

Uppdrag att implementera en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

Slutredovisning

Arbetsförmedlingen

Författare: Sara Berggren

Datum: 2026-03-31

Diarienummer: Arbetsförmedlingen: Af-2026/0001 2552, Försäkringskassan: FK 2023/018452,
Jämställdhetsmyndigheten: 2023/185, Migrationsverket: 1.1.2-2025-1395.

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
1 Inledning	6
2 Former för genomförande och redovisning	7
2.1 Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsens stödjande roll	7
2.2 Samverkan med andra myndigheter och aktörer	8
2.3 Redovisning utifrån resultatkedjor	8
3 Genomförandet och resultat	9
3.1 Likvärdigt bemötande	10
3.1.1 Genomförande och resultat	10
3.1.2 Önskat nytt utfall	12
3.1.3 Vad sker myndighetsspecifikt?	14
3.1.4 Lärdomar och framtida utmaningar	15
3.2 Likvärdig tillgång till insatser	15
3.2.1 Genomförande och resultat	16
3.2.2 Önskat nytt utfall	19
3.2.3 Vad sker myndighetsspecifikt?	21
3.2.4 Lärdomar och framtida utmaningar	21
3.3 Information och kommunikation	24
3.3.1 Genomförande och resultat	24
3.3.2 Önskat nytt utfall	29
3.3.3 Hur har spridningen av verktyget gått hittills?	30
3.3.4 Hur har dialogverktyget Jobba i Sverige tagits emot?	31
3.3.5 Vad sker myndighetsspecifikt?	32
3.3.6 Lärdomar och framtida utmaningar	33
4 Förändrade förutsättningar för målgruppens arbetsmarknadsinträde	33
4.1 Förändringar som riskerar att motarbeta varandra	34
4.2 Negativa konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten	34
4.3 Påverkan på möjligheten att ta del av information och lära sig svenska	35
4.4 Övergripande risker	35
Bilaga 1. Återrapport av Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.	
Bilaga 2. Återrapport av Försäkringskassans plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.	
Bilaga 3. Återrapport av Migrationsverkets plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.	

Förord

Regeringen gav den 25 maj 2022 Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket, Socialstyrelsen och Länsstyrelsen Västernorrland i uppdrag att i samverkan ta fram en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (dnr A2022/00809). Samtidigt fick Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket i uppdrag att ta fram planer med insatser riktade till de egna målgrupperna. Den myndighetsgemensamma planen, liksom myndigheternas egna planer, lämnades till regeringen den 31 mars 2023.

Den 15 juni 2023 gav regeringen Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Migrationsverket i uppdrag att implementera den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket fick även i uppdrag att implementera de myndighetsspecifika planerna. Socialstyrelsen skulle delta i genomförandet av den myndighetsgemensamma planen och genomförandet skulle ske i samverkan med andra offentliga, privata och ideella aktörer.

Regeringsuppdraget att implementera planen delredovisades den 31 mars 2024 till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet). Arbetsförmedlingen ska senast den 31 mars 2026 lämna en slutredovisning till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet). Denna rapport utgör slutredovisningen av uppdraget. Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Maria Hemström Hemmingsson. Ärendet har föredragits av kvalificerad handläggare Sara Berggren, enheten Arbetsmarknadsinsatser. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är enhetschef Therese Lindström, enheten Arbetsmarknadsinsatser och Tove Elvelid, verksamhetsområdesdirektör verksamhetsområdet Samordnat stöd.

Parallellt har slutredovisningen och bilagor för återrapportering av respektive myndighetsspecifik plan beretts och fastställts av generaldirektörerna för Försäkringskassan, Migrationsverket och Jämställdhetsmyndigheten. Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Hemström Hemmingsson

Generaldirektör

Sara Berggren

Kvalificerad handläggare

Sammanfattning

Rapporten är en slutredovisning av arbetet utifrån den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Planen beskrev ett antal utmaningar och utifrån dessa formulerades tre utvecklingsområden. Genomförandet av aktiviteterna kopplade till dessa tre utvecklingsområden redovisas för i denna slutrapport, samt lärdomar myndigheterna tar med sig utifrån det myndighetsgemensamma arbetet. Det övergripande målet med aktiviteterna är att förbättra förutsättningarna för en snabbare etablering på arbetsmarknaden.

- Likvärdigt bemötande

Myndigheterna har gemensamt sett över tillgång till utbildningar om likvärdigt bemötande och lika rättigheter riktade till anställda som arbetar med enskilda. Erfarenhetsutbyte har skett och resulterat i nya arbetssätt eller produkter inom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket (till exempel nya utbildningsprogram). Lärdomar om tillgång till relevanta utbildningar och genomförandegraden av dessa tas med i utvecklingen av verksamheternas kompetenshöjande insatser framöver.

- Likvärdig tillgång till insatser

Myndigheterna har tagit fram statistik från den egna verksamheten för att belysa utrikes födda kvinnors tillgång till service och insatser. Eventuella skillnader i tillgång till detta har sedan identifierats gemensamt utifrån ett livshändelseperspektiv. Myndighetsspecifika och myndighetsgemensamma aktiviteter har formulerats, vilka kan minska eventuella hinder som uppstår inom och mellan myndigheternas ansvarsområden. Fyra gemensamma aktiviteter för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Socialstyrelsen genomfördes. Dessa rör:

- utökad tidig informationsdelning från Migrationsverket som kan förbättra Arbetsförmedlingens möjlighet att identifiera ohälsa och funktionsnedsättning, med syfte att snabbare erbjuda adekvata insatser,
- samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan för att utforska om utrikes födda kvinnors förutsättningar bättre kan tas hänsyn till inom det förstärkta samarbetet,
- utforskande arbete kring möjligheten att sprida mer information inom fram för allt Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan när det gäller den påverkan könsstämpning kan ha på kvinnors arbetsmarknadsinträde,
- samarbete mellan Försäkringskassan och Socialstyrelsen för att förtydliga information till enskilda, i syfte att minska risken för skuldsättning utifrån återkrav från Försäkringskassan.

- Information och kommunikation

Myndigheterna har utifrån en gemensam budskapsplattform och målgruppsanalys tagit fram ett verktyg som främst ska användas av verksamheter som möter utrikes födda kvinnor som vill ha ett arbete. Dialogverktyget Jobba i Sverige har under året spridits till kommunala arbetsmarknadsverksamheter, projekt, sfi, organisationer inom civilsamhället, Arbetsförmedlingens kompletterande aktörer med mera.

Myndigheterna har även genomfört insatser för att utrikes födda kvinnor som myndigheterna vanligtvis inte kommer i kontakt med, ska få information som kan underlätta ett arbetsmarknadsinträde. Dessa insatser omfattar bland annat ett webinarium framtaget för handläggarna på SSC:s servicekontor samt förslag på vidareutveckling av en bemötandebildning för dessa.

Vidare har insatser gjorts för att sprida viktig information via arbetsgivare eller partners om hur vissa hinder kan överkommas. Exempelvis har Migrationsverket delat information i sociala medier riktad till personer vars partner har sökt eller beviljats uppehållstillstånd av anknytningsskäl.

I genomförandet har myndigheterna samverkat med Sveriges kommuner och regioner (SKR) och länsstyrelserna samt med Statens servicecenter (SSC), Skatteverket, Pensionsmyndigheten och idéburen sektor.

Även genomförandet av Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och Migrationsverkets myndighetsspecifika planer redovisas i denna slutrapport och dessa återfinns i bilagorna 1, 2, och 3.

I en avslutande del redogörs för hur vissa aktuella föreslagna och beslutade förändringar kopplat till migrations- och integrationsområdet kan påverka utrikes födda kvinnors förutsättningar för arbetsmarknadsetablering.

1 Inledning

I den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden identifierades tre övergripande och återkommande hinder för målgruppens inträde på arbetsmarknaden, vilka samverkande myndigheter i uppdraget hade möjlighet att motverka:

- Diskriminering
- Ojämställd tillgång till insatser
- Brist på tillgång till information om rättigheter och skyldigheter

Med utgångspunkt i utmaningarna formulerades följande utvecklingsområden för planens genomförande:

- Likvärdigt bemötande
- Likvärdig tillgång till insatser
- Information och kommunikation

I planen definierades ett antal aktiviteter kopplat till varje utvecklingsområde och genomförandet av dessa redovisas i avsnitt 2. Genomförande och resultat från de myndighetsspecifika planerna beskrivs i en bilaga för respektive myndighet.

Arbetet i uppdraget har i huvudsak fortlöpt enligt den organisationsbeskrivning som återfinns i delredovisningen som lämnades in till Arbetsmarknadsdepartementet i mars 2024 (dnr Af-2024/0012 3591). Genomförandet har letts av en styrgrupp som utgjorts av chefer från Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsen. Styrgruppen inrättade en operativ arbetsgrupp som i sin tur har inrättat ett antal olika arbetsgrupper. Den operativa arbetsgruppen har arbetat i nära samverkan och träffats veckovis.

2 Former för genomförande och redovisning

I detta kapitel beskrivs vissa förutsättningar för genomförandet och formen för hur resultat och uppföljning presenteras i kapitel 3.

2.1 Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsens stödjande roll

I regeringsuppdraget att implementera den myndighetsgemensamma planen angavs att Jämställdhetsmyndigheten skulle utgöra stöd till övriga myndigheter i implementeringen och att Socialstyrelsen skulle delta i samverkan för genomförandet. Utöver att aktivt ha stöttat och deltagit i den operativa arbetsgruppen, deltagit i styrgruppen samt deltagit i vissa av arbetsgrupperna som inrättats har Jämställdhetsmyndigheten och Socialstyrelsen i korthet bidragit på följande sätt:

- **Jämställdhetsmyndigheten** har på uppdrag av styrgruppen anordnat två kunskapsseminarier med efterföljande workshops för den operativa arbetsgruppen och styrgruppen. Det ena seminariet handlade om att driva förändringsarbete i komplexa organisationer och det andra om jämställdhetsarbete med en intersektionell ansats. Jämställdhetsmyndigheten har även under våren 2025 genomfört två fokusgrupper med deltagare och samtalsledare som använt dialogverktyget Jobba i Sverige, för att tidigt få en bild av hur materialet togs emot. Myndigheten har även stöttat vid fokusgruppsarbetet som genomfördes hösten 2025, för att vidare undersöka mottagandet av dialogverktyget. Utöver

detta har myndigheten spridit dialogverktyget i egna nätverk, bland annat till kommuner och föreningar inom civilsamhället.

- **Socialstyrelsen** har varit stödjande i uppdraget genom att bland annat bidra med kunskap kring socialtjänstens uppdrag och kring de delar av uppdragets målgrupper som uppbär ekonomiskt bistånd samt med kunskapsmaterial om könsstämpning. Socialstyrelsen har även tagit fram underlag och statistik till den gemensamma analysen som genomfördes kopplat till utvecklingsområde Likvärdig tillgång till insatser samt spridit dialogverktyget Jobba i Sverige genom kunskapsguiden.se.¹

2.2 Samverkan med andra myndigheter och aktörer

I regeringsuppdraget framgick att genomförandet skulle ske i samverkan med relevanta offentliga, privata och ideella aktörer. Samverkan skulle särskilt beakta kommunernas roll och samverkan skulle ske med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Detta har främst skett genom samverkan inom utvecklingsområde Information och kommunikation där informationsutbyte, spridning av budskap och stöd i att sprida dialogverktyget Jobba i Sverige legat i fokus. I avsnitten om genomförande och resultat nedan beskrivs den samverkan som skett inom respektive utvecklingsområde.

Utöver SKR har länsstyrelserna varit viktiga samverkansparter, liksom:

- Skolverket,
- regeringsuppdraget Work in Sweden²,
- Statens servicecenter,
- Skatteverket,
- Pensionsmyndigheten,
- civilsamhället med stöd från Nationellt organ för dialog och samråd mellan regeringen och det civila samhället (NOD) och
- organisationer inom ramen för samverkansöverenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Fremia.

2.3 Redovisning utifrån resultatkedjor

För varje utvecklingsområde förs resonemang kring vad arbetet kan få för effekt, både internt på myndigheterna och för myndigheternas målgrupper. I syfte att

¹ Kunskapsguiden riktar sig framför allt till yrkesverksamma inom hälso- och sjukvård samt socialtjänst.

² Uppdrag om att stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft - Regeringen.se

synliggöra hur olika aktiviteter kan bidra till att förbättra förutsättningarna för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsinträde, finns nedan en schematisk beskrivning av resultat och möjliga effekter för målgruppen och i samhället. Resultatkedjan beskriver aktiviteter, resultat, önskade nya utfall och önskad samhällseffekt.³ Med aktivitet avses här aktiviteter som myndigheterna tillsammans har genomfört inom uppdraget utifrån hur de beskrivits i den myndighetsgemensamma planen. Med resultat avses direkta resultat av arbetet, exempelvis produkter som har tagits fram eller lärdomar som har gjorts. Önskade utfall syftar till önskad förändring som resultaten kan leda till inom myndigheterna och önskad samhällseffekt beskrivs utifrån hur de är formulerade i den myndighetsgemensamma planen, kopplade till varje utvecklingsområde.

En mängd olika faktorer påverkar arbetsmarknadsetableringen, jämlikheten och jämställdheten i samhället och myndigheternas arbete inom uppdraget kan i viss mån bidra.

Figur 1. Resultatkedja



Då det myndighetsgemensamma uppdraget avslutas i mars 2026 är en eventuell återkommande uppföljning av det myndighetsgemensamma arbetet endast möjlig att göra inom uppföljningsstrukturerna på respektive myndighet. I de fall detta planeras beskrivs det i de myndighetsspecifika bilagorna. I senare delen av varje utvecklingsområdesavsnitt ges också exempel på hur effekter av de myndighetsgemensamma aktiviteterna skulle kunna följas upp.

3 Genomförandet och resultat

I detta kapitel beskrivs genomförandet och resultatet av arbetet utifrån den myndighetsgemensamma planen. Redovisningen är indelad efter de aktiviteter som beskrivs för respektive utvecklingsområde i den myndighetsgemensamma planen. Under varje utvecklingsområde listas även vissa av de aktiviteter som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket har genomfört inom ramen för sina myndighetsspecifika planer, i syfte att ge en bild av hur arbetet på respektive myndighet har bidragit till det gemensamma arbetet. En beskrivning görs även av vilka resultat och effekter som arbetet bedöms kunna få och exempel ges på hur arbetet kan följas upp. Varje utvecklingsområde avslutas med ett avsnitt som beskriver lärdomar och framtida utmaningar. Eftersom utvecklingsområdena ofta hänger samman gäller vissa av lärdomarna och utmaningarna för flera av områdena.

³ Omarbetat version av resultatkedja som hänvisas till i uppdragets delrapport, Arbetsförmedlingen: Af-2024/0012 3591.

3.1 Likvärdigt bemötande

Likvärdigt bemötande identifierades som ett utvecklingsområde mot bakgrund av att utrikes födda kvinnor vittnar om diskriminering och rasism i mötet med det offentliga.⁴ Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket beslutade därför att fortsätta att utveckla sitt arbete med likvärdigt bemötande samt att samverka kring kompetensutveckling om likvärdigt bemötande och metoder som bidrar till förändrade arbetssätt.

Tabell 1. Planens aktiviteter och genomförandets resultat

Aktiviteter	Resultat
Inventering av befintliga utbildningar.	<i>Lärdomar:</i> - Tillgången till utbildningar är god men genomförandegraden kan vara låg.
Utbyte av erfarenheter om utbildningar och arbetssätt.	-Utmaning att veta hur utbildningarna får genomslag i det vardagliga arbetet. Respektive myndighet omhändertar lärdomar från det gemensamma arbetet i kompetenshöjande insatser.

3.1.1 Genomförande och resultat

Som ett första steg i arbetet genomfördes en inventering av befintliga utbildningar och andra kompetensutvecklingsmöjligheter inom området likvärdigt bemötande och bemötande av utrikes födda kvinnor på respektive myndighet. Syftet med inventeringen var att få en bild av utbudet och att skapa en grund för bedömning av behovet att komplettera utbildningsutbudet på myndigheterna.

Inventeringen visade att alla tre myndigheter har ett stort utbud av utbildningar på temat likvärdig behandling men att genomförandegraden i många fall är relativt lågt. Ett initialt förslag om att tillsammans ta fram en utbildning om likvärdigt bemötande som kan användas på alla tre myndigheterna genomfördes därför inte. Däremot har kompletterande kompetenshöjande insatser tagits fram på respektive myndighet utifrån specifika behov i verksamheterna.

Myndigheterna delade också med sig av interna utbildningar och erfarenheter av kompetensutvecklingsinsatser kopplat till likvärdigt bemötande. Syftet var att sprida framgångsrika arbetssätt och möta gemensamma utmaningar samt att utröna om någon befintlig utbildning skulle kunna användas på en annan myndighet.

⁴ Se bl. a: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF), Unga utrikes födda kvinnors etablering i arbetslivet. En analys av hinder och möjligheter, 2021.

Ett exempel är att information om Försäkringskassans arbete med jämställt uttag av föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning införlivades i Arbetsförmedlingens nya utbildning om enhetlig rutin för föräldralediga inom Etableringsprogrammet.

Ett annat exempel är att Migrationsverket sedan tidigare identifierat ett behov av kompetensutveckling kopplat till funktionsnedsättningar och genom arbetsgruppen fick myndigheten möjlighet att ta del av Arbetsförmedlingens utbildningar på området.

Myndigheterna delade även sina erfarenheter av Forum för levande historier webbutbildning "Kunskap om rasism och bemötande" och fick ta del av en utvärdering som gjorts på Arbetsförmedlingen.

Hur omhändertas det fortsatta arbetet inom respektive myndighet?

- **Arbetsförmedlingen**

Med inspiration från Migrationsverkets arbete med en webbguide för likvärdig behandling där utbildningar inom området likvärdigt bemötande har paketerats, har Arbetsförmedlingen tagit fram utbildningsprogrammet "Öka utrikes födda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden". Detta program och en framtagna utbildning som beskriver en ny rutin för hantering av föräldralediga i Etableringsprogrammet, har implementerats i myndigheten.⁵ Primära målgrupper är de som arbetar med etableringsprogrammet, sammanhållet matchningsstöd för långtidsarbetslösa som ges i egen regi, arbetslivsinriktad rehabilitering samt personal som jobbar med lokal samverkan med kommuner. För att säkerställa att de kompetenshöjande insatserna används kontinuerligt för aktuella personalgrupper kommer exempelvis utbildningen om ny rutin för föräldralediga inom etableringsprogrammet inkluderas som en del i Behörighetsutbildning för etableringsuppdraget.

- **Försäkringskassan**

Initialt konstaterade Försäkringskassan att utbudet av utbildningar om likvärdigt bemötande var tillräckligt men att genomförandegraden av utbildningarna var relativt låg. Försäkringskassan identifierade behovet att öka deltagandet på de utbildningsinsatser som myndigheten redan har. Arbetet för att få fler medarbetare att ta del av befintliga utbildningsinsatser har efter en period av mer ansträngd ekonomi återupptagits. Till detta har under uppdragsperioden identifierats behov av framtida kompetenshöjning gällande frågor som att tala med personer som har bristande kunskaper i svenska, interkulturell kompetens och att tala med tolk.

⁵ Läs mer om dessa kompetensutvecklingsinsatser i Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika bilaga.

Utifrån rapporten *"Hur kan Försäkringskassan utveckla sin kompetens att bemöta dem vi är till för i personliga möten"* har en ny bemötandebildning initierats.⁶ Piloten utvärderades 2025 och planeras att rullas ut bredare under 2026.⁷ Även en pilot på en förmånsanpassad, verksamhetsnära samtalsutbildning har tagits fram för att stärka förutsättningarna för ett jämställt uttag inom föräldraförsäkringen. Även denna planeras att rullas ut brett under 2026.

Under 2025 genomfördes workshops med 17 försäkringsförmåner och sex verksamheter. Dessa var fördelade på samtliga försäkringsavdelningar. Insikterna från workshoparna innefattar mer specifika kompetensutvecklingsbehov och kommer att tas vidare för att ytterligare säkerställa ett jämlikt bemötande av utrikes födda kvinnor.⁸

- **Migrationsverket**

Även Migrationsverket konstaterade att genomförandegraden av många av de utbildningar på temat likvärdig behandling som finns i myndighetens lärplattform är relativt låg. I syfte att synliggöra befintliga kompetensutvecklingsaktiviteter och underlätta för verksamheten att planera för sin kompetensutveckling har Migrationsverket tagit fram en webbguide och ett verktyg för dialog om kompetens. Myndigheten har under arbetets gång identifierat ett behov av och tagit fram kompetensutvecklingsaktiviteter kopplat till rasism samt till jämställt bemötande.⁹

Migrationsverket kommer även att dra nytta av de lärdomar som gjorts inom uppdraget i sitt arbete med projektet K.R.A.F.T, vilket syftar till att stärka möjligheterna till kompetensutveckling inom myndigheten i en tid av omfattande förändringar på migrationsområdet.¹⁰

3.1.2 Önskat nytt utfall

Syftet med genomförda aktiviteter inom detta utvecklingsområde är att samverka kring kompetensutvecklingsinsatser kan motverka negativ särbehandling och bidra till en ökad kompetens att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar och därmed förbättra möjligheterna för dem att få sina rättigheter tillgodosedda. Detta kan i nästa led resultera i att insatser kommer målgruppen mer till gagn och därmed också öka möjligheterna till egen försörjning. För att bidra till den önskade samhällseffekten som planen beskriver, syftar de resultat som aktiviteterna utmynnat i till följande nya utfall:

⁶ 2023:5 "Hur kan Försäkringskassan utveckla sin kompetens att bemöta dem vi är till för i personliga möten?", FK2022/000820

⁷ PMi 2025:2, Utvärdering av utbildningspilot om samtal och bemötande, FK2022/000820.

⁸ Läs mer i Försäkringskassans myndighetsspecifika bilaga.

⁹ Läs mer i Migrationsverkets myndighetsspecifika bilaga.

¹⁰ Projekt K.R.A.F.T. är ett projekt med fokus på kompetensutveckling som ska möta de krav på kompetensutveckling som följer av införandet av EU:s migrations- och asylpakt, samt Migrationsverkets nationella kraftsamlingsområden. Projektet finansieras från Asyl, migrations- och integrationsfonden (AMIF).

- Att medarbetare som deltar i kompetenshöjande insatser får kunskap om jämställdhet och likvärdig behandling och agerar utifrån det i sitt dagliga arbete.
- Att utrikes födda kvinnor i mötet med myndigheterna får ett bra bemötande som är anpassat efter deras behov och förutsättningar och att de inte utsätts för diskriminering eller förutfattade meningar i mötet med myndigheterna.

Myndigheternas utbyte av erfarenheter kring kompetensutveckling kopplat till likvärdigt bemötande bidrar till det myndighetsgemensamma arbetet att synliggöra behov och att öka förutsättningarna för att göra välgrundade vägval kopplat till kompetensutvecklingsinsatser kring likvärdigt bemötande på de enskilda myndigheterna.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket hanterar de lärdomar som gjorts på olika sätt och utifrån vad som passar i respektive organisation. De åtgärder som genomförs internt på myndigheterna kan i sin tur leda till att utrikes födda kvinnor får ett bättre bemötande.

Tabellen nedan beskriver vad de genomförda aktiviteterna resulterade i och vilket önskat utfall är, som i nästa steg kan bidra till önskad samhällseffekt.

Tabell 2. Resultatkedja

Aktivitet	Resultat	Önskat utfall	Samhällseffekt
Inventering av befintliga utbildningar.	<i>Lärdomar:</i> - Tillgången till utbildningar är god men genomförandegraden kan vara låg.	När medarbetare deltar i kompetenshöjande insatser får de kunskap om jämställdhet och likvärdig behandling och agerar utifrån det i sitt dagliga arbete.	Arbetet förväntas bidra till att negativ särbehandling motverkas samt till en ökad kompetens att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar. Detta kan i nästa led resultera i att insatser i högre grad kommer målgruppen till gagn, vilket i sin tur kan öka möjligheterna till egen försörjning.
Utbyte av erfarenheter om utbildningar och arbetssätt.	-Utmaning att veta hur utbildningarna får genomslag i det vardagliga arbetet. Respektive myndighet omhändertar lärdomar från det gemensamma arbetet i kompetenshöjande insatser.	Detta leder till att utrikes födda kvinnor får ett bra bemötande som är anpassat efter deras behov och förutsättningar och att de inte utsätts för diskriminering eller förutfattade meningar i mötet med myndigheterna.	

Exempel på hur de myndighetsgemensamma aktiviteterna kan följas upp

Uppföljning av resultat och effekter av det myndighetsgemensamma arbetet inom utvecklingsområdet kan exempelvis ske genom:

- Mätning av deltagande i framtagna eller existerande kompetensutvecklingsinsatser och utvärderingar kopplade till genomförd utbildningsinsats med frågor som: ”i vilken grad kommer du att kunna använda kunskap från denna utbildning i ditt arbete”.
- Att ställa frågor om upplevd kompetensnivå i enkäter till medarbetare samt frågor om förutsättningar att kunna ta del av utbildningsinsatser och möjlighet att tillämpa ny kunskap i det operativa arbetet.
- Att ställa frågor till chefer kopplade till upplevt bemötande bland medarbetare samt frågor kring förutsättningar medarbetare har att ta del av utbildningsinsatser.
- Medlysning i olika typer av samtal med enskilda.
- Att ställa frågor om bemötande i undersökningar till enskilda.

Att själv skatta vilket bemötande man har mot andra kan vara svårt. Myndigheterna har utbytt erfarenheter om hur detta kan fångas. Ett sätt att få en kompletterande bild som inte bygger på självskattning är att ställa frågor som ”Upplever du att medarbetare på ditt område ger ett likvärdigt bemötande till enskilda, exempelvis i telefonsamtal eller personliga möten?” På så sätt kan man fånga in om medarbetare generellt tycker att arbetsplatsen har ett gott bemötande.

Ytterligare ett sätt att fånga in om utbildningsinsatserna bidragit till likvärdigt bemötande i det operativa arbetet är att i medarbetarenkäter ställa frågor kring om man exempelvis ger information till enskilda som är till för att säkra lika tillgång till service. För att fånga in varför man eventuellt *inte* gör detta vid ett nej-svar, kan följdfrågor exempelvis vara: beror det på tidsbrist, beror det på att det inte är aktuellt utifrån ens yrkesroll eller beror det på att man inte tycker att myndigheten bör påverka i denna fråga?

3.1.3 Vad sker myndighetsspecifikt?

Nedan listas några av de aktiviteter som finns i de myndighetsspecifika planerna med koppling till utvecklingsområdet Likvärdigt bemötande. Läs mer om respektive aktivitet i de myndighetsspecifika bilagorna.

Tabell 3. Vad sker myndighetsspecifikt

Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Migrationsverket
Kompetensutveckling av medarbetare: utbildningsprogrammet <i>Öka utrikes födda kvinnors möjligheter till inträde på arbetsmarknaden</i> tas fram och förvaltas.	Ge handläggare tillgång till kunskap och verktyg i kundmötet för att kunna ge ett jämställt och jämlikt bemötande.	Genomförande av bemötandeundersökning. Framtagande av kompetensutvecklingsaktiviteter kopplat till jämställt bemötande samt rasism. Synliggörande av befintliga utbildningar inom området i syfte att främja ett högre genomförande.

3.1.4 Lärdomar och framtida utmaningar

En erfarenhet från det gemensamma arbetet är att tillgången till utbildningar om likvärdigt bemötande är god men att genomförandegraden ofta är låg. Det kan även vara svårt att mäta vilken effekt utbildningar ger i det operativa arbetet. För att öka genomförandegraden av utbildningsinsatser och implementeringen av kunskapen har några viktiga principer identifierats under arbetets gång:

- **Kompetenshöjningsinsatser behöver vara verksamhetsnära och integreras i ordinarie utbildningar** Frågor om likvärdigt bemötande och likvärdig behandling behöver vara integrerade i kärnuppgifterna, exempelvis på det sättet vissa myndigheter har arbetat in aktuella kompetenshöjande insatser i de grundutbildningar alla anställda som arbetar med en viss inriktning/fråga behöver gå. För att insatserna också ska få en effekt i det operativa arbetet behöver utbildningarna vara verksamhetsnära, exempelvis att personal diskuterar olika verksamhetsnära fallbeskrivningar på arbetsplatsträffar (APT) eller andra typer av personalmöten. Det kan också vara viktigt att målgruppen för utbildningen – exempelvis arbetsförmedlare, utredare eller handläggare – i någon mån är med i processen av att ta fram utbildningen.
- **Myndighetssamverkan ger fler perspektiv** Under framtagandet av myndighetsspecifika utbildningar har ytterligare en lärdom varit att när en annan aktuell myndighet har kunnat granska och bidra till innehållet i utbildningen, har det gett utbildningen särskild tyngd och säkerställt viktiga perspektiv som annars hade kunnat missas.

3.2 Likvärdig tillgång till insatser

Likvärdig tillgång till insatser identifierades som ett utvecklingsområde i planen. Det konstaterades att det finns brister i samordning av och glapp mellan insatser samt att det finns skillnader i utrikes födda kvinnors och mäns tillgång till insatser och stöd hos myndigheterna. Därför genomfördes i detta utvecklingsområde en gemensam kunskapsdelning och analys utifrån ett livshändelseperspektiv, för att synliggöra var bristen i tillgång till insatser på lika villkor är störst för målgruppen. Detta i förhållande till Arbetsförmedlingens, Migrationsverkets, Socialstyrelsens och Försäkringskassans verksamheter. Utöver analysen initierades även ett antal myndighetsgemensamma aktiviteter, i syfte att synliggöra och/eller minska vissa hinder.

Tabell 4. Planens aktivitet och genomförandets resultat

Aktivitet	Resultat
Gemensam kunskapsdelning och analys utifrån ett livshändelseperspektiv för att synliggöra var bristen i tillgång till insatser på lika villkor är störst för målgruppen, i förhållande till Arbetsförmedlingens, Migrationsverkets, Socialstyrelsens och Försäkringskassans verksamheter.	Migrationsverket informerar arbetssökande som beviljats uppehållstillstånd om vikten av att berätta om eventuella funktionsnedsättningar för Arbetsförmedlingen, för att där få möjlighet att ta del av rätt insats. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har identifierat vissa utvecklingsbehov för att målgruppens behov i högre grad kan tillmötesgås i det förstärkta samarbetet. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har till viss del skapat bättre förutsättningar för medarbetare att öka kunskapen om vilken påverkan könsstämpning kan ha på förutsättningarna att delta aktivt på arbetsmarknaden. Försäkringskassan och Socialstyrelsen samarbetar för att förtydliga information i Socialstyrelsens kunskapsguide i syfte att minska risk för skuldsättning.

3.2.1 Genomförande och resultat

Aktiviteten i detta utvecklingsområde genomfördes enligt följande ordning:

1. Inventering på respektive myndighet av vilka insatser och stöd som, direkt eller indirekt, kan påverka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.
2. Identifiering av gemensamma bakgrundsvariabler (till exempel kön, ålder, ursprungsland etcetera.) för framtagande av statistik på respektive myndighet över de olika insatserna, brutet på de gemensamma bakgrundsvariablerna.
3. Framtagande av myndighetsspecifikt statistikunderlag utifrån inventering i punkt 1, som underlag för myndighetsgemensam analys.
4. Identifiering av eventuella glapp eller brister på samordning, utifrån myndighetsgemensam analys baserat på ett livshändelseperspektiv. Analys för att identifiera om det finns indikationer på att vissa grupper av kvinnor missgynnas.

Tidigt i processen framkom att myndigheternas möjligheter att bryta statistik på olika bakgrundsvariabler skiljer sig åt. Det var därför inte möjligt att utgå från gemensamma bakgrundsvariabler. I stället tog respektive myndighet fram statistik över insatser och stöd utifrån sina förutsättningar. Det konstaterades även att myndigheterna initialt hade olika utgångspunkter när det gällde hur mycket kunskap om gruppen utrikes födda kvinnor som fanns i den egna verksamheten, vilket gjorde att processen att ta fram kunskap kom att se väldigt olika ut för myndigheterna. Statistikunderlagen analyserades och sammanställdes.¹¹ Bilden som sammanställningen tecknar är att gruppen utrikes födda kvinnor många gånger lever

¹¹ Myndighetsgemensamt statistikunderlag, dnr: Af-2025/0001 7283.

i en ekonomiskt utsatt situation och ofta får ta del av viktiga insatser i lägre grad än utrikes födda män liksom inrikes födda kvinnor och män.

För att identifiera glapp eller brist på samordning som kan drabba målgruppens tillgång till insatser på likvärdiga villkor, analyserades resultaten från statistikunderlagen utifrån ett livshändelseperspektiv (punkt 4 ovan). Livshändelseperspektivet utgår från områdena att: ankomma till Sverige, bosätta sig, etablera sig och lära sig språket, försörja sig, vara förälder, uppleva ohälsa, vara arbetslös och egen försörjning.

Figur 2. Livshändelser:



För varje steg i livshändelsekedjan spaltades aktuella behov av myndighetsspecifika eller myndighetsgemensamma aktiviteter upp, som kunde överbrygga eller minska glappet utifrån de identifierade bristerna som statistikunderlagen från respektive myndighet ringade in. Merparten av de aktiviteter som identifierades kan främst åtgärdas av *en* myndighet - för att antingen nå bättre utfall inom den egna eller inom annan myndighet.¹² I tre av livshändelseförloppets faser identifierades tydligt behov av myndighetsgemensamma aktiviteter.

Resultat för myndighetsgemensamma aktiviteter

De myndighetsgemensamma aktiviteter som identifierades rörde livshändelserna: *att ankomma till Sverige, att bosätta sig/försörja sig* och *att uppleva ohälsa*. Dessa aktiviteter resulterade i följande:

- **Informationsdelning från Migrationsverket för att fler som skriver in sig hos Arbetsförmedlingen ska berätta om eventuell ohälsa/funktionsnedsättning (att ankomma till Sverige):**

Arbetsförmedlingens statistikunderlag visade att en av de större skillnaderna för utrikes födda kvinnors möjlighet att ta del av insatser på lika villkor som inrikes födda kvinnor och män, handlar om särskilda insatser, vilka man får ta del av efter att en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga identifierats.¹³ Utrikes födda kvinnor har registrering för funktionsnedsättning i betydligt lägre grad än svenskfödda kvinnor och män, samt i något lägre grad än utrikes födda män. Migrationsverket har därför tagit fram information till personer som beviljats uppehållstillstånd om vikten av att berätta om eventuella funktionsnedsättningar för Arbetsförmedlingen. Syftet är att personer med funktionsnedsättningar i större utsträckning tidigt ska få rätt stöd från Arbetsförmedlingen. Insatsen kan leda till att de långa ledtiderna som gäller för utrikes födda kvinnor att få

¹² Många av behoven som identifierades fanns det redan angränsande förslag på aktiviteter för, i de myndighetsspecifika planerna.

¹³ Exempel på insatser är Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) eller lönebidrag.

en registrerad funktionsnedsättning kan kortas. På så sätt kan fler som har behov av anpassat stöd få tillgång till rätt insatser.

- **Utrikes födda kvinnors förutsättningar genomsyrar det förstärkta samarbetet i högre grad (att uppleva ohälsa):** Försäkringskassans statistikunderlag visar att utrikes födda kvinnor nyttjar sjukpenning i lägre utsträckning än inrikes födda kvinnor trots generellt sämre livsvillkor och delvis sämre hälsa jämfört med inrikes födda. Utrikes födda kvinnor har även en högre avslagsfrekvens än inrikes födda kvinnor.¹⁴ Arbetsförmedlingen statistik visar att funktionsnedsättningar och ohälsa i mindre utsträckning upptäcks bland nyanlända och utrikes födda vilket gör det sannolikt att färre utrikes födda med rehabiliteringsbehov får hjälp.¹⁵ Vidare saknar utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden ofta sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och har därmed inte rätt till sjukpenning. Även de som saknar SGI kan ta del av samordnade rehabiliteringsinsatser, vilket samordnas av Försäkringskassan och bland annat sker genom det förstärkta samarbetet. Antalet som saknar SGI och tar del av samordning bedöms utgöras av ytterst få individer.

Utrikes födda är underrepresenterade i förhållande till inrikes födda gällande begäran om gemensam kartläggning¹⁶ i det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.¹⁷ Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har undersökt om målgruppens behov i högre grad kan tillmötesgå i det förstärkta samarbetet mellan myndigheterna. Läs mer om lärdom utifrån arbetet under avsnitt 3.2.4.

- **Kunskapshöjning för bättre bemötande och service till dem vars arbetsmarknadsinträde kan påverkas av könsstympning (att uppleva ohälsa/att försörja sig):** Utifrån diskussioner som fördes om ohälsa och hur det påverkar förutsättningar att delta aktivt på arbetsmarknaden identifierades förekomsten av viss typ av könsstympning som ett möjligt dolt hinder. Det konstaterades att kunskap om könsstympning och hur det kan påverka etableringen på arbetsmarknaden är relativt låg och att rutiner för att identifiera eller samtala om detta särskilt saknas inom Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans verksamheter. Myndigheterna har tagit del av de kunskapsunderlag som Socialstyrelsen tagit fram samt undersökt möjligheten att använda de filmer om kvinnlig könsstympning som Migrationsverket har. Myndigheterna har även erbjudits kompetenshöjande insatser av Amel-mottagningen som är specialiserad på

¹⁴ Myndighetsgemensamt statistikunderlag, dnr: Af-2025/0001 7283.

¹⁵ Kartläggning av kompletterande bedömning, Del 1 i Arbetsförmedlingens utvärdering av det nya arbetssättet, Af-2023/0059 6504.

¹⁶ Syftet med gemensam kartläggning i det förstärkta samarbetet är att myndigheterna tillsammans med individen ska kartlägga vilka insatser individen behöver för att få eller återfå arbetsförmåga. Försäkringskassan skickar en begäran om gemensam kartläggning.

¹⁷ ANALYSTJÄNSTEN 2025:26, Försäkringskassan, FK 205/024484.

könsstympling.¹⁸ Arbetsförmedlingen utforskar vidare hur detta kan omhändertas i verksamheten.

- **Minska risken för skuldsättning bland utrikes födda kvinnor (att bosätta sig/försörja sig):** Försäkringskassans statistikunderlag visade att utrikes födda kvinnor har en stor risk att bli skuldsatta, inom bland annat bostadsbidraget. Detta beror delvis på förmånens konstruktion men även på brister i information och kommunikation. Bland annat behöver de som söker försörjningsstöd först söka de bidrag och förmåner de kan hos Försäkringskassan och i den processen missas ofta viktig information om vad som krävs för att få en viss förmån. Därför har Försäkringskassan och Socialstyrelsen samarbetat för att förtydliga information riktad till yrkesverksamma som möter målgruppen inom hälso- och sjukvård samt inom socialtjänst, i Socialstyrelsens kunskapsbank: kunskapsguiden.se.

3.2.2 Önskat nytt utfall

Syftet med de aktiviteter som har genomförts inom utvecklingsområdet är att upptäcka och minska ojämställdheter i fördelning av insatser i hela livshändelsekedjan vilket kan bidra till att öka utrikes födda kvinnors möjligheter till egen försörjning. För att bidra till denna önskade samhällseffekt som planen beskriver, syftar de resultat som aktiviteterna utmynnat i till följande nya utfall:

- Att myndigheterna har kunskap för att kunna arbeta så att osakliga skillnader mellan utrikes födda och inrikes födda kvinnor och män minskar.
- Att vissa åtgärder har vidtagits för att skillnader som uppstår i glappet mellan olika myndigheter minskar.

Förbättrad uppföljning av målgruppen kan öka kunskap om osakliga skillnader i myndigheternas verksamheter. Om kunskapen tillämpas kan det exempelvis bidra till mer jämlika och jämställda bedömningar inför beslut om insats eller stöd. De myndighetsgemensamma aktiviteter som påbörjats eller genomförts kan möjliggöra att mer hänsyn tas till de specifika förutsättningar som råder för målgruppen och som i vissa fall resulterat i att man inte fått stöd och service på lika villkor.

Tabellen nedan beskriver vad de genomförda aktiviteterna resulterade i och vilket önskat utfall är, som i nästa steg kan bidra till önskad samhällseffekt.

¹⁸ Amelmottagningen på Södersjukhuset är en specialistmottagning som vänder sig till personer med erfarenhet av kvinnlig könsstympling.

Tabell 5. Resultatkedja

Aktivitet	Resultat	Önskat utfall	Samhällseffekt
Gemensam kunskapsdelning och analys utifrån ett livshändelseperspektiv för att synliggöra var bristen i tillgång till insatser på lika villkor är störst för målgruppen, i förhållande till Arbetsförmedlingens, Migrationsverkets, Socialstyrelsens och Försäkringskassans verksamheter.	Migrationsverket informerar arbetssökande som beviljats uppehållstillstånd om vikten av att berätta om eventuella funktionsnedsättningar för Arbetsförmedlingen för att där kunna få möjlighet att ta del av rätt insats. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har identifierat vissa utvecklingsbehov för att målgruppens förutsättningar i högre grad ska genomsyra det förstärkta samarbetet. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har till viss del skapat bättre förutsättningar för medarbetare att öka kunskapen om vilken påverkan könsstämpning kan ha på förutsättningarna att delta aktivt på arbetsmarknaden. Försäkringskassan och Socialstyrelsen samarbetar för att förtydliga information i Socialstyrelsens kunskapsguide i syfte att minska risk för skuldsättning.	Att myndigheterna har kunskap för att kunna arbeta så att osakliga skillnader mellan utrikes födda och inrikes födda kvinnor och män minskar. Att vissa åtgärder har vidtagits för att skillnader som uppstår i glappet mellan olika myndigheter minskar.	Möjligheter att upptäcka och åtgärda ojämställdheter i fördelning av insatser i hela kedjan skapas. Detta kan i sin tur leda till att öka utrikes födda kvinnors möjligheter till egen försörjning.

Exempel på hur de myndighetsgemensamma aktiviteterna kan följas upp

Uppföljning av effekterna av arbetet inom utvecklingsområdet kan exempelvis ske genom mätning av deltagande i identifierade insatser där utrikes födda kvinnor varit underrepresenterade, särskilt kopplat till aktiviteter vi utforskat i det gemensamma arbetet, exempelvis:

- ökat deltagande av utrikes födda kvinnor i det förstärkta samarbetet,
- korta tiden för utrikes födda kvinnor till identifiering och registrering av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga hos Arbetsförmedlingen,
- ökat deltagande bland utrikes födda kvinnor i särskilda insatser hos Arbetsförmedlingen som SIUS och lönebidrag, samt
- minskad andel utrikes födda kvinnor som blir återbetalningsskyldiga i bostadsbidraget.

3.2.3 Vad sker myndighetsspecifikt?

Nedan listas några av de aktiviteter som finns i de myndighetsspecifika planerna eller som identifierades utifrån den gemensamma analysen av statistikunderlagen med koppling till utvecklingsområdet Likvärdig tillgång till insatser. Läs mer om respektive aktivitet i bilagorna.

Tabell 6. Vad sker myndighetsspecifikt

Arbetsförmedlingen	Försäkringskassa	Migrationsverket
Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.	Undersöka om gruppen får ett sämre bemötande eller missgynnas i handläggningen.	Följa upp vilken tillgång olika grupper har till insatser och åtgärder som kan ha betydelse för deras etablering på arbetsmarknaden.
Förstärkt arbete mot arbetsgivare (breddad rekrytering).	Ta fram förmånsspecifik kunskap om målgruppens användande av försäkringen. Utveckla uppdraget kring jämställt uttag.	Framtagande av en metodguide för behovsdriven utveckling.
Vidareutveckla samverkan med kommuner.	Se över möjligheten att dela information med Arbetsförmedlingen när arbetslösa personers föräldradagar börjar ta slut.	Utveckla möjligheterna att följa upp bemötande i ett jämställdhetsperspektiv.
Strukturerade kartläggningar och bedömningar.	Utveckla indikatorer för Försäkringskassans jämställdhetsmål som synliggör utrikesfödda kvinnor.	
Enhetlig uppföljning av föräldralediga.		
Undersöka reserverade upphandlingar för civilsamhället när det gäller målgruppsanpassade insatser.		
<i>Nya aktiviteter/identifierade behov utifrån den gemensamma analysen:</i>	<i>Nya aktiviteter/identifierade behov utifrån den gemensamma analysen:</i>	
Lyfta in behov från utrikes födda kvinnor i det pågående utvecklingsarbete som sker inom myndigheten kring Arbetsmarknadsutbildningar, bl a behov av språkstöd kopplat till vårdutbildningar och utbildningar inom Service - utbildningar som visar god effekt för målgruppen.	Försäkringskassan har inhämtat erfarenheter från de andra myndigheterna för att lära mer om hur myndigheten kan utveckla sina möten med enskilda på andra språk. Arbetet har bland annat lett fram till att myndigheten nu utreder möjligheten att ta fram en AI-tolk.	
Lyfta in behov hos utrikes födda kvinnor i arbetet som pågår inom myndigheten kopplat till att korta ledtider till identifiering och registrering av funktionsnedsättning samt ökad tillgång till särskilda insatser.		

3.2.4 Lärdomar och framtida utmaningar

Att samarbeta myndigheterna emellan med att ta fram en gemensam bild som ringar in hur myndigheterna arbetar med en specifik målgrupp, för att sedan i nästa steg få en överblick av vilka brister som finns, har gjort att myndigheterna i högre grad har kunnat identifiera hur den egna myndighetens verksamhet mer effektivt kan

motverka ”tapp och glapp”. Detta i förhållande till de övriga myndigheternas verksamheter. De erfarenheter som har gjorts är viktiga att ta med sig i eventuella framtida myndighetsgemensamma uppdrag.

- **Frånvaro av viktiga aktörer i uppdraget** En utmaning i arbetet har varit att viktiga aktörer som möter målgruppen och som ansvarar för insatser som syftar till etablering i samhälls- och arbetslivet inte har varit med i uppdraget.

Servicekontoren hos Statens servicecenter (SSC) är en sådan viktig aktör. När mer och mer av den offentliga servicen styrs mot att erbjudas digitalt och på distans, med följderna att det finns färre tillfällen att möta myndigheterna på plats, har SSC:s servicekontor en unik och därmed särskilt viktig roll. Risken med en offentlig sektor som i stora delar är digital är att grupper i samhället som är mindre digitala hamnar utanför och inte får tillgång till stöd och service på lika villkor. I denna kontext har SSC:s servicekontor en viktig roll då de tillhandahåller mycket av myndigheternas service på plats. Där finns möjlighet att ställa frågor och få samlad information från flera myndigheter. På så sätt kan servicekontoren hjälpa till att skapa begriplighet i ett komplext samhällssystem, inte minst för personer som kommer till Sverige från andra länder. Om SSC hade varit en part i uppdraget kunde det ha förenklats den viktiga samverkan som behövde ske med myndigheten utifrån deras unika roll¹⁹, samt hade mer av myndighetens kunskap och arbetssätt kunnat omhändertas i uppdragets aktiviteter.

Även om samarbetet med *Sveriges kommuner och regioner (SKR)* samt *länsstyrelserna* varit viktigt för uppdraget, särskilt kopplat till spridning av dialogverktyget *Jobba i Sverige*, hade uppdraget troligen kunnat få än mer genomslag om dessa aktörer varit deltagande parter. Detta särskilt kopplat till möjliga aktiviteter riktat till sfi och samhällsorienteringen. Detsamma gäller Skatteverket som har möjlighet att nå ut med myndighetsgemensam information till alla som vill folkbokföra sig i Sverige, vilket innefattar grupper som andra myndigheter har svårt att nå.

- **Komplexa behov ökar krav på god samverkan** När mer och mer ansvar läggs på individen att söka och förstå information samt driva sitt eget ärende för att få tillgång till service och insatser, vilar ett tungt ansvar på myndigheterna att ha en fungerande samverkan. Detta för att säkerställa att glapp mellan olika ansvarsområden minskar och att den operativa verksamheten har det handlingsutrymme som krävs för att kunna agera på de komplexa myndighetsövergripande behov som många har. Behov som ofta är stora bland dem som av olika anledningar står längre från samhälls- och arbetslivet.

I jämställdhetsmyndighetens rapport *Mellan tillit och misstro, utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*,

¹⁹ Samverkan särskilt viktigt för aktiviteter i utvecklingsområdet Information och kommunikation.

beskrivs exempelvis hur olika behov som kvinnorna gav uttryck för är svåra att separera från varandra. För att ett behov ska kunna tillfredsställas behöver andra behov också vara tillgodosedda. Till exempel utgör hälsoproblem ett konkret hinder för att inkluderas på arbetsmarknaden och påverkar förmågan till lärande.²⁰

Jämställdhetsmyndighetens rapport synliggör också att de hinder som utrikes födda kvinnor möter på sin väg mot arbetsmarknadsetablering mer sällan finns hos dem själva utan i stället utgörs av strukturella, systemrelaterade och organisatoriska trösklar.²¹ Gemensam problemanalys och samverkan myndigheter emellan kan till viss del sänka dessa trösklar. Det är därför av stor vikt att det finns strukturer för myndighetsgemensamma arbetsformer som inte begränsas till kortare perioder, där myndighetsgemensamma uppdrag och perspektiv kan omhändertas och förvaltas.

- **Strukturella hinder kan påverka tillgången till rehabiliterande insatser i samverkan:** Försäkringskassans statistik över andel av alla sjukfall under 2024 där det skett en begäran om gemensam kartläggning²² visar att det är relativt sett vanligare med gemensam kartläggning för svenskfödda, oavsett kön.²³ Däremot finns inga tydliga skillnader utifrån kön. En rapport Arbetsförmedlingen publicerade under 2025 visar att år 2022 utgjorde andelen inrikes födda som deltog i rehabiliterande insats inom det förstärkta samarbetet 87 procent och utrikes födda utgjorde 13 procent (totalt deltog 6 388 personer i rehabiliterande insatser samma år).²⁴ Statistiken indikerar att utrikes födda är underrepresenterade i det förstärkta samarbetet.

Deltagande i rehabiliteringssamverkan initieras av Försäkringskassan efter bedömning att man kan tillgodogöra sig insatser, vilket kan vara svårt om man inte får stöd att överkomma eventuella språkliga hinder.²⁵ I nuläget finns inte sådant stöd. Utrikes födda kan därför riskera att inte få rehabiliterande insatser i samma utsträckning som inrikes födda. Strukturella hinder som detta kan leda till att utrikes födda som har rehabiliteringsbehov kan falla mellan stolarna. Det kan finnas anledning att undersöka vidare hur målgruppens många gånger kombinerade behov av rehabilitering och att lära sig mer svenska skulle kunna omhändertas och tillgängliggöras för utrikes födda kvinnor. Hänsyn behöver tas till att sjukskrivna personer med ett rehabiliteringsbehov inte klarar av att delta i ordinarie undervisning utan

²⁰ Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering, 2023-5, s. 6.

²¹ Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering, 2023-5, s. 6.

²² Syftet med gemensam kartläggning i det förstärkta samarbetet är att myndigheterna tillsammans med individen ska kartlägga vilka insatser individen behöver för att få eller återfå arbetsförmåga. Försäkringskassan skickar en begäran om gemensam kartläggning.

²³ ANALYSTJÄNSTEN 2025:26, Försäkringskassan, FK 205/024484.

²⁴ Fördjupad analys av rehabiliteringssamverkan inom det förstärkta samarbetet, dnr: Af-2023/0084 4670.

²⁵ Arbetsförmedlingen gör bedömning inför beslut om vilken insats som är lämplig, efter att Försäkringskassan har initierat en individ till rehabiliteringssamverkan.

snarare skulle ha behov av ett integrerat språkstöd eller anpassad utbildning inom ramen för en rehabiliterande insats. Myndigheterna behöver sammantaget säkerställa att språk inte blir ett hinder för utrikes födda kvinnor att tillgodogöra sig rehabiliterande insatser.

3.3 Information och kommunikation

Förbättrad information och kommunikation identifierades som ett utvecklingsområde i planen mot bakgrund av att myndigheternas information kan upplevas som svårtillgänglig och att den ofta förmedlas via digitala kanaler.²⁶ Många utrikes födda kvinnor i Sverige kommer sällan i kontakt med myndigheter vilket gör att det kan vara svårt för dem att bryta ett eventuellt utanförskap. Vidare såg man behov av att information och kommunikation från myndigheterna bör riktas såväl direkt till målgruppen, som till de aktörer som möter individerna. Utifrån dessa behov identifierades ett antal aktiviteter i planen som dels handlar om att ta fram viktiga budskap till målgruppen, dels om att förmedla dessa på arenor där kvinnorna befinner sig.

Tabell 7. Planens aktiviteter och genomförandets resultat

Aktivitet	Resultat
Ta fram gemensamma budskap att använda i kommunikationen med utrikes födda kvinnor.	Budskapsplattform med budskap riktade till målgruppen via specifika kanaler (utöver dialogverktyget: webinar och utbildning riktad till handläggare på SSC, budskap via partner & arbetsgivare genom Work in Sweden).
I samverkan med SSC och Skatteverket utforska möjligheten att erbjuda informationen vid det fysiska mötet vid folkbokföringstillfället.	Dialogverktyget Jobba i Sverige som organisationer som möter utrikes födda kvinnor kan använda.
I dialog med Sveriges kommuner och regioner konkretisera samverkan med kommuner som erbjuder öppen förskola som arena för att främja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering. I dialog med civilsamhället utforska sätt att nå ut till utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.	Gemensam webbsida. Informationsfilm för spridning av dialogverktyget.
Utforska hur myndigheterna kan nå utrikes födda kvinnor via anknytningsperson eller dennes arbetsgivare.	Inlägg Migrationsverket gjort i sociala medier riktad till personer vars partner har ansökt om eller beviljats tillstånd på anknytning. Myndighetsgemensam kampanj via servicekontorens e-tavlor under december 2025. Gemensamma budskap förmedlades kring arbete, egen inkomst och föräldraledighet.

3.3.1 Genomförande och resultat

Framtagande av gemensamma budskap

För att myndigheterna bättre skulle kunna tala med en röst kring ämnen som är viktiga för kvinnors arbetsmarknadsinträde togs en budskapsplattform fram. Budskapsplattformen syftade till att tydliggöra vad myndigheterna gemensamt behöver förmedla för att stärka möjligheterna för utrikesfödda kvinnor att få arbete.

²⁶ Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering, 2023-5, s 6.

En målgruppsanalys genomfördes där tre prioriterade målgrupper av utrikes födda kvinnor definierades som:

- Kortutbildade utomeuropeiskt födda: den grupp som har svårast att etablera sig på svensk arbetsmarknad.
- Föräldralediga: en grupp som lätt faller ur arbetsmarknaden när de blir föräldrar.
- Anhöriginvandrare, till exempelvis svenska medborgare och arbetskraftsinvandrare: en grupp som inte har rätt till etableringsprogrammet och som därför är svåra för myndigheter att nå och som riskerar att gå miste om viktig samhällsinformation.

Myndighetsgemensamma budskap togs fram genom ett antal workshops där kommunikatörer och sakkunniga från respektive myndighet deltog. Resultatet blev en budskapsplattform som utgår från huvudbudskapet att ett arbete är mer än en inkomst. Budskapen handlar vidare om att beskriva hur vanliga hinder för att komma ut på arbetsmarknaden kan överbryggas, bland annat kopplat till: språkkunskaper; utbildning; vilket stöd man kan få för att nå ett arbete; delat ansvar för familj så att båda föräldrar ska kunna arbeta; kunskap om förskolan; hur man kan knyta kontakter och utöka sitt nätverk samt hur man kan agera vid andra typer av svårigheter i livet som utgör hinder för arbetsmarknadsinträde. Samråd med civilsamhället och andra aktörer bidrog i framtagandet av budskapen.

De budskap som formulerades testades på en del av målgruppen via sfi-undervisning i en kommun. För att nå fram till den mest lämpade paketeringen och spridningen av budskapen genomfördes samråd med civilsamhället, Länsstyrelsens informationssida till nyanlända *Informationsverige.se* och med en kommunikationsbyrå som är specialiserad på språklig och kulturell mångfald. I detta arbete skickades bland annat en enkät ut via NOD till ett antal aktörer inom civila samhället. Analysen för hur budskapen bäst kan förmedlas landade i att:

- mottagaren behöver vara på en plats där hen är mottaglig för information,
- informationen bör användas i en muntlig kontext,
- materialet bör vara ett verktyg i samtal som sker på öppna förskolan och dialoger som civilsamhället håller i samt att
- informationen bör vara en introduktion till redan befintligt material och fungera som en samtalsstartare.

Denna analys kombinerades med insikter från Jämställdhetsmyndighetens rapport *Mellan tillit och misstro, kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering* som visade att de utrikes födda kvinnorna upplevde att myndigheterna var svåra att nå och att de digitala kanalerna är svårtillgängliga.

Majoriteten uttryckte även ett stort behov av kommunikation ansikte mot ansikte.²⁷ Utifrån dessa insikter beslutades att ta fram ett verktyg för dialog utifrån plattformens budskap – dialogverktyget Jobba i Sverige.

Dialogverktyget Jobba i Sverige

Dialogverktyget Jobba i Sverige har tagits fram för att användas av aktörer som har möjlighet att skapa förtroendefulla samtal och som möter utrikes födda kvinnor som vill börja arbeta. Materialet består dels av en broschyr som är riktad till deltagarna med fokus på dem som står långt från arbetsmarknaden, dels av ett samtalsstöd riktad till en samtalsledare som ska hålla i samtal utifrån broschyrens teman. Materialet togs fram med hjälp av en kommunikationsbyrå som även testade verktyget på målgruppen under framtagandet. Dialogverktyget Jobba i Sverige är på lätt svenska och finns även att beställa på arabiska och somaliska samt går att ladda ner på engelska.²⁸ Innehållet kretsar kring ämnena: kunskap om hur man söker jobb; att skapa nätverk och kontakter; möjligheter till språkträning; jämställdhet i familjelivet samt stöd vid svårigheter i livet.

Efter att dialogverktyget publicerades på Arbetsförmedlingens webbplats tidigt våren 2025, testade Jämställdhetsmyndigheten materialet på två grupper. Samtal med kvinnorna och samtalsledare gav viktig information inför fortsatt spridning av verktyget, bland annat kunde den webbsida som tagits fram för verktyget utvecklas med ytterligare material som stöttar samtalsledaren i att hålla dialogerna.

Spridningsaktiviteter för dialogverktyget Jobba i Sverige:

Spridning av dialogverktyget skedde under perioden februari till december 2025:

- **Spridning i samverkan med Sveriges kommuner och regioner (SKR) i projektet Öppna förskolan som arbetar för att främja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering:** I samarbete med SKR har dialogverktyget presenterats för projektet. Därefter har dialogträffar skett med regionala kontakter för projektanslutna Öppna förskolor. Verktyget har skickats till intresserade projektenheter, spridits via projektets digitala metodbank och genom deltagande på projektets slutkonferens - dels via programpunkt, dels via utställningsmonter.
- **Spridning i samverkan med NOD och Fremia:** Med stöd av NOD arrangerades två informationstillfällen för organisationer i civilsamhället under våren 2025. Spridning av verktyget har även skett via Arbetsförmedlingens samverkansgrupp inom ramen för överenskommelsen mellan Fremia och Arbetsförmedlingen.
- **Spridning via aktiviteter som länsstyrelserna organiserat:** Länsstyrelserna har erbjudit viktiga spridningsaktiviteter genom bland annat en digital informationsträff med nationellt nätverk för personer

²⁷ Mellan tillit och misstro, Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering, 2023-5, s. 6.

²⁸ [Utrikes födda kvinnors väg in på arbetsmarknaden - Arbetsförmedlingen](#)

som arbetar med jämställdhet och integration inom Länsstyrelsen, kommuner och civilsamhället. Länsstyrelserna har också bjudit in till att delta på konferensen Integrationsforum i Örebro som skedde i augusti samt inbjudan till digitala träffar med regionala nätverk som arbetar med jämställdhet och integration vilket skedde under hösten (Länsstyrelserna: Dalsland, Uppland, Västernorrland och Sörmland). Dialogverket har även en egen informationssida riktad till personer som arbetar med asylsökande eller personer som nyligen fått uppehållstillstånd, på Länsstyrelsens plattform *InformationSverige.se*. *InformationSverige.se* anordnade även ett välbesökt spridningsseminarium om verket.

- **Spridning via utställning på konferenser:** Spridning skedde även via utställning på Familjecentralskonferensen i Göteborg. Ytterligare spridning skedde via utställning på konferensen Arbetsmarknad och mångfald i Stockholm, anordnad av Integrationsforum samt vid utställning under Männskliga Rättighetsdagarna, även det i Stockholm. Generellt har intresset för verket varit stort.
- **Övriga spridningsaktiviteter**

Utöver spridningsaktiviteterna ovan har verket spridits via:

- två webinarier på en digital kompetensutvecklingsvecka som Skolverkets arrangerar varje år,
- ett antal nätverk och nyhetsbrevutskick (bland annat via SYV-nätverkets nyhetsbrev under VIS - Vuxenutbildning i samverkan, Skoopis nyhetsbrev - arbetsintegrerande sociala företagens intresseorganisation och nyhetsbrev inom SKR),
- fyra större mejl-utskick vid lansering av landningssidan, när materialet gick att beställa i fysisk form, när översättning på engelska fanns och vid uppdragets slutfas,
- inlägg i myndigheternas sociala medier och artiklar på webbplatserna med exempelvis intervju med användare som Jämställdhetsmyndigheten tagit fram,
- myndighetsintern spridning via intranät med mera,
- framtagande av informationsfilm som bland annat spridits via myndigheternas sociala media-kanaler.²⁹

Förmedling av gemensamma budskap via SSC:s servicekontor

En fördel med att SSC:s servicekontor ger service till flera myndigheter på en och samma plats är att det ökar möjligheten för samverkansmyndigheterna att nå ut med budskap och information under ett och samma besök. Ett sådant exempel är

²⁹ [Dialogverktyg som stöd för samtal med utrikes födda kvinnor och steg att ta på vägen till ett jobb](#)

folkbokföringstillfället (anmälan flytt till Sverige). Detta är ett av få tillfällen där utrikes födda kvinnor som är nya i landet kommer i kontakt med en myndighet. En stor andel av utrikes födda kvinnor som kommer till Sverige är anhöriga till svenska medborgare eller medföljande till personer som har fått uppehållstillstånd i Sverige för arbete. Dessa grupper ingår exempelvis inte i målgruppen för Arbetsförmedlingens etableringsprogram och riskerar därmed att gå miste om viktig samhällsinformation.

Med detta som bakgrund identifierades samverkan med SSC och Skatteverket som viktig för att kunna erbjuda information via det fysiska mötet vid folkbokföringstillfället. Samverkan har resulterat i att myndighetsgemensamma budskap förmedlas via ett webinarium som alla handläggare på servicekontoren kan ta del av. Webbinariet är framtaget tillsammans med Skatteverket och Pensionsmyndigheten och kompetenshöjningsinsatsen kommer att finnas tillgängligt för handläggare på servicekontoren under hela 2026.

I samverkan med SSC har myndigheterna i uppdraget även tagit fram förslag till hur de gemensamma budskapen kan införlivas i den fallbeskrivningsutbildning om att arbeta utifrån ett livshändelseperspektiv som alla nyanställda servicekontorshandläggare tar del av.

Ytterligare en kommunikationsinsats för att förmedla framtagna budskap är den myndighetsgemensamma kampanj som genomfördes via servicekontorens e-tavlor under december 2025. Gemensamma budskap förmedlades kring arbete, en egen inkomst och föräldraledighet.

Förmedling av gemensamma budskap via arbetsgivare och partners

- **Projektet Work in Sweden** Myndigheterna i uppdraget har haft viss samverkan med Work in Sweden. Samverkan syftade bland annat till att utröna hur vissa av de budskap som tagits fram kan förmedlas till målgrupperna, specifikt till personer som kommer till Sverige som familjemedlemmar till arbetstagare. Budskap riktat till målgruppen har förmedlats till uppdraget.³⁰ Det har även utforskats om budskap kan förmedlas på den plattform som Work in Sweden initialt planerade att ta fram för målgruppen.
- **Anknytningspersonen** Migrationsverket har gjort inlägg i sociala medier riktat till personer vars partner har ansökt om eller beviljats tillstånd på anknytning. Kommunikationen handlade om att anknytningspersonen är en viktig källa till information för den som

³⁰ Budskapen riktat till partner eller arbetsgivare handlar bl. a. om: att förstå språket och hur samhället fungerar är ofta viktigt för att få ett sammanhang och trivas i det nya landet; oavsett vilken typ av uppehållstillstånd din partner har, så har hen rätt gå i skola; om din partner har uppehållstillstånd på familjanknytning eller som anhörig till dig arbetstagare har hen rätt att delta i samhällsorientering; för att din partner ska kunna få permanent uppehållstillstånd i Sverige behöver hen försörja sig själv; det är bra för hushållets ekonomi om ni båda arbetar; förskolan är det första steget i barns utbildning och lägger grunden för det fortsatta lärande i skolan och resten av livet; civilsamhället kan vara en väg för din partner att få ett sammanhang i Sverige utanför er familj; för att den som har beviljats ett arbetstillstånd ska välja att stanna kvar i landet är det viktigt att eventuella familjemedlemmar trivs, med mera.

kommer att flytta till Sverige. I inlägget fanns länkar till en sida med information om samhället på Migrationsverkets webbplats.³¹

3.3.2 Önskat nytt utfall

Aktiviteterna som genomförts inom detta område syftar till att utrikes födda kvinnor i större utsträckning ska få tillgång till och ta till sig information utifrån sina individuella behov, vilket kan leda till ökad kunskap och förståelse om vilka insatser och möjligheter som målgruppen har rätt till, och att fler utrikes födda kvinnor därmed deltar i sfi, samhällsorientering och skriver in sig på Arbetsförmedlingen.

För att bidra till den önskade samhällseffekten som planen beskriver, syftar de resultat som aktiviteterna utmynnat i till:

- Att nå ut med information genom dialog där utrikes födda kvinnorna befinner sig och av organisationer/tjänstepersoner de känner ett förtroende för (öppna förskolan, civilsamhället och arbetsgivare/partners).
- Att i högre grad nå ut med information till utrikes födda kvinnor, tidigt efter att de kommit till Sverige (genom exempelvis folkbokföringstillfället). Särskilt de som vi myndigheter vanligtvis inte kommer i kontakt med.

Utformning och spridningskanaler för dialogverktyget Jobba i Sverige och andra budskap har utgått från att nå de som står längst från arbetsmarknaden och som myndigheterna vanligtvis inte når, alltså dem bland gruppen som kan anses vara i störst behov av korrekt information och kommunikation. En förväntad effekt av användandet av dialogverktyget och utökad målgruppsanpassad information vid besök på SSC:s servicekontor *kan* vara att exempelvis fler vänder sig till Arbetsförmedlingen och påbörjar sfi, som i sin tur kan öka chansen till arbetsmarknadsetablering.

Tabellen nedan beskriver vad de genomförda aktiviteterna resulterade i och vilket önskat utfall är, som i nästa steg kan bidra till önskad samhällseffekt.

³¹ [Om Sverige – för dig som är nyinflyttad – Migrationsverket](#)

Tabell 8. Resultatkedja

Aktivitet	Resultat	Önskat utfall	Samhällseffekt
Ta fram gemensamma budskap att använda i kommunikationen med utrikes födda kvinnor.	Budskapsplattform med budskap riktade till målgruppen via specifika kanaler (utöver dialogverktyget: webinar och utbildning riktad till handläggare på SSC, budskap via partner & arbetsgivare genom Work in Sweden).	Att nå ut med information genom dialog där de utrikes födda kvinnorna befinner sig och av organisationer/tjänstepersoner de känner ett förtroende för (öppna förskolan, civilsamhället och via arbetsgivare/partners).	Arbetet förväntas bidra till att utrikes födda kvinnor i större utsträckning får tillgång till information utifrån sina individuella behov.
I samverkan med SSC och Skatteverket utforska möjligheten att erbjuda informationen vid det fysiska mötet vid folkbokföringstillfället.	Dialogverktyget Jobba i Sverige som organisationer som möter utrikes födda kvinnor kan använda.	Att nå ut med relevant information till samtliga utrikes födda kvinnor tidigt efter att de kommit till Sverige, inklusive de som inte har mycket kontakt med myndigheter.	Det kan leda till ökad kunskap och förståelse om vilka insatser och möjligheter som målgruppen har rätt till, och att fler utrikes födda kvinnor därmed deltar i sfi, samhällsorientering och skriver in sig på Arbetsförmedlingen.
I dialog med Sveriges kommuner och regioner konkretisera samverkan med kommuner som erbjuder öppen förskola som arena för att främja utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering.	Gemensam webbsida.		
I dialog med civilsamhället utforska sätt att nå ut till utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.	Informationsfilm för spridning av dialogverktyget.		
Utforska hur myndigheterna kan nå utrikes födda kvinnor via anknytningsperson eller dennes arbetsgivare.	Inlägg i sociala medier riktad till personer vars partner ska flytta till Sverige.		
	Myndighetsgemensam kampanj via servicekontorens e-tavlor under december 2025. Gemensamma budskap förmedlades kring arbete, en egen inkomst och föräldraledighet.		

Exempel på hur de myndighetsgemensamma aktiviteterna kan följas upp

Uppföljning av effekterna av arbetet inom utvecklingsområdet kan exempelvis ske genom att följa spridningen av dialogverktyget – hur många exemplar beställs och vilka är de största beställarna? Även kvalitativ uppföljning av hur dialogverktyget uppfattas av kvinnorna som använder det samt samtalsledarna är värdefull. Det senare genomfördes genom ett antal fokusgrupper under våren och hösten 2025, vilket redovisas i nästa avsnitt.

För att följa om förutsättningarna att sprida viktig samhällsinformation till utrikes födda kvinnor som myndigheterna vanligtvis inte kommer i kontakt med har förbättrats, kan en möjlighet vara att följa upp antalet handläggare på SSC:s servicekontor som tar del av fallbeskrivningsutbildningen utifrån livshändelseperspektiv samt av webinariet.

3.3.3 Hur har spridningen av verktyget gått hittills?

Dialogverktyget har gått att ladda ner från webbsidan sedan februari 2025 och gått att beställa i fysisk form från början av juni 2025. Totalt trycktes 27 500 broschyrer och 2 750 dialogstöd. Broschyrerna fördelades per språk: 3 500 på somaliska, 9 000 på arabiska och 15 000 på svenska. Till var tionde broschyr skickas även med ett dialogstöd på svenska för samtalsledaren. Tjänsten för att beställa, lagra och distribuera resterande material är upphandlad för att täcka även 2026.

Under 2025 distribuerades totalt 2 540 broschyrer på somaliska, 4 300 på arabiska och 7 710 på svenska. Antal nedladdningar av verktyget uppgick under året till drygt 2 500 på samtliga språk.

Bland beställare av materialet återfinns bland annat kommunala verksamheter, sfi-anordnare, civilsamhällesorganisationer, kompletterande aktörer som jobbar på uppdrag av Arbetsförmedlingen och enheter inom Arbetsförmedlingen.

3.3.4 Hur har dialogverktyget Jobba i Sverige tagits emot?

Under tidig vår och höst 2025 genomfördes ett antal fokusgrupper med utrikes födda kvinnor som tagit del av dialogverktyget, dels under våren via Biblioteksvännerna i Biskopsgården, dels under hösten via gruppverksamhet inom ESF-projektet Etableringslyftet, drivet av Sigtuna, Sollentuna och Upplands Väsby. Kvinnorna som deltog i fokusgrupperna hade varit i Sverige mellan två och femton år.

Ytterligare en fokusgrupp genomfördes med samtalsledare från verksamheter som använt sig av dialogverktyget i enskilda samtal eller i gruppsamtal. De fyra samtalsledarna som deltog i fokusgruppsdiskussionen kom från projektet Etableringslyftet, sfi-verksamhet inom Öppna förskolan och ESF-projektet OPIS. Grupperna av kvinnor som deltagit i samtalen har varit blandade när det gäller utbildningsnivå och tidigare arbetslivserfarenhet. Dialogverktyget upplevdes fungera lika bra för män som för kvinnor.

Kapitlen i dialogverktyget syftar till att stärka individen i minst ett av tre hänseenden: utökat ordförråd; ökad kunskap om samhället samt ökad kunskap om sig själva. I fokusgrupperna fokuserade samtalsledaren särskilt på att fånga in om användarna upplevde att dessa syften nåtts i någon grad.

Vad tyckte kvinnorna om dialogverktyget?

Generellt upplevde kvinnorna att dialogverktyget gav dem möjlighet att fördjupa sig i ämnen på ett sätt de inte kunnat göra tidigare i liknande samtal. Att varje person blev lyssnad till och fick möjlighet att dela sina åsikter upplevdes bidra till bättre självkänsla och självförtroende. Efter samtalen uttryckte kvinnorna en tydligare förståelse för vad de själva kan göra för att få ett arbete och de fick verktyg att se hur de kan agera för att öka chanserna till arbete, exempelvis genom att själva ta kontakt med arbetsgivare för praktik eller arbete. Kvinnorna uttryckte bland annat att när man har en dialog med varandra får man bättre möjlighet att själv reflektera och tänka på vilka egenskaper man kan ha nytta av och få användning för när man söker jobb samt hur man kan presentera sig på ett lockande sätt.

Kvinnorna uppskattade att det i dialogverktyget fanns exempel på kvinnor som har tagit sig fram i arbetslivet men gav uttryck för att de saknade något för att motivera lite äldre kvinnor. I verktygets exempel från verkligheten är kvinnorna unga, både i bild och text.

Vad tyckte samtalsledarna om dialogverktyget?

Samtalsledarna tyckte över lag att dialogverktyget fungerade som en bra grund och erbjöd en röd tråd i samtalen med deltagarna. Det uppskattades att materialet täcker många delar av livet och att man själv kan anpassa och välja ut relevanta delar för sin grupp. Materialet beskrevs av en samtalsledare som ett material med plusmeny, där man kan lägga till olika fördjupningsdelar där det behövs. Samtalen upplevdes leda vidare till djupare dialoger om frågor kring samhället, vilket ledde till djupare förståelse hos deltagarna samt ökat ordförråd. För de som är digitala upplevdes poddar och länkar positivt men för vissa var dessa svåra att förstå.

Samtalsledarna upplevde att de genom att använda materialet fick en god bild av vad deltagarna hade- respektive saknade kunskap om. Detta gällde särskilt hur man söker arbete i praktiken, hur det svenska välfärdssamhället fungerar och finansieras samt kring information om vilka myndigheter som gör vad. Samtalsledarna önskade en del två av dialogverktyget som kunde fördjupa information och dialog kring exempelvis den svenska modellen och välfärdssystemet, skattefinansiering, varför man får semester och varifrån olika ersättningar kommer. Vidare upplevde samtalsledarna att den grundläggande förståelse som skapades i dialogerna ledde till ökat engagemang och motivation hos deltagarna. Språket upplevdes i vissa delar vara väl svårt.

Efter att ha använt dialogverktyget har flera deltagare återkopplat att de har använt vad de lärt sig genom dialogerna vid intervjuer - hur de presenterar sig själva, eller att de vågat ta kontakt med arbetsgivare. Några har fått jobb eller blivit kallade till intervju. En samtalsledare berättade att hon upplevde att deltagarnas självförtroende, trygghet och känsla av tillhörighet i samhället har ökat tydligt.

3.3.5 Vad sker myndighetsspecifikt?

Nedan listas några av de aktiviteter som finns i de myndighetsspecifika planerna med koppling till utvecklingsområdet information och kommunikation. Läs mer om respektive aktivitet i bilagorna.

Tabell 9. Vad sker myndighetsspecifikt

Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan	Migrationsverket
Utveckla riktad information i digitala kanaler.	Utveckla informationen på andra språk.	Ta fram en ny sida med information till personer som har beviljats uppehålls- och/eller arbetstillstånd.
Utforska möjligheten till riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor.	Se över information i beslut och utskick.	Vidareutveckla informationen inom den obligatoriska samhällsinformationen för asylsökande.
	Se över och vid behov utveckla information om hedersrelaterat våld och förtryck.	Använda Min sida för att nå ut med information till personer som har beviljats uppehållstillstånd.
	Undersöka möjligheten att genom servicekontoren ge information om jämställt uttag.	
	I samverkan med Länsstyrelsen se över och vid behov uppdatera information på informationsverige.se.	

3.3.6 Lärdomar och framtida utmaningar

Efterfrågan på dialogverktyget har varit stor. I de fokusgrupper som genomförts och de dialoger som förts med användare under konferenser och mässor där verktyget ställts ut, har det funnits ett stort intresse och en positiv respons. Fortsatt förvaltning av resultat från ett tidsbegränsat uppdrag kan vara svårt när uppdraget sker i samverkan mellan flera myndigheter. Dialogverktyget Jobba i Sverige tycks fylla ett visst behov som riskerar att kvarstå efter uppdraget är avslutat och den upphandlade upplagan tagit slut.

I och med att många myndigheter centraliserats, service ofta är digital och möten sker på distans verkar dialogverktyget - med samlad myndighetsinformation i fysisk form för dialog i verksamheter som möter utrikes födda kvinnor fysiskt - träffa ett stort behov. Mottagandet av verktyget ger en indikation på hur myndigheter gemensamt kan arbeta för att nå ut med information på ett sätt som en viss del av målgruppen kan ta till sig den. Med denna lärdom som bakgrund kan det finnas anledning att utforska frågan om hur icke digital målgruppspaketad information bättre kan nå fram till vissa målgrupper. Även arbetssättet, att ta fram material som kan användas av andra aktörer, kan vara värt att pröva inom andra uppdrag. I sådant fall bör tänkta användare involveras tidigt i processen och få möjlighet att bidra i framtagandet av materialet.

4 Förändrade förutsättningar för målgruppens arbetsmarknadsinträde

Under den myndighetsgemensamma planens implementeringsperiod har flera statliga utredningar på integrations- och migrationsområdet genomförts och ett antal nya lagförslag har presenterats och beslutats. Många av dessa kan komma att påverka utrikes födda kvinnors förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden.³² En beskrivning av några av de många beslutade eller föreslagna förändringarna på området kan vara värdefull för förståelsen av hur effekterna av dessa förändringar kan samspela och i vissa fall försämra utrikes födda kvinnors möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket därmed riskerar att motverka syftet med regeringsuppdraget.

³² Ett urval av dessa utredningar är: *Etablering för fler, Mål och mening med integration, Styrkraft för lyckad integration, Kunskapskrav för permanent uppehållstillstånd, Utmönstring av permanent uppehållstillstånd och vissa anpassningar till miniminivån enligt EU:s migrations- och asylpakt, Vissa åtgärder för stärkt återvändandeverksamhet och utlänningskontroll, Stöd till invandrades utvandring, Ett höjt bidrag vid återvandring, Skärpta och tydligare krav på vandel för uppehållstillstånd, Skärpta krav för svenskt medborgarskap, En ny ordning för asylsökandes boende, Mottagandelagen, Etableringsboendelagen, En reformerad samhällsorientering för bättre integration, Utkast till lagrådsremiss Skärpta krav i sfi, Bättre möjligheter till studiestöd för personer som tvingats lämna Ukraina, Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper, Nya regler för arbetskraftsinvandring m.m., Skärpta villkor för anhöriginvandring, En översyn av vissa tolkfrågor, EU:s migrations- och asylpakt, med flera.*

4.1 Förändringar som riskerar att motarbeta varandra

I delbetänkande *Etablering för fler*³³ föreslogs ett antal åtgärder som syftade till att förbättra för utrikes födda kvinnors möjlighet till etablering, bland annat att målgruppen för etableringsprogrammet skulle breddas så att även personer som har uppehållstillstånd som anhöriga till medborgare eller arbetskraftsinvandrare skulle kunna delta i Arbetsförmedlingens etableringsprogram. Bland förslagen från denna utredning har ett förslag genomförts, som handlar om ökad möjlighet att ta del av hela sin programtid inom etableringsprogrammet vid perioder av föräldraledighet med föräldrapenning. I utredningen *Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper*³⁴ föreslås dock att majoriteten av de kvinnor som ingår i etableringsprogrammet inte längre ska kunna ta del av föräldraförsäkringen under de första åren efter flytt till Sverige. Om det senare genomförs försvinner i praktiken den möjlighet att ta del av hela sin programtid som infördes efter förslaget i *Etablering för fler*. Reglering kring tillgång till bland annat föräldraförsäkringen föreslås träda i kraft den 1 januari 2027.

4.2 Negativa konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten

Till synes könsneutrala lagförslag som utgår från inkomst kan indirekt få en könsdiskriminerande effekt, givet att nyanlända kvinnor och män har olika förutsättningar att vara egenförsörjande. Förslag i utredningen *Ändring av permanent uppehållstillstånd*³⁵ kan få negativ inverkan på den ekonomiska jämställdheten. Med hänsyn till att utrikes födda kvinnor oftare saknar egen försörjning, konstaterar utredningen att förslagen antas medföra att en större andel kvinnor än män under längre tid kommer att leva i Sverige under förhållanden som får betraktas som tillfälliga. Exempelvis deltar kvinnor med tillfälliga uppehållstillstånd i lägre utsträckning i etableringsprogrammet än vad kvinnor med permanenta uppehållstillstånd gör, vilket kan försvåra ett arbetsmarknadsinträde.³⁶ Även utredningen *Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper* konstaterar att eftersom reformen ger ett större bortfall av inkomster i form av socialförsäkringsförmåner och ekonomiskt bistånd för kvinnor än för män kommer förslagen i utredningen att medföra att kvinnors disponibla inkomster minskar mer än männens, framförallt för att erfarenheter visar att kvinnors förvärvsinkomster sannolikt inte kommer att öka med förslaget.

I utredningen *Skärpta villkor för anhöriginvandring*³⁷ lyfts ytterligare konsekvenser som riskerar att försämra kvinnors möjlighet till egen försörjning. Detta då en konsekvens av förslagen kan vara att de minskar incitamenten för en jämn fördelning av arbetet i hemmet, om det sker på bekostnad av att anknytningspersonens

³³ Etablering för fler, Jämställda möjligheter till integration, SOU 2023:24.

³⁴ Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper, SOU 2025:53.

³⁵ Ändring av permanent uppehållstillstånd för vissa utlänningar, SOU 2025:99.

³⁶ Arbetsförmedlingen, Lägre andel nyanlända kvinnor kommer till etableringen - Konsekvenser av tillfälliga uppehållstillstånd, dnr: Af-2018/0011 5157.

³⁷ Skärpta villkor för anhöriginvandring, SOU 2025:95.

försörjningsförmåga minskar.³⁸ Det skulle i så fall kunna leda till försämrade möjligheter för framför allt kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden och motverka en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.

4.3 Påverkan på möjligheten att ta del av information och lära sig svenska

I Jämställdhetsmyndighetens rapport *Mellan tillit och misstro, utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering* framkommer att kvinnorna upplever myndighetsinformation som otillgänglig och svår att ta till sig.³⁹ Utredningen *En översyn av vissa tolkfrågor*⁴⁰ har bland annat fått i uppdrag att utreda om utrikes födda ska betala en avgift för tolkar efter en tid i Sverige. Detta riskerar att försvåra för de som ännu inte fullt behärskar språket att göra rätt i förhållande till myndigheters instruktioner och att tillvarata sina rättigheter.

Möjligheten att lära sig språket och därefter bättre själv kunna ta till sig information från det offentliga kan också påverkas av de skärpta krav som är beslutade att gälla inom sfi.⁴¹ Till exempel kan tydligare krav på kommunerna att ta fram handlingsplaner för att nå personer som idag inte deltar i sfi öka förutsättningarna för fler att få tillgång till utbildning. I remissvar har dock framkommit att den tidsbegränsade rätten till sfi på tre år, med möjlighet till förlängning, särskilt kan försämra möjligheterna för kvinnor att lära sig svenska då de oftare är föräldralediga under längre perioder. Lagrådsremissen lyfter att föräldraledighet kan vara ett särskilt skäl som gör att huvudmannen måste besluta om att förlänga en persons rätt till sfi (förlängning sker sex månader i taget).

I utredningen *Administrativa sanktioner i socialförsäkringen*⁴² föreslås att ekonomisk sanktion ska utgå när enskilda gör fel i sin ansökan till förmåner inom socialförsäkringen. Med bakgrunden att utrikes födda kvinnor i hög utsträckning tar del av socialförsäkringen samt myndigheter inte alltid ger ett likvärdigt stöd till kvinnor som till män när de söker information, riskerar de administrativa sanktionsavgifterna leda till särskild ökad risk för skuldsättning bland målgruppen.⁴³ För personer som vill ansöka om medborgarskap kan skuldsättningen i nästa led innebära att man inte bedöms uppfylla kravet på skötsamhet, vilket kan påverka möjligheten att beviljas medborgarskap.

4.4 Övergripande risker

Utöver att flera av nämnda utredningar till viss del riskerar att motverka mål för jämställdhetspolitiken, särskilt när det gäller delmålet om ekonomisk jämställdhet,

³⁸ Även vid förlängningsansökningar föreslås försörjningskravet att gälla för anknytningspersonen, som oftare är en man.

³⁹ Mellan tillit och misstro, Jämställdhetsmyndigheten 2024-5, s. 6.

⁴⁰ En översyn av vissa tolkfrågor, Dir. 2025:16.

⁴¹ Lagrådsremissen Skärpta krav i kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare (sfi).

⁴² Administrativa sanktioner i socialförsäkringen, Ds 2025:8.

⁴³ Jämställt bemötande Nulägesanalys av bemötande vid fyra servicekontor, Kontigo 2018. Läs även mer i Migrationsverkets bilaga, om resultat från bemötandeundersökning.

riskerar de även att försämra möjligheten att nå det integrationspolitiska målet: att utrikes födda kvinnor och män ska ha samma skyldigheter, rättigheter och möjligheter som den övriga befolkningen att leva ett fritt, värdigt och självständigt liv inom samhällsgemenskapen.