkontakter och otydliga ansvar. Myndigheten avser även möjliggöra differentierat stöd till arbetsgivare utifrån behov och förutsättningar, exempelvis genom digitala kanaler, rådgivning via en nationell telefoni eller genom lokalt samordnat stöd¹². Ytterligare planeras och genomförs interna utbildningsinsatser för arbetsförmedlare i syfte att stärka förmågan och kompetensen att stödja arbetsgivare. Interna kompetenshöjande insatser bidrar till att arbetsgivare i större utsträckning möts av medarbetare med relevant kunskap och enhetliga arbetssätt. De ovan beskrivna förflyttningarna, som syftar till att förbättra upplevelsen i kontakten med myndigheten, bedöms kunna börja märkas för arbetsgivare successivt efter att verksamhetslogiken har etablerats under 2026.

Parallellt med förenklingsuppdraget har Arbetsförmedlingen under 2025 arbetat med nedan beskrivna regleringsbrevsuppdrag som berör utveckling, förbättringar och effektiviseringar för arbetsgivare. Då dessa uppdrag delvis omfattar likartade utvecklingsområden som förenklingsuppdraget, fokuserade myndigheten förenklingsarbetet främst inom handlingsplanens¹³ förbättringsområden avseende tillgänglighet, digitala stöd samt förbättrad service och kommunikation. Övergripande utveckling av arbetet med arbetsgivare på nationell och lokal nivå, med fokus på arbetsgivare som vill anställa arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa samt effektivare ärendehantering och handläggning, redovisas separat inom ramen för nedanstående uppdrag.

Regleringsbrevsuppdrag 3.3. Utveckling av arbetsgivararbetet

Arbetsförmedlingen ska bedriva ett väl utvecklat och proaktivt arbetsgivararbete för att ta tillvara kompetensen hos arbetssökande som är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. Det lokala arbetsgivararbetet ska samordnas med och förstärkas av nationell kommunikation, digitala stöd och upphandlade matchningstjänster. Myndighetens arbete med utvecklingen inom dessa områden sker och redovisas inom ramen för regleringsbrevsuppdrag 3.3 *Utveckling av arbetsgivararbetet*. En muntlig lägesbeskrivning¹⁴ lämnades till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) den 15 september 2025, och en slutredovisning lämnas senast den 1 oktober 2026. Genom detta uppdrag stärks myndighetens arbete med arbetsgivare och förmågan att säkerställa att ett arbetsgivarperspektiv systematiskt föreligger i analys- och utvecklingsarbete framgent. Uppdraget bidrar även till att möta arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov och möjligheten till en lyckad rekrytering och stödjer ett mer hållbart inkluderande arbetsliv.

¹² Det lokala samordnade stödet innebär att särskilt utsedda arbetsförmedlare ansvarar för att samordna arbetsgivarens ärenden och kontakter genom hela ärendeflödet.

¹³ Handlingsplan Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet, Af-2024/0009 6971.

¹⁴ Utvecklings av arbetsgivararbetet Lägesbeskrivning, Af-2025/0046 8531.

*Regleringsbrevsuppdraget 1.2. Stärka handlägningsprocessen för
subventionerade anställningar*

Arbetsförmedlingen har även inom ramen för regleringsbrevsuppdraget 1.2 *Stärka handlägningsprocessen för subventionerade anställningar*, arbetat med flera förbättringsområden av handlägningsprocessen som indirekt stärker arbetet med förenklingsåtgärder för arbetsgivare. Uppdraget redovisas i Arbetsförmedlingens årsredovisning 2025¹⁵.

2.1 Avgränsningar

Slutredovisningen av förenklingsuppdraget omfattar inte redovisning av myndighetens åtgärder avseende utveckling av arbetsgivararbetet inom ramen för regleringsbrevsuppdrag 3.3 *Utveckling av arbetsgivararbetet*. Redovisningen berör inte heller myndighetens arbete med regleringsbrevsuppdrag 1.2 *Stärka handlägningsprocessen för subventionerade anställningar*. Även om uppdragen berör liknande utvecklingsområden och målområden i förenklingspolitiken, redovisas dessa separat i enlighet med uppdragsgivarens anvisningar för respektive uppdrag. Dock redovisas vissa gemensamma utvecklingsområden av myndighetens arbete med förbättringar med fokus på förenklingsåtgärder för arbetsgivare i denna slutredovisning, då dessa ligger inom ramen för myndighetens tidigare framtagna handlingsplan.

I övrigt gäller avgränsningar¹⁶ som framgår i avsnitt 2.2 i den första redovisningen¹⁷ av uppdraget som myndigheten redovisade den 10 mars 2025.

3 Fortsatt utveckling inom vidtagna och initierade förenklingsåtgärder

Arbetsförmedlingen har under 2025 fortsatt utvecklingsarbetet för att stärka och påskynda förenklingsåtgärder för arbetsgivare. Arbetet har framför allt fokuserat på att förbättra digitala stöd, information och kommunikation samt säkerställa en mer transparent och rättssäker handläggning. I detta avsnitt redovisas genomförda och pågående åtgärder inom förenklingsarbetet, med utgångspunkt i vissa av de insatser som vidtogs och initierades under 2024.

3.1.1 Mina sidor arbetsgivare

Myndigheten har fortsatt utveckla Mina sidor för arbetsgivare. Den digitala utvecklingen av Mina sidor har gjort det möjligt för arbetsgivare att följa vissa av sina ärenden vilket bidrar till ökad transparens i handläggningen samt förenklar och effektiviserar arbetsgivares hantering av ärenden. Arbetsgivare ska kunna hantera

¹⁵ Arbetsförmedlingens årsredovisning 2025, Af-2025/0032 1391. Avsnitt 7.4.1 utgör återrapportering enligt 1.2 i regleringsbrev för budgetåret 2025 avseende Arbetsförmedlingen.

¹⁶ Redovisningen och handlingsplanen omfattar inte de kontakter som sker mellan myndigheten och upphandlade leverantörer, idéburen och ideell sektor samt mellan myndighetens olika samverkanspartner, som till exempel kommunerna.

¹⁷ Uppdrag för att stärka och påskynda förenklingsarbetet, Återrapport enligt regleringsbrev 2024, Af-2024/0009 6971.

sina ärenden självständigt utan att behöva ta kontakt med myndigheten via telefon eller e-post.

Mina anställningsstöd

Sedan mars 2025 finns den nya tjänsten Mina anställningsstöd, där inloggade arbetsgivare kan följa ärendestatus för beslut om nystartsjobb. Under 2025 har myndigheten arbetat vidare med att utveckla den tekniska lösningen, med fokus på att färdigställa funktionalitet inom processen för nystartsjobb. Syftet är att öka transparensen i handläggningen genom att tydligare visa information om status och genomförandesteg i varje enskilt ärende. Under 2026 planerar myndigheten att genomföra intervjuer med arbetsgivare om vilket eller vilka ärenden och information som ytterligare kan tillföras för att underlätta för arbetsgivare att hantera sina ärenden på ett säkert och effektivt sätt.

Digital signering

Inom ramen för myndighetens satsning på utveckling för smidigare handläggning, som syftar till att effektivisera, förenkla och förbättra användarupplevelsen, har flera viktiga initiativ genomförts. Ett utvecklingsinitiativ avser framtagandet av ett ramverk för digital signering som ska förenkla för arbetsgivare och bidra till att minska den administrativa bördan. Målet är att arbetsgivare ska signera dokument direkt i inloggat läge via Mina sidor på Arbetsförmedlingens webbplats. Lösningen har initialt testats inom arbetspraktik men avses utformas som en generell funktion som på sikt kan tillämpas inom flera av myndighetens insatser. Utvecklingsarbetet befinner sig i slutskedet av testfasen och en eventuell lansering bedöms kunna ske under 2026.

3.1.2 Utveckling av platsbanken

Arbetsförmedlingen har fortsatt utveckla platsbanken¹⁸ på flera sätt för att göra den mer attraktiv och effektiv för arbetsgivare som vill lägga upp annonser för lediga tjänster. Arbetsgivare som använder Arbetsförmedlingens självservice-tjänst för annonsering är generellt nöjda vilket visar sig i den regelbundna kundnöjdhetsmätningen där tjänsten får betyget 4.6 av 5 i genomsnitt under 2024¹⁹ och 2025. Under 2025 har drygt 28 700 arbetsgivare publicerat annonser i platsbanken.

Myndigheten har arbetat med att förbättra processen för kvalitetsgranskning och vidareutvecklat annonseringsvillkoren för att enklare kunna identifiera och ta bort annonser som bryter mot dessa. För arbetsgivare som använder externa rekryteringssystem finns möjlighet att publicera annonser direkt ifrån rekryteringssystem till platsbanken. En ny och modernare version av tjänsten har lanserats som ytterligare underlättar och effektiviserar arbetsgivares annonsering.

Den nya versionen innehåller bland annat förbättringar avseende uppdaterat yrkesregister med mer relevanta yrkesbenämningar, förbättrade möjligheter att formatera annonser och beskriva kompetenser samt en förenklad integrationsprocess med ny autentiserings- och medgivandelösning för ökad säkerhet och möjlighet till

¹⁸ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekrytera/annonsera-i-platsbanken>

¹⁹ Arbetsförmedlingen började genomföra kundnöjdhetsmätningen i september 2024.

support. Med nya direktöverförda annonser skapas förutsättningar att kunna annonsera på flera orter samt för distans- och hybridarbete, vilket är en efterfrågad funktionalitet. Ett nytt supportverktyg med information om rekryteringssystem, arbetsgivare och annonser har tagits fram för att kunna ge utökad support och kommunikation till annonsörer.

Införandeprojektet stödjer leverantörer i övergången till den nya integrationslösningen med modernare format och testmiljö för snabbare validering. Den tidigare versionen avvecklas under 2026 och antalet arbetsgivare som publicerar annonser via den nya lösningen förväntas öka succesivt framöver.

3.1.3 Utveckling av kandidatbanken

Arbetsgivare som vill rekrytera kan på Arbetsförmedlingens webbplats söka efter kandidater som har lagt upp sina profiler i kandidatbanken²⁰. Under 2025 har myndigheten arbetat med att ersätta den befintliga sökapplikationen med en ny, mer modern lösning. Flera förbättringar har genomförts för att göra tjänsten ”Sök kandidater” enklare och mer effektiv för arbetsgivare.

Systemet har strukturerats om för att öka stabiliteten och underlätta framtida utveckling och underhåll. En central taxonomilösning har införts i kandidatbankens applikationer, vilket gör det snabbare och mer träffsäkert att hitta relevanta kompetenser och yrkestitlar. Vid användning av sökfältet för att exempelvis identifiera yrke, kompetens, språk och liknande uppgifter har svarstiden reducerats avsevärt. Sökningen genomförs nu cirka 20–50 procent snabbare, vilket bedöms bidra till ett mer effektivt och användarvänligt stöd för arbetsgivare. Dessutom har hanteringen av sparade sökningar och profiler förbättrats, användaren behöver inte längre själv ta bort kandidater som valt att avpublicera sin profil.

3.1.4 Matchning genom gemensam taxonomi

Etablerade och aktuella standarder för arbetsmarknadsrelaterade begrepp är en förutsättning för träffsäker matchning och stärkt förtroende för Arbetsförmedlingens stöd. Under 2025 har myndigheten fortsatt arbetet med att klassificera arbetsmarknadsrelaterade begrepp och relatera dem till externa standarder²¹ och strukturer.

Arbetet har till stor del skett i samband med förvaltningen och utvecklingen av myndighetens taxonomi för arbetsmarknaden. Denna taxonomi hanterar begrepp för arbetsmarknadens funktionssätt och inte enkom myndighetens. Syftet är att förvalta, utveckla och tillgängliggöra ett gemensamt språk för att bland annat förbättra matchningen mellan arbetsgivare och arbetssökande. Införandet av en automatiskt uppdaterad version av taxonomin har inneburit viss komplexitet, men utgör ett prioriterat driftinitiativ inom myndighetens IT-verksamhet.

²⁰ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekrytera/sok-kandidater>. Under 2025 har kandidatbanken haft i genomsnitt cirka 9 000 besök per månad och omkring 19 000 genomförda sökningar per månad.

²¹ ESCO (EU:s gemensamma taxonomi för yrken, kompetenser och kvalifikationer), SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering), ISCO (Internationell yrkesklassificering), SUN (Standard för utbildningsnomenklatur), NACE/SNI (Klassificering av näringsgrenar EU/Sverige) med flera.

Under hösten 2025 och våren 2026 bedrivs arbete med analys och implementering av lösningar i de system som använder och tillgängliggör taxonomidata. Syftet är att säkerställa att myndighetens interna system kontinuerligt anpassas till en uppdaterad och aktuell version av taxonomin och därigenom i högre grad speglar arbetsmarknaden.

3.1.5 Informationsinsatser till arbetsgivare

Under 2025 har Arbetsförmedlingen genom riktade informationsinsatser ökat arbetsgivares kännedom om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Syftet har varit att sänka trösklarna för rekrytering genom tillgänglig och tydlig information om stödformerna och deras fördelar ur ett arbetsgivarperspektiv, med målet att fler personer i målgruppen ska komma i arbete. Regleringsbrevsuppdraget 3.7 *Ökad kännedom om stöd till personer med funktionsnedsättning* redovisas till regeringen senast den 15 oktober 2026.

För att ytterligare stärka kommunikationen med arbetsgivare har myndigheten under hösten 2025 inlett ett arbete med att ta fram fördjupade arbetsgivarinsikter för webbplatsens arbetsgivardel. Arbetet syftar till att bättre förstå arbetsgivarnas behov av information och stöd på arbetsförmedlingen.se. Webbplatsens sidor för arbetsgivare ses över, omarbetas och testas på målgruppen för att säkerställa att de är tydliga, effektiva och inkluderande. De nya sidorna planeras att lanseras under mars 2026 och ska tydligare visa hur Arbetsförmedlingen kan stödja arbetsgivare vid rekrytering samt göra det enklare att hitta information om relevanta stöd och kontaktvägar.

Myndigheten har även fortsatt att arbeta med riktade informationsinsatser för att öka arbetsgivares kännedom om nystartsjobb och har även genom informationsinsatser uppmärksammat arbetsgivarna att använda Platsbanken i sin rekrytering.

Arbetsförmedlingen kommunicerar löpande med arbetsgivare genom ett nyhetsbrev som distribueras tolv gånger per år. Under 2025 har, utöver information om de olika anställningsstöden, särskild tonvikt lagts vid att förtydliga regelverket för anställningsstöd samt att informera om myndighetens kontrollarbete. Syftet har varit att underlätta för arbetsgivare att göra rätt vid anställning med stöd. Utöver nyhetsbreven finns även ett automatiserat kommunikationsflöde med e-postutskick som initieras när nya arbetsgivarkontakter skapar ett arbetsgivarkonto hos Arbetsförmedlingen.

3.1.6 Underlätta för arbetsgivare att anmäla sitt intresse för att anställa med stöd

Arbetsgivare som är intresserade av att anställa en arbetssökande med stöd, det vill säga med ekonomisk ersättning via ett anställningsstöd, kan anmäla intresse via en digital ingång på Arbetsförmedlingens webbplats. Det möjliggör att arbetsgivare kan göra en anmälan oberoende av tidpunkt och är inte hänvisade till myndighetens telefontider. Under 2025 har Arbetsförmedlingen genomfört ett förbättrings- och utvecklingsarbete av den digitala ingången. En ny version har lanserats med syftet att

förenkla ingången, ökar tydligheten samt underlätta mottagandet och den orderregistrering som inleder processflödet.

I formuläret för intresseanmälan har det tillkommit en funktion för att ange en alternativ kontaktperson som kan nås om arbetsgivaren inte är tillgänglig och antalet frågor har minskats för att göra det snabbare och smidigare att fylla i. Arbetsgivare som redan har en kandidat kan nu även ange kandidatens personnummer direkt i formuläret, vilket förenklar handläggningen. En ny granskningsvy har införts där användaren kan kontrollera sina uppgifter i en sammanställning innan anmälan skickas in. Det är därtill möjligt att spara en kopia av det inskickade formuläret, vilket underlättar dokumentation och uppföljning för arbetsgivare. För arbetsgivare som har en egen föreslagen kandidat kan myndigheten även identifiera de som enbart uppfyller villkoren för nystartsjobb och vägleda dem direkt till ansökan om nystartsjobb vilket ytterligare effektiviserar processen.

Vid fråga om nöjdhet kring det digitala formuläret som används för att lämna intresseanmälan om att anställa med stöd var värdet i genomsnitt 4.4 på en femgradig skala under 2025. När det gäller möjligheten att ange en ytterligare kontaktperson användes det av omkring en fjärdedel av arbetsgivarna. Det är dock för tidigt att bedöma om det lett till förbättringar i handläggningen men myndigheten följer utvecklingen av detta inom ramen för det fortsatta förbättringsarbetet.

3.1.7 Segmentering av arbetsgivare

Under 2025 har myndigheten fortsatt arbetet med att förbättra förmågan att identifiera arbetsgivare som potentiellt vill anställa arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden. Syftet med en förbättrad förmåga att segmentera arbetsgivare är att effektivisera och förbättra kvalitativa, uppsökande kontakter med arbetsgivare.

Under hösten har myndigheten analyserat hur olika dataunderlag kan bidra till att förenkla kontaktmöjligheterna och vidareutveckla arbetssätt. Vidare har ett utvecklingsarbete av förbättrade IT-systemstöd för arbetsförmedlare initierats i syfte att förenkla att söka och därigenom effektivisera kontaktmöjligheterna med arbetsgivare med intresse att exempelvis anställa med stöd eller med fokus på att använda ett bredare perspektiv i sin rekrytering. En första version av systemstödet planeras att lanseras under våren 2026.

3.1.8 Lönebidrag för att öka arbetsgivares möjlighet till breddad rekrytering

Arbetsförmedlingen har förbättrat processen för kontroll av om arbetsgivare uppfyller kravet på att erbjuda lön och andra förmåner som följer av eller är likvärdiga med kollektivavtal. Ett nytt fält har lagts till i underlaget för lönebidrag²² där arbetsgivaren kan ange uppgift om kollektivavtal finns och vilket avtal som arbetsgivaren har tecknat eller följer. Tillgång till denna uppgift bedöms medföra en effektivare handläggning vilket kan förkorta tiden fram till att beslut fattas och anställningen kan påbörjas. En kommande digitalisering av processen för att

²² Lönebidrag för anställning innebär ekonomiskt bidrag till arbetsgivare vid anställning av en person med funktionsnedsättning som kompensation för nedsatt arbetsförmåga (15, 29 §§ förordning (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga).

Arbetsförmedlingen ska kunna hantera kravet på att skicka förfrågan om yttrande till arbetstagarorganisationer inför bland annat ett beslut om lönebidrag väntas också bidra till en mer effektiv och rättssäker beslutsprocess genom att korta handläggningstiden för detta arbetsmoment. Myndigheten har påbörjat dialoger med berörda organisationer, vilka kommer att pågå under 2026.

Arbetsförmedlingen har genomfört en översyn av handläggningsprocessen för lönebidrag med syftet att identifiera tidskrävande moment, om det finns steg som kan tas bort eller förenklas och därmed förenkla och effektivisera arbetsprocessen för beredning och beslut om lönebidrag. Översynen har resulterat i en analys som genererat rekommendationer för vidare förenkling och förbättringsarbete. Rekommendationerna omfattar både kortsiktiga åtgärder och mer långsiktiga förbättringar samt utvecklingsbehov som förutsätter vidareutveckling av digitala stöd och IT-system.

3.1.9 Ökad tillgänglighet för bidrag till litteratur och tolk för anställda personer med syn- eller hörselnedsättning

Den 1 juni 2025 infördes nya bestämmelser i förordningen²³ om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Genom ändringen har användningsområdet för bidrag till litteratur och tolk för anställda personer med syn- eller hörselnedsättning utökats. Bidraget omfattar numera inte endast utbildningsinsatser utan även återkommande arbetsmoment och arbetssituationer. Ändringen innebär dessutom att även den som är företagare och själv har behov av stödet kan ansöka om bidrag.

Syftet med regeländringen är att bredda och öka användningen av stödet samt att förenkla för arbetsgivare och tolkanvändare. Förändringen innebär att arbetsgivare själva kan ansöka om bidrag till tolkkostnader och inom ramen för en samlad insats. Genom digitalisering och nationell handläggning ökar tillgängligheten och arbetsgivare ges förbättrade möjligheter att få stöd och vägledning i frågor som rör bidraget.

Ansökan om bidraget kan göras både digitalt och på pappersblankett och avser ett kalenderår. Den tidigare genomförda digitaliseringen av ansökningsprocessen har bidragit till ökad transparens genom att ge arbetsgivaren information om handläggningstid och kommande steg i processen. Vidare har förtydliganden gjorts av vad som krävs inför beslut, respektive utbetalning, i syfte att underlätta ansökningsförfarandet och öka förutsägbarheten för arbetsgivaren.

3.1.10 Överlämnade förslag till regeringen

Regeländringar vid misstanke om felaktiga utbetalningar

Arbetsförmedlingen har identifierat ett behov av förordningsändringar som möjliggör att pågående utbetalningar kan pausas vid misstanke om felaktiga utbetalningar. En sådan reglering skulle ge arbetsgivare möjlighet att återbetala felaktigt utbetalt stöd i tid och därmed minska risken för obestånd eller konkurs. Under 2025 lämnade

²³ Förordningen (2017:462) om särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

myndigheten en hemställan²⁴ till regeringen om det och inväntar regeringens ställningstagande.

Överklagan av Arbetsförmedlingens beslut om återkrav

I mars 2024 lämnade Arbetsförmedlingen in en hemställan²⁵ till regeringen om att avskaffa förbudet mot att överklaga återkrav i flera förordningar. En sådan ändring skulle stärka rättssäkerheten för den enskilde, som i dag saknar en enkel möjlighet att få ett återkravsbeslut prövat av domstol. Om återkravsbeslut blev möjliga att överklaga skulle även felaktigt utbetalt stöd kunna drivas in mer effektivt. Myndigheten inväntar regeringens ställningstagande.

Förslag om höjd nivå för den högsta bidragsgrundande lönekostnaden

Arbetsförmedlingen har i budgetunderlag för 2026-2028 samt 2027-2029 framfört förslag om höjd nivå för den högsta bidragsgrundande lönekostnaden vid anställning med lönebidrag, nystartsjobb samt särskilt anställningsstöd i form av introduktionsjobb²⁶. Arbetsförmedlingen bedömer att en höjd nivå stärker incitamenten för arbetsgivare att anställa personer och öppnar upp för rekrytering i nya branscher och arbetsmarknadssegment samtidigt som det skapar ökade möjligheter till lön i paritet med kompetens och krav i tjänsten. Myndigheten inväntar regeringens ställningstagande.

4 Slutsatser

Avsnittet redovisar myndighetens samlade bedömning av möjligheterna att analysera och utvärdera genomförda förenklingsåtgärder samt de strukturella förutsättningar och utmaningar som påverkar det fortsatta arbetet med förenklingsåtgärder för arbetsgivare i kontakt med myndigheten.

4.1 Ännu för tidigt att genomföra fördjupade analyser eller utvärdera förenklingsåtgärdernas effekter för företag

Förenklingsåtgärderna bygger på en långsiktig utveckling inom flera förbättringsområden med fokus på arbetsgivare, och myndigheten har i nuläget inte kunnat genomföra fördjupade analyser eller utvärdera effekterna av dessa. I många fall krävs dessutom att åtgärderna används brett och under en längre tid innan deras faktiska effekter på företagens administrativa börda, effektivitet och service kan bedömas. I samband med färdigställandet av denna slutredovisning kan myndigheten ännu inte dra några fördjupade slutsatser om huruvida de redovisade förbättringarna har bidragit till en förbättrad upplevelse för arbetsgivare i kontakten med myndigheten. Myndigheten bedömer att förbättringar i arbetsgivares upplevelse kan börja märkas successivt efter att verksamhetslogiken har etablerats under 2026.

²⁴ Begäran om förordningsändringar, Af-2025/0053 5459.

²⁵ Hemställan om att Arbetsförmedlingens beslut om återkrav ska kunna överklagas till förvaltningsdomstol, Af-2023/0019 3743.

²⁶ Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2026-2028, Af-2024/0096 0095. Arbetsförmedlingens budgetunderlag 2027-2029, Af-2025/0092 5675.

Sammantaget bedömer myndigheten att förmågan att arbeta strukturerat och långsiktigt med förenklningar för arbetsgivare delvis har stärkts, men genomförda förflyttningar och förbättringar kan ännu inte fullt ut bedömas. De vidtagna och initierade förenklingsåtgärderna under 2024 och 2025, målbildsarbetet samt översyn och utveckling av förmedlingsverksamheten har förbättrat förutsättningarna för myndighetens fortsatta arbete med förenklningar för arbetsgivare i kontakten med myndigheten.

4.2 Förutsättningar och utmaningar i arbetet med att förenkla för arbetsgivare

Arbetsförmedlingen bedömer att arbetet med att förenkla processer för arbetsgivare innebär flera strukturella utmaningar. En central utmaning är att hitta en balans mellan att förenkla handläggning och administration samtidigt som myndigheten måste säkerställa efterlevnaden av gällande regelverk. Det försvårar och begränsar utrymmet för den flexibilitet, minskade detaljstyrning och kortare handläggningstider som många arbetsgivare efterfrågar. Samtidigt behöver myndigheten upprätthålla likvärdighet, transparens och förutsägbarhet i sina processer. Förenklningar får inte heller ske på bekostnad av rättssäkerhet, kontroll eller kvalitet, vilket gör förändringsarbetet komplext och kräver noggranna avvägningar och prioriteringar.

Att stärka och påskynda förenklingsarbetet innebär också ett internt förändringsarbete inom myndigheten. Det kräver utvecklade arbetssätt, utbildningsinsatser och löpande förbättring av interna processer. Därtill varierar företagens förutsättningar och behov, vilket innebär att åtgärder som upplevs som förenklande för vissa arbetsgivare kan vara mindre ändamålsenliga för andra.

Arbetsförmedlingen ser fortsatt ett tydligt behov av förenklningar för arbetsgivare för att stärka och underlätta samarbetet samt göra det mer attraktivt och effektivt för arbetsgivare att använda myndighetens stöd. Flera processer är i dag omfattande och tidskrävande, särskilt hanteringen av olika former av subventionerade anställningar, där regelverk och administrativa krav i vissa delar kan vara svåra att överblicka och tillämpa. Myndighetens förändringsarbete i linje med målbilden kommer fortsatt innebära viktiga förflyttningar med målet att korta de arbetssökandes tid till varaktig sysselsättning och arbetsgivarnas ledtider för att rekrytera, samt att minska felaktiga utbetalningar och brott mot välfärdssystemen. Förmedlingsverksamheten ska drivas och utvecklas långsiktigt med fokus på samordnat och behovsanpassat stöd samt differentierade ingångar för arbetsgivare vilket bedöms innebära förbättringar och förenklningar för arbetsgivare i kontakt med myndigheten.

För att förenklingsinsatserna ska få bred och långsiktig förankring bedömer myndigheten att en löpande dialog med arbetsgivare, branscher, arbetsmarknadens parter och regeringen är nödvändig. Detta är centralt för att säkerställa att åtgärderna möter olika behov och parallellt ligger i linje med myndighetens uppdrag att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad samt kontrolluppdraget.