

Bilaga 1

Återrapport av Arbetsförmedlingens plan för
att öka utrikes födda kvinnors inträde på
arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen
Författare: Arild Vågen, Sara Berggren
Datum: 2026-03-31
Diarienummer: Af-2026/0001 2552

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
1 Uppdrag	7
2 Genomförande av Arbetsförmedlingens plan	7
2.1 Likvärdigt bemötande.....	8
2.1.1 Kompetensutveckling av medarbetare.....	8
2.2 Likvärdig tillgång till insatser	9
2.2.1 Enhetlig uppföljning av föräldralediga	9
2.2.2 Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.....	11
2.2.3 Förstärkt arbete med arbetsgivare.....	12
2.2.4 Vidareutveckla samverkan med kommuner	14
2.2.5 Strukturerade kartläggningar och bedömningar	15
2.2.6 Reserverade upphandlingar	17
2.2.7 Nya aktiviteter utifrån myndighetsgemensamt arbete med likvärdig tillgång till insatser	18
2.3 Information och kommunikation	18
2.3.1 Information i digitala kanaler	18
2.3.2 Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor	19
3 Arbetsförmedlingens uppföljning.....	20
4 Appendix – Förslag på indikatorer för uppföljning.....	23
4.1 Likvärdigt bemötande.....	23
4.1.1 Kompetensutveckling av medarbetare.....	23
4.2 Likvärdig tillgång till insatser	23
4.2.1 Enhetlig uppföljning av föräldralediga	23
4.2.2 Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv.....	23
4.2.3 Förstärkt arbete mot arbetsgivare	23
4.2.4 Vidareutveckla samverkan med kommuner	24
4.2.5 Strukturerade kartläggningar och bedömningar	24
4.2.6 Reserverade upphandlingar	24
4.3 Information och kommunikation	24
4.3.1 Information i digitala kanaler och Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor.....	24

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 även Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket i uppdrag att ta fram egna planer. 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 samt de myndighetsspecifika planerna, för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. 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 Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika plan och är en bilaga till slutrapporten för den myndighetsgemensamma planen.

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.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrifter.

Maria Hemström Hemmingsson

Generaldirektör

Sara Berggren

Kvalificerad handläggare

Sammanfattning

Rapporten är en slutredovisning av Arbetsförmedlingens arbete med aktiviteterna i den myndighetsspecifika planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Liksom i det myndighetsgemensamma arbetet utgår aktiviteterna från tre hinder som identifierats för utrikesfödda kvinnors inträde på arbetsmarknaden - diskriminering, ojämställd tillgång till insatser samt att inte känna till sina rättigheter och skyldigheter. Genomförda aktiviteter inom de tre utvecklingsområdena *likvärdigt bemötande*, *likvärdig tillgång till insatser* och *förbättra information och kommunikation* sammanfattas kort nedan. Det övergripande målet med Arbetsförmedlingens aktiviteter är att påskynda målgruppens etablering på arbetsmarknaden.

- Likvärdigt bemötande

Ett utbildningsprogram har tagits fram inspirerat av hur Migrationsverket arbetat med kompetenshöjande insatser på området. Programmet heter *Öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden* och består till mestadels av existerande utbildningar men även en utbildning som tagits fram inom ramen för planen ingår. Efter avslutat program får deltagaren kompetens som bidrar till utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering inom ett eller flera av områdena: tidigare identifiering av ohälsa bland utrikes födda, etableringsprogrammet, matchningsmetod särskilt utformad för målgruppen, användning av tolk, rutin för hantering av föräldralediga inom etableringsprogrammet, kunskap om rasism och likvärdigt bemötande med mera.

- Likvärdig tillgång till insatser

- Ny rutin för föräldralediga inom etableringsprogrammet har utarbetats och införts, bland annat med hjälp av en ny webbutbildning. Detta med syfte att fler kvinnor som lämnar etableringsprogrammet för föräldraledighet ska komma tillbaka efter föräldraledigheten och då få rätt stöd.
- Möjligheten att operativt följa utrikes födda kvinnors tillgång till olika insatser har förenklats genom att ett statistikverktyg har kompletterats för detta ändamål.
- Ett arbete har påbörjats för att fler arbetsgivare som ingår i nationella överenskommelser med Arbetsförmedlingen, genom breddad rekrytering, ska erbjuda praktik eller anställning till fler utrikes födda kvinnor.
- Myndigheten har följt upp om de förutsättningar som kan råda för utrikes födda kvinnor som vill arbeta tas om hand om i de lokala

överenskommelser som revideras varje år mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Stickprov visar att målgruppen är väl identifierad.

- Arbete har genomförts för att de förutsättningar som kan vara särskilt viktiga att ta hänsyn till i kartläggningar och bedömningar för målgruppen har tagits omhand om i flertalet utvecklingsarbeten som sker inom myndigheten. Detta särskilt kopplat till myndighetens egen matchningstjänst sammanhållet matchningsstöd samt utvecklingen av handlingsplanen.
 - Ett utforskande arbete för att undersöka myndighetens möjlighet att arbeta med reserverade upphandlingar för idéburen sektorn har genomförts i form av ett pilotprojekt.
- Information och kommunikation

Aktiviteterna *Information i digitala kanaler* och *Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor* har i huvudsak omhändertagits i det myndighetsgemensamma arbetet och går att läsa mer om i uppdragets slutrapport.

Viktiga möjliggörare för arbetet har varit samverkan med kommunerna inom ramen för samverkansöverenskommelserna liksom med idéburen sektor kring bland annat att nå ut till målgruppen och undersöka möjligheterna till riktade upphandlingar.

I en avslutande del redogörs för hur Arbetsförmedlingen följer upp arbetet med planen framöver, kopplat till aktivitet i Verksamhetsplanen för 2026.

1 Uppdrag

Den 15 juni 2023 gav regeringen Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Jämställdhetsmyndigheten i uppdrag att implementera den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (dnr A2022/00809) som, utöver nämnda myndigheter, togs fram av Socialstyrelsen och Länsstyrelsen i Västernorrland under 2022. Även Socialstyrelsen skulle i samverkan delta i implementeringen av den myndighetsgemensamma planen. De myndighetsspecifika planerna för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket som togs fram under 2022 skulle också implementeras. Arbetet samordnades av Arbetsförmedlingen och planerna avsåg perioden 2023 – 2025. I denna bilaga redovisas för genomförandet av Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden.¹

Liksom i den myndighetsgemensamma planen utgår aktiviteterna i den myndighetsspecifika planen från utvecklingsområden kopplat till tre identifierade hinder för målgruppens inträde på arbetsmarknaden.

- Diskriminering
- Ojämställd tillgång till insatser
- Att inte känna till sina rättigheter och skyldigheter

Med utgångspunkt i utmaningarna formulerades följande utvecklingsområden för planernas genomförande:

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

2 Genomförande av Arbetsförmedlingens plan

I detta kapitel beskrivs genomförande och resultat av de aktiviteter som finns beskrivna under respektive utvecklingsområde i Arbetsförmedlingens plan. Genomförandet återges med utgångspunkt i hur aktiviteten och önskad effekt beskrivs i planen.

¹ Nedan kallad Arbetsförmedlingens plan.

2.1 Likvärdigt bemötande

2.1.1 Kompetensutveckling av medarbetare

Liksom i den myndighetsgemensamma planen för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden har likvärdigt bemötande identifierats som ett viktigt utvecklingsområde även för Arbetsförmedlingens egen plan. Bakgrunden var bland annat att tidigare studier som visade att utrikes födda kvinnor anvisas arbetsnära insatser i lägre grad och deltar i färre möten med arbetsförmedlare än män. En möjlig förklaring är att stereotypa uppfattningar kring utrikes födda män och kvinnor kan påverka vilket stöd och vilka insatser män respektive kvinnor deltar i.²

Utifrån det skapades aktiviteten Kompetensutveckling av medarbetare, som innebar att

Se över behov av att komplettera myndighetens befintliga utbildningar med kompetensutvecklingsinsatser som särskilt fokuserar på utrikes födda kvinnors behov av stöd för att komma ut på arbetsmarknaden. Undersöka möjligheten att erbjuda kompetensutvecklingsinsatsen till externa leverantörer.

Den önskade effekten var att öka kompetensen hos medarbetare och externa leverantörer att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar, behov av stöd och möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden.

Genomförande av aktiviteten

Under hösten och vintern 2023 gjordes en genomgång av Arbetsförmedlingens 34 interna utbildningar som på olika sätt berör bemötande av arbetssökande. Genomgången visade att det inte fanns behov av framtågande av flera utbildningar. Däremot identifierades behov av prioritering och paketering av befintliga utbildningar för att nå syfte med aktiviteten.

Ett utbildningsprogram togs fram bestående av ett antal befintliga utbildningar. Utbildningsprogrammet syftar till att öka medarbetarens kompetens att bemöta utrikes födda kvinnor utifrån deras förutsättningar och behov av stöd. Tänkta målgrupp för programmet var bland annat arbetsförmedlare som arbetar med: etableringsprogrammet; sammanhållet matchningsstöd för långtidsarbetslösa som ges i egen regi; arbetslivsrehabilitering samt med lokal samverkan med kommuner. Stärkt kompetens inom området ska bidra till att målgruppens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden ökar.

Efter avslutat program får deltagaren kompetens som bidrar till utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering inom ett eller flera av följande områden:

- Etableringsprogrammet och utbildningsplikt inom etableringsprogrammet.
- Ny rutin för hantering av föräldralediga inom etableringsprogrammet.

² Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, s. 12. Dnr: Af-2022/0046 3693

- Användning av språktolk i möten med arbetssökande.
- Behov av stöd hos arbetssökande med bristande kunskaper i svenska och ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Ökad upptäckt av våld när arbetssökande är utsatt och hur detta kan påverka arbetssökandes etablering på arbetsmarknaden.
- Matchning av nyanlända och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden med särskild fokus på kvinnor.
- Kunskap om rasism och likvärdigt bemötande hos offentliganställda och verktyg för inkluderande bemötandet.

Utbildningsprogrammet lanserades hösten 2024 och information om programmet spreds inom myndigheten. Fortsatta spridningsaktiviteter kommer att ske kontinuerligt.

Möjligheten att erbjuda kompetensutvecklingsinsatsen till externa leverantörer har undersökts men bedömdes inte vara genomförbart under perioden för planens implementering.

2.2 Likvärdig tillgång till insatser

2.2.1 Enhetlig uppföljning av föräldralediga

Föräldraledighet är en av faktorerna som fördröjer arbetsmarknadsetablering för många kvinnor som är nya i Sverige och riskerar att leda till att kontakten med Arbetsförmedlingen avbryts för att sedan inte återtas efter föräldraledigheten. Arbetsförmedlingen saknar idag en enhetlig hantering av registrering och uppföljning av personer som går på föräldraledighet.³

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen tre aktiviteter

- Informera nyblivna eller blivande föräldrar om möjligheten att dela på föräldraledigheten. Uppmuntra utrikes födda kvinnor med svag konkurrenskraft att vara fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen under sin föräldraledighet.
- Undersöka möjligheten att införa en enhetlig registrering av personer som går på föräldraledighet.
- Se över möjligheten att i samverkan med andra aktörer, så som myndigheter, kommuner och civilsamhälle verka för att kvinnor som har gått på föräldraledighet ska uppmanas till att skriva in sig hos Arbetsförmedlingen efter föräldraledighetens slut.

De önskade effekterna var

³ Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden, s. 13. Dnr: Af-2022/0046 3693

1. Införande av en enhetlig registrering av personer som är föräldralediga ger verksamheten möjlighet att följa upp antalet utrikes födda kvinnor som avbryter insatser och program på grund av på föräldraledighet.
2. Samverkan i frågan leder till att flera aktörer på olika håll kan jobba aktivt med att fånga upp utrikes födda kvinnor som annars riskerar att inte få ett kvalificerat stöd i sitt arbetssökande, vilket kan försena tiden till inträde på arbetsmarknaden.
3. Utrikes födda kvinnor med svag konkurrenskraft ges bättre förutsättningar att återuppta sin planering mot arbete eller studier efter slutförd föräldraledighet.

Genomförande av aktiviteterna

Arbetsförmedlingen har tagit fram och implementerat en ny rutin för handläggning av arbetssökande inom etableringsprogrammet som går eller planerar att gå på föräldraledighet.⁴ Den nya rutinen ska i ett första skede införas och testas inom etableringsprogrammet, för att sedan eventuellt spridas till andra program och arbetssökande.

Rutinen innebär att deltagare i etableringsprogrammet som skrivs ut från etableringsprogrammet på grund av föräldraledighet får information om fördelar med att vara fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen under sin föräldraledighet. Syfte med detta är att påskynda återgång till aktiviteter efter avslutad föräldraledighet samt att minimera risken för att arbetssökande missar sin återstående tid med etableringsinsatser eller anvisning till jobb- och utvecklingsgarantin/jobbgarantin för ungdomar vid fortsatt arbetslöshet. Arbetssökande som är fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen under sin föräldraledighet får en specialframtagen aktivitet i sin handlingsplan som bland annat innehåller tips om studier i svenska på egen hand och aktiviteter på öppna förskolan. För att stödja implementeringen av den nya rutinen har en intern webbutbildning tagits fram. I utbildningen ingår även information om vikten av att uppmuntra föräldrar som går på föräldraledighet att delta i program på deltid och ta ut föräldraledighet på deltid, så att båda parter kan starta sin etableringsprocess. Detta kan vara särskilt aktuellt i väntan på förskoleplats. Uppskattningsvis 150 arbetsförmedlare arbetar med etableringsprogrammet. Fram till november 2025 hade 110 personer genomgått utbildningen. För att säkerställa att utbildningarna används kontinuerligt för aktuella personalgrupper kommer utbildningen om ny rutin för föräldralediga inom etableringsprogrammet att inkluderas som en del i Behörighetsutbildning för etableringsuppdraget, vilken är obligatorisk för medarbetare som arbetar med deltagare i etableringsprogrammet.

Innan den nya rutinen infördes genomfördes en nollmätning över ett antal parametrar som beskriver föräldralediga inom etableringsprogrammet och var de hamnar när/om de återvänder till Arbetsförmedlingen efter föräldraledighet. Denna mätning kommer att upprepas efter cirka ett år och tre år för att se om införandet av

⁴ Etableringsprogrammet är det program som nyanlända som har fått uppehållstillstånd som flykting eller alternativt skyddsbehövande samt anhöriga till dessa kan tillhöra. Programtiden är 24 månader och ersättning för deltagande utgår från Försäkringskassan.

ny rutin har fått avsedd effekt. Ett nytt lagförslag som föreslås att börja gälla från den 1 januari 2027 innebär dock att majoriteten som deltar i etableringsprogrammet inte kommer att kunna ta ut föräldraledighet med föräldrapenning och alltså inte bli utskriven på den grunden, vilket kan komma att påverka effekten av aktiviteten.⁵ Troligtvis kommer detta leda till ett ökat beroende av försörjningsstöd under perioder av föräldraledighet.

Frågan om en enhetlig registrering av alla inskrivna arbetssökande som går på föräldraledighet har undersökts men bedöms inte juridiskt möjlig.

I det myndighetsgemensamma arbetet har myndigheterna i samverkan med Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), civilsamhället, Skatteverket, Staten servicecenter och Pensionsmyndigheten verkat för att nå ut med information om jämställt föräldrapenninguttag och vikten av att vara inskriven hos Arbetsförmedlingen till bland andra utrikes födda föräldralediga kvinnor. Detta har skett inom ramen för arbetet med dialogverktyget (som beskrivs i avsnitt 2.3) och arbetet med att förmedla viktiga budskap till målgruppen via Statens servicecenters Servicekontor (SSC). Arbetsförmedlingen har även säkerställt med Försäkringskassan att information om inskrivning hos Arbetsförmedlingen finns med i den information som går ut till alla som varit föräldralediga med föräldrapenning ett år.

2.2.2 Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

Arbetsnära insatser, särskilt subventionerade anställningar, bidrar positivt till insatsdeltagarnas sysselsättning. Genom dessa insatser får deltagarna arbetslivserfarenhet, språkträning och nätverk som förbättrar möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden.

Utrikes födda kvinnor är dock underrepresenterade i flera av de arbetsnära insatserna, exempelvis bland nystartsjobb och arbetsmarknadsutbildningar. För att öka deras deltagande behöver myndigheten i högre grad beakta denna målgrupp i styrning och uppföljning på lokal, regional och nationell nivå.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen aktiviteten

- Regelbundet följa upp utvecklingen av andel beslut om nystartsjobb, arbetsmarknadsutbildningar och matchningsinsatser för utrikes födda kvinnor samt resultat efter avslutade insatser.⁶

Den önskade effekten var att

1. Öka myndighetens fokus på utrikes födda kvinnors tillgång till prioriterade insatser (arbetsnära insatser) för att bättre identifiera utvecklingsbehov och lämpliga åtgärder i verksamheten.

⁵ [En reform för att bryta bidragsberoendet och stärka Sverige - Regeringen.se](#)

⁶ Matchningsinsatser ingår ej längre i begreppet Arbetsnära insatser. Se myndighetens verksamhetsplan för 2025.

Genomförande av aktiviteten

För att omhänderta syftet med denna aktivitet, att den operativa verksamheten i högre grad ska kunna prioritera målgruppen utrikes födda kvinnors likvärdiga tillgång till insatser, har myndighetens interna uppföljningsverktyg (analysapplikation) *Likvärdigt utbud av insatser och tjänster* vidareutvecklats med en ny vy (nytt ”ark”) för utrikes och inrikes födda kvinnor och män.

Genom vidareutveckling av en befintlig statistikapplikation som är väl känd inom verksamheten har förutsättning skapats för att förenkla uppföljning av utrikes födda kvinnors deltagande i arbetsnära- och andra insatser samt övergångar till arbete och studier. Applikationen möjliggör kontinuerlig uppföljning på alla nivåer inom myndighetens operativa verksamhet och den nya vyn är tänkt att användas av arbetsförmedlare, verksamhetssamordnare vid regionerna, samt av sektions- och enhetschefer. Statistikapplikationens nya vy kan även vara ett bra redskap i de lokala analyser som ska genomföras gemensamt av kommun och Arbetsförmedling inför revidering av lokala överenskommelser.⁷ Tyvärr är det inte möjligt att följa upp hur många unika användare som öppnar den nya vyn i statistikapplikationen. Däremot går det att se hur många unika användare som arbetar i applikationen varje dag. I genomsnitt använde 74 unika personer per månad denna applikation under 2025. Den dag nyheten om den nya vyn publicerades på Arbetsförmedlingens intranät gick antalet användare upp till 294.

I Arbetsförmedlingens uppföljning av verksamhetsplanen för 2025 redovisas övergångar till arbete och studier uppdelat på inrikes- och utrikes födda kvinnor och män. Andelen som går till arbete/studier ökade något bland inskrivna utrikes födda kvinnor (januari-augusti 2024: 25,8 procent, januari-augusti 2025: 26,1 procent). Ökningen var mindre jämfört med såväl utrikes födda män som med inrikes födda kvinnor och män. Fortsatt utbyggnad av sammanhållet matchningsstöd i egen regi med särskilt fokus på att prioritera utrikesfödda kvinnors behov bör bidra till förbättrad jämställdhet inom arbetsnära insatser. Även ökning av introduktionsjobb bedöms vara viktigt för målgruppen utrikesfödda kvinnor.⁸

2.2.3 Förstärkt arbete med arbetsgivare

Bristande kunskap om den svenska arbetsmarknaden och avsaknad av arbetsrelaterade nätverk är faktorer som bidrar till ett fördröjt inträde på arbetsmarknaden. För att möta dessa behov krävs arbetsnära insatser och ett aktivt matchningsarbete.⁹ En central del är att identifiera arbetsgivare som är villiga att erbjuda arbetsnära insatser eller anställningar för målgruppen, exempelvis utrikes födda kvinnor med kort utbildning, utan formella meriter och med begränsade kunskaper i svenska. Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och

⁷ I återrapporten för den myndighetsgemensamma planen beskrivs den myndighetsgemensamma statistiksammanställningen som tagits fram. För Arbetsförmedlingens del visar den att utrikes födda kvinnor var särskilt underrepresenterade när det gällde tillgång till särskilda insatser, som SIUS och Lönebidrag, liksom i lägre grad identifierade med kod för funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Utrikes födda kvinnor hade även lägre tillgång till Arbetsmarknadsutbildningar. Myndighetsgemensamt statistikunderlag, dnr: Af-2025/0001 7283.

⁸ Fördjupad uppföljningsrapport 2 januari–augusti 2025, Diarienummer: Af-2025/0017 8156, Arbetsförmedling.

⁹ Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2019). Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet. (IFAU Rapport 2019:27).

arbetsinriktade insatser är dessutom prioriterade områden i Arbetsförmedlingens instruktion, regleringsbrev och egna målbild för verksamheten.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen två aktiviteter

- Fortsätta utveckla ett proaktivt arbetsgivararbete i syfte att identifiera arbetsgivare som vill bredda sin rekrytering genom att inkludera fler utrikes födda kvinnor med svag förankring på arbetsmarknaden. I kontakten med arbetsgivare, aktivt verka för att förebygga diskriminering i rekryteringsprocessen, vid matchning och på arbetsplatsen.
- Undersöka möjligheten att sprida metodiken från Matchning från dag 1 till leverantörer i upphandlade tjänster så att utrikes födda kvinnor som deltar i dessa tjänster kan få ett mer ändamålsenligt stöd på väg till arbete.

Den önskade effekten var att

1. Fler utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden tar del av arbetsnära insatser för att snabbare komma ut i arbete.
2. Fler utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden matchas mot lämpliga arbetsgivare utifrån både formella och informella kompetenser.
3. Fler arbetsgivare anställer eller möjliggör tillgång till arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Genomförande av aktiviteterna

En prototyp på flexibel rekryteringsmodell för målgruppen har tagits fram utifrån tidigare genomfört arbete med breddad rekrytering. Arbetsförmedlingen har identifierat att arbetsgivare ofta har behov av stöd vid rekrytering och handledning med en förstärkning på områden som rör möjligheterna och nyttan av att rekrytera brett, hur arbetsförmåga kan främjas samt anpassning, för en framgångsrik rekrytering. Rekryteringsmodellen har hittills presenterats för ICA inom ramen för myndighetens nationella överenskommelser med större arbetsgivare. ICA genomför bland annat en lokal pilot där fokus ligger på att rekrytera utrikes födda kvinnor och detta initiativ kommer eventuellt att spridas till fler orter.

Under 2025 fick totalt 609 personer anställning och 832 personer praktik via de nationella överenskommelserna. Utrikes födda kvinnor utgjorde 24 procent av dem som fick praktik och 8 procent av dem som startade en anställning. Arbetet med prototypen på en flexibel rekryteringsmodell startade hösten 2025. Myndigheten kommer fortsatt att följa utvecklingen för andelen utrikes födda kvinnor bland dem som får praktik eller anställning inom ramen för det nationella arbetsgivararbetet.

Arbetsförmedlingen har inte gått vidare med att undersöka möjligheterna att sprida metodiken från *Matchning från dag 1* till upphandlade leverantörer, detta eftersom Arbetsförmedlingen i samband med uppdraget att implementera planen fick ett uppdrag att skapa en matchningstjänst i egen regi. Vissa delar av metoden har lyfts in i matchningstjänsten i egen regi, kallad sammanhållet matchningsstöd. Exempelvis inbegriper arbetssättet fördjupade kartläggningar av arbetssökande med fokus på

informell kompetens och ett aktivt arbetsgivararbete samt möjligheten till kompletterande aktiviteter för att möjliggöra en anställning.

Fram till och med december 2025 har totalt 18 798 arbetssökande påbörjat sammanhållet matchningsstöd, varav 9 153 kvinnor och 9 645 män. Antalet kvinnor födda utanför Europa var 5 737 och utgjorde därmed 63 procent av alla kvinnor som påbörjat stödet.

Totalt har 2 799 kvinnor och män fått arbete inom sammanhållet matchningsstöd, vilket utgör 15 procent av deltagarna. Antalet kvinnor som fått arbete är 1 268, vilket utgör 14 procent av antalet kvinnor, andelen män till arbete är 16 procent. Antalet kvinnor födda utanför Europa som fått arbete var 858, vilket utgör 15 procent av denna grupp.

2.2.4 Vidareutveckla samverkan med kommuner

I framtagande av överenskommelser om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna kartläggs målgrupper som omfattas av samverkan samt målgruppernas behov av stöd. I kartläggningarna beaktar parterna bland annat kön, utrikes/inrikes födda, utbildningsnivå och utbildningsbehov, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, och funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det befintliga arbetssättet bedömdes kunna ge goda förutsättningar för att inkludera utrikes födda kvinnor inom ramen för samverkan.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingens aktiviteten

- I uppföljningen av arbetet med överenskommelser behöver gruppen utrikes födda kvinnors behov av stöd till arbete och studier beaktas. Detta kan exempelvis uppnås genom att utrikes födda kvinnor beaktas i samband med resultatuppföljning av samverkan och i det fortsatta arbetet med att utveckla samverkansmodellen med tillhörande stödstruktur.

Den önskade effekten var att

1. Utrikes födda kvinnors möjligheter till etablering på arbetsmarknaden stärks samt att deras kompetens tillvaratas genom att målgruppens behov av stöd beaktas i samverkan.

Genomförande av aktiviteten

Under hösten 2023 gjordes ett stickprov där ett urval av överenskommelser tecknade av Arbetsförmedlingen och kommun granskades. Resultatet av den granskningen visade att utrikes födda kvinnors behov uppmärksammades i majoriteten av överenskommelserna och i flera av överenskommelserna fanns gruppen med som en prioriterad målgrupp. Under hösten 2025 genomfördes ytterligare ett stickprov på tio överenskommelser. Ingen av dessa pekade ut just målgruppen ”utrikes födda kvinnor” men samtliga nämner målgrupper där utrikes födda kvinnor är representerade. Till exempel utrikes födda, långtidsarbetslösa samt personer med kort utbildning som tillhör etableringsprogrammet eller har svaga språkkunskaper.

I den resultatuppföljning som sker årligen görs bedömningar om hur samverkan fungerar. Att följa utrikesfödda kvinnor är tillfogat i uppföljningen. Det är dock inte säkert att man lokalt följer upp den parametern eftersom det är avhängigt om man i samverkan har identifierat en gemensam målsättning kopplat till målgruppen.

Arbetsförmedlingen har ett regleringsbrevsuppdrag att vara en aktiv part i EU-fondsprojekt. De flesta projekt som Arbetsförmedlingen medverkar i (både som samverkanspart eller projektägare) sker tillsammans med kommunen och bygger i många fall på de lokala överenskommelserna. Många av projekten i samverkan med kommunerna har utrikes födda kvinnor som en uttalad målgrupp, exempelvis projekt som Kvinnors etablering, Etableringslyftet och Samverkan i Sörmland.¹⁰

2.2.5 Strukturerade kartläggningar och bedömningar

Flera studier pekar på att en grundlig kartläggning av informella kompetenser och behov av stöd är en förutsättning för ett bra matchningsunderlag. En strukturerad kartläggning ökar även chansen att tidigt identifiera behov kopplade till ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt ökad upptäckt av våld, faktorer som kan försvåra och fördröja kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

En central del i Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska bedömning är kartläggningen av en enskilds kompetenser, erfarenheter och färdigheter, formella såväl som generella. Den görs vid upprepade tillfällen, exempelvis vid inskrivningen hos myndigheten, vid övergångar i program, i fördjupade bedömningar och kartläggning av förutsättningar för att identifiera ohälsa eller funktionsnedsättning.

I mötet med den arbetssökande då kartläggningen och bedömningen görs finns det risk att den arbetsmarknadspolitiska bedömningen indirekt färgas av fördomar och attityder baserade på stereotyper som finns i samhället i stort. Den typen av inslag i handläggningen har visat sig vara särskilt missgynnande för kvinnor.¹¹ Som motvikt behövs strukturerade arbetssätt när den arbetsmarknadspolitiska bedömningen genomförs.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen aktiviteten

- Undersöka hur myndigheten ska utveckla mer strukturerade kartläggningar, exempelvis genom att införa kartläggningsmallar som stöttar arbetsförmedlare i kartläggningen av en arbetssökandes kompetenser, förutsättningar och behov. I det arbetet dra lärdomar från beprövade metoder.

De önskade effekterna var

1. Informella kompetenser kartläggs vilket underlättar matchning mot arbetsgivares behov.
2. Behov av fördjupat stöd identifieras tidigare än i dagsläget och lämpliga insatser kan sättas in tidigare under den enskildes arbetslöshetsperiod.

¹⁰ [Kvinnors etablering - Stockholms stad](#)
[Etableringslyftet](#)

¹¹ Arbetsförmedlingen (2019), Vad händer i mötet, Af-2017/0033 5976.

3. Eventuell ohälsa och funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt utsatthet för våld i nära relationer identifieras så att den enskilde kan erbjudas stöd och insatser utifrån sina behov.
4. Ökad kvalitet på handlingsplaner som upprättas i samband med den fördjupade kartläggningen.

Genomförande av aktiviteten

Ett omfattande arbete har pågått och pågår fortsatt inom Arbetsförmedlingen som syftar till att förbättra strukturen och kvalitén i kartläggningar och bedömningar av stödbehov. Arbetet är kopplat till utvecklingen av systemstöd för den arbetssökandes handlingsplan samt geografiska och yrkesmässiga rörlighet och utvecklingen av systemstödet är myndighetens nya ärendehanteringssystem. Utifrån det pågående arbetet som omfattar alla inskrivna arbetssökande bedömdes inte ett separat utvecklingsarbete inom ramen för detta uppdrag vara aktuellt. Arbetet inom aktiviteten fokuserades därför på att bidra till att de behov som särskilt kan gälla utrikes födda kvinnor togs i beaktning i pågående utvecklingsarbeten.

En genomgående tanke i utvecklingen av systemstöden är att de ska stötta arbetsförmedlaren i att göra rätt, bland annat genom att gå igenom obligatoriska steg innan beslut. När etableringsprogrammet¹² flyttas över till det nya ärendehanteringssystemet föreslås programmets obligatoriska kartläggningsfas att struktureras på sådant sätt att en djupgående kartläggning, där även informell kompetens kartläggs samt frågor om ohälsa ingår, blir obligatorisk innan man kan fortsätta beslutsärendet för programmet.

Som nämns i avsnitt 2.2.3 när sammanhållet matchningsstöd, myndighetens egen förstärkta matchningstjänst, i hög grad ut till utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Stödet innebär bland annat att de erbjuds en fördjupad kartläggning och matchas aktivt mot arbetsgivare utifrån sina formella och informella kompetenser. Arbetsförmedlingen har skapat en egen uppföljningsapplikation för sammanhållet matchningsstöd som följer en rad parametrar som exempelvis inflöde, aktiviteter som deltagarna har, ledtider till arbete och resultat. I applikationen kan man, utöver att filtrera på kön, bland annat även filtrera på födelseland (*födda i Sverige, födda i Europa utom Sverige och födda utanför Europa*) vilket innebär att dessa går att följa upp utifrån de bedömningar som görs, insatserna som ges utifrån bedömningarna och resultatet till arbete.

Parallellt arbetar Arbetsförmedlingen i andra uppdrag aktivt för att tidigare upptäcka funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga hos utrikesfödda. Arbetet tar bland annat stöd av erfarenheter från Hälsofrämjande etablering, som visade att målgruppen ofta har komplexa behov. Myndigheten arbetar även med ökad identifiering av våld i nära relationer.¹³

¹² Etableringsprogrammet är det program som nyanlända som har fått uppehållstillstånd som flykting eller alternativt skyddsbehövande samt anhöriga till dessa kan tillhöra. Programtiden är 24 månader och ersättning för deltagande utgår från Försäkringskassan.

¹³ [Återrapport: Identifiering och bedömning av arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga](#) [Återrapport ökad upptäckt av våld](#)

2.2.6 Reserverade upphandlingar

För vissa utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden finns ett behov av alternativ till de tjänster som Arbetsförmedlingen i dag erbjuder. Aktörer inom idéburen sektor har ofta en stark lokal förankring och ett stort förtroende hos målgruppen, vilket gör det möjligt för dem att nå individer som offentlig verksamhet har svårare att nå.¹⁴

Bestämmelsen om reserverad upphandling i lagen om offentlig upphandling (LOU) gör det möjligt för Arbetsförmedlingen att reservera upphandlingar för idéburna organisationer, under förutsättning att deras allmännyttiga syfte bidrar till att uppfylla tjänstens ändamål. Det finns ett identifierat behov av att pröva denna möjlighet för att bättre möta utrikes födda kvinnors behov, då de i dag inte får tillräckligt stöd genom Arbetsförmedlingens ordinarie insatser eller upphandlade tjänster hos leverantörer.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen aktiviteten

- Starta ett internt utvecklingsarbete för att undersöka om myndigheten i högre grad kan nyttja möjligheten att reservera upphandlingar eller valfrihetssystem till idéburen sektor för att bättre möta identifierade behov hos målgruppen och påskynda progressionen mot arbetsmarknaden. I detta arbete ingår att involvera idéburen sektor.

De önskade effekterna var

- 1) Insatser identifieras som kan leda till fler arbetsmarknadspolitiska tjänster från idéburen sektor som utgår från identifierade behov och som leder till ökad progression mot arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.
- 2) Inom ramen för befintlig överenskommelse med idéburen sektor få ökad kunskap hos myndigheten om sektorns särart och mervärde i egenskap av leverantör av arbetsmarknadsinsatser till individer med svag ställning på arbetsmarknaden.

Genomförande av aktiviteten

Aktiviteten har genomförts inom ramen för förstudien Nya samverkansstrukturer för hållbar arbetsmarknad¹⁵, finansierad av Europeiska socialfonden (ESF+), programområde A.1. Syftet med förstudien var att undersöka hur samverkan med idéburen sektor kan stärkas och utvecklas, särskilt med fokus på målgruppen utrikesfödda kvinnor.

Förstudien genomfördes av Arbetsförmedlingen (projektägare) i samverkan med Famna, Fremia, stiftelsen Fryshuset, Coompanion och Trollhättans kommun under perioden januari till oktober 2024. Tre samverkans- och finansieringsformer analyserades: idéburet offentligt partnerskap (IOP), projekt och upphandling. Behov och insatser för målgruppen undersöktes och identifierades vilket ledde till rekommendationer om att gå vidare med reserverade tjänster för målgruppen.

¹⁴ Prop. 2021/22:135 Idéburen välfärd.

¹⁵ Af-2024/0083 5202.

Förstudiens slutsatser visade att myndigheten lyckats identifiera mervärden som särskiljer idéburna aktörer/leverantörer från andra typer av aktörer/leverantörer. Slutsatser och rekommendationer från den gemensamma förstudien beaktas i nuvarande interna utvecklingsarbete.

2.2.7 Nya aktiviteter utifrån myndighetsgemensamt arbete med likvärdig tillgång till insatser

I det myndighetsgemensamma arbetet har Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Migrationsverket, med stöd av Socialstyrelsen och Jämställdhetsmyndigheten tagit fram statistik från de egna verksamheterna som visar i viken grad utrikes födda kvinnor tar del av olika insatser, bidragsförmåner och annat stöd. Med detta som underlag analyserades sedan, utifrån ett livshändelseperspektiv, huruvida det finns tapp och glapp mellan myndigheternas verksamheter.¹⁶ Detta arbete utmynnade i några myndighetsgemensamma aktiviteter men även brister i den myndighetsspecifika verksamheten identifierades. Bland annat identifierades behov av mer arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor exempelvis ökad tillgång till särskilda insatser (lönebidrag mm.) som föregås av registrering av funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Utifrån dessa insikter undersöktes möjligheten att ytterligare föra in stödbehovsbeskrivningar för utrikes födda kvinnor i de utvecklingsarbeten som sker inom Arbetsförmedlingen när det gäller:

- utveckling av Arbetsmarknadsutbildningar, med fokus på språkstödjande insatser kopplat till utbildningar inom vård respektive service, samt
- arbetet med att korta ledtiderna för identifiering och registrering av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt identifiering av stödbehov.

2.3 Information och kommunikation

2.3.1 Information i digitala kanaler

Arbetsförmedlingen har tillgängliggjort information, webinarier och podcasts genom att översätta till och skapa innehåll på andra språk. Informationen kan däremot uppfattas som svåråtkomlig för en person som inte kan tillgängliggöra sig skriven text eller förstår svenska. I framtagandet av innehåll kan Arbetsförmedlingen beakta digitaliseringsmognad, tillgång till kommunikationsteknik och förmåga att ta till sig abstrakt information i textform för att tillgängliggöra det för fler personer.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen aktiviteterna

- Se över möjligheten att samla, paketera och rikta innehåll på den egna externa webbsidan och i andra digitala kanaler i syfte att ytterligare tillgängliggöra det för utrikes födda kvinnor.

¹⁶ Läs mer under avsnitt 3.2. i den myndighetsgemensamma slutredovisningen.

- Undersöka möjligheten att länka till webbsidor tillhörande andra myndigheter eller organisationer som på olika sätt kan ha en betydande verkan på en utrikes född kvinnas etablering i samhället.

De önskade effekterna var

1. Att fler utrikes födda kvinnor tar del av information och kunskapshöjande innehåll som finns på Arbetsförmedlingens externa webbsida. Detta i syfte att öka kännedom om myndighetens utbud av tjänster och insatser, vilket i längden kan leda till att fler kvinnor kommer ut i arbete.
2. Personal som möter målgruppen i sitt arbete, inklusive fristående aktörer, kommuner och civilsamhälle får bättre tillgång till information och kunskapshöjande innehåll i sitt arbete med utrikes födda kvinnor.

Genomförande av aktiviteterna

Arbetsförmedlingen analyserade förutsättningarna för att genomföra aktiviteterna bland annat genom en enkätundersökning via det nationella organet för dialog och samråd mellan regeringen och det civila samhället (NOD). Återkopplingen från enkäten och analysen landade i att inte prioritera digitala kommunikationsvägar för att nå målgruppen utan att i stället nå ut via fysiska möten i samverkan med civilsamhället och andra aktörer.

I svaren från enkät lyftes behovet av muntlig kommunikation och dialog med möjlighet att ställa frågor, gärna med stöd av fysiskt material. Dessutom önskades en helhetsbild med förståelse för hur de olika myndigheternas ansvarsområden hänger ihop och var de kan vända sig i olika ärenden. Därför blev kommunikationsaktiviteterna en del av den myndighetsgemensamma planen i stället för en del av Arbetsförmedlingens myndighetsspecifika plan.

Ett myndighetsgemensamt dialogverktyg kallat *Jobba i Sverige* togs fram för muntlig kommunikation och verktyget beskrivs i återrapporten för den myndighetsgemensamma planen. Information om dialogverktyget har spridits via myndighetens interna kommunikationskanaler och även via myndighetens sociala media-kanaler.

2.3.2 Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor

Arbetsförmedlingen ansvarar för att stödja personer som är inskrivna vid myndigheten. Utmaningen med att nå ut till utrikes födda kvinnor som inte är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, som exempelvis vissa anhöriga till svenska medborgare, medföljande till personer som är i Sverige med arbetstillstånd eller föräldralediga beskrivs i den myndighetsgemensamma planen.

Utifrån det skapade Arbetsförmedlingen aktiviteten

- Undersöka möjligheten att genomföra riktade insatser under åren 2023 - 2025 för att utrikes födda kvinnor som är i behov av stöd för att komma ut i arbete ska skriva in sig hos Arbetsförmedlingen.

Den önskade effekten var

1. Fler utrikes födda kvinnor som är i behov av stödinsatser skriver in sig hos Arbetsförmedlingen, däribland kvinnor som har anhöriginvandrat till Sverige och inte har kommit i kontakt med Arbetsförmedlingen.

Genomförande av aktiviteterna

Denna aktivitet har omhändertagits via arbetet med dialogverktyget som beskrivs i återrapporten för den myndighetsgemensamma planen. Aktiviteten omhändertas även via det myndighetsgemensamma arbetet som sker genom informationsspridning från handläggarna på SSC:s servicekontor vilka, särskilt vid folkbokföringstillfället, möter samtliga nyanlända utrikes födda kvinnor. Även detta arbete beskrivs i återrapporten för den myndighetsgemensamma planen.

3 Arbetsförmedlingens uppföljning

Arbetsförmedlingens övergripande mål är att främja och påskynda utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden genom arbete eller med hjälp av studier. Alla aktiviteter i planen är framtagna för att bidra på olika plan till det målet.

I den myndighetsgemensamma planen syftar varje utvecklingsområde till att bidra till vissa samhällseffekter. Som ett led i att närma sig dessa effekter behöver myndigheterna nå ett antal nya utfall.¹⁷ Kopplat till varje aktivitet i Arbetsförmedlingens plan finns ett antal indikatorer framtagna för att fånga förändringar som kan indikera att myndigheten närmar sig dessa nya utfall. Indikatorerna finns sammanställda i appendix till denna rapport.

Aktiviteterna i Arbetsförmedlingens plan syftar till följande nya utfall:

Likvärdigt bemötande

- När medarbetare deltar i kompetenshöjande insatser får de kunskap om jämställdhet och likvärdig behandling och agerar utifrån det i sitt dagliga arbete. 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.

Likvärdig tillgång till insatser

- Att myndigheterna har kunskap för att kunna arbeta så att oskäliga 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 (se utvecklingsområde om likvärdig tillgång till insatser i den myndighetsgemensamma återrapporten).

Information och kommunikation

¹⁷ Läs mer under avsnitten: 3.1.2, 3.2.2 och 3.3.2 i den myndighetsgemensamma slutredovisningen.

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

Arbetsförmedlingen har i uppföljningsrapporter kopplade till verksamhetsplanen under 2025 särskilt följt utrikes födda kvinnor och mäns etablering på arbetsmarknaden, genom att mäta övergångar till arbete och studier uppdelat på både kön och födelseland.¹⁸ Generellt är det svårt att härleda utfall på arbetsmarknaden till särskilda aktiviteter. För att i någon mån fånga i vilken grad planens aktiviteter når de beskrivna utfallen i punktlistan ovan kommer vissa indikatorer beskrivna i appendix till denna bilaga att följas. Detta kopplat till aktivitet i myndighetens verksamhetsplan som handlar om att fortsätta att arbeta med metoder för ökad jämställdhet i urval, bedömningar av behov av insatser och matchning – med särskilt fokus på att öka andelen arbetsnära insatser som riktas till utrikesfödda kvinnor. Det fortsatta arbetet syftar bland annat till att möjliggöra fortsatta analyser och att effekt av aktiviteterna kan mätas över tid.

Parallellt förtydligas och förbättras det arbete som myndigheten gör i egen regi, där jämställdhet och lika tillgång till insatser är viktiga. Det sker bland annat genom att förtydliga arbetsförmedlarrollen och koppla de olika inriktningarna till obligatoriska utbildningar samt i egna arbetssätt såsom sammanhållet matchningsstöd.

I dagsläget presenteras statistik och uppföljning av myndighetens arbete med arbetssökande generellt uppdelad på kön men inte alltid på födelseland, även om den statistiken är tillgänglig. Som beskrivs i avsnitt 2.2.2 har Arbetsförmedlingen som en del av arbetet med denna plan förbättrat och förenklat uppföljningen av inskrivna utrikes födda kvinnor för att underlätta för verksamheten att följa tillgången till bland annat arbetsnära insatser.

Arbetsförmedlingen har också genomfört ett omfattande arbete med att utveckla handlingsplanen och skapat stöd och förutsättningar för enhetliga kartläggningar och bedömningar. En del av arbetet som är lanserat innebär att bedömningen av stödbehov och stödinriktning styr urvalet av aktiviteter som presenteras för arbetsförmedlaren i "aktivitetsväljaren". Det möjliggör uppföljning av hur kvinnor och mäns stödbehov bedöms för att säkerställa att de insatser som ges speglar bedömningarna. Statistikapplikation *Handlingsplan Operativ uppföljning* har nyligen skapats där verksamheten kan följa bedömningarna på operativ nivå.

Slutligen har myndigheten tagit beslut om en ny målbild och genomför en omfattande omorganisering av myndighetens förmedlingsverksamhet med syfte att bland annat förstärka stödet till långtidsarbetslösa och erbjuda ett mer samordnat

¹⁸ I verksamhetsplanen för 2025 går att läsa att verksamheten ska fortsätta arbetet med metoder för ökad jämställdhet i urval, bedömningar av behov av insatser och matchning. Särskilt fokus ska vara på att öka andelen arbetsnära insatser som riktas till utrikesfödda kvinnor.

stöd som inkluderar fysiska möten, för de arbetssökande som bedöms ha stort stödbehov, vilket särskilt kan gagna utrikes födda kvinnor.

4 Appendix – Förslag på indikatorer för uppföljning

4.1 Likvärdigt bemötande

4.1.1 Kompetensutveckling av medarbetare

- Antal medarbetare som genomgått de relevanta interna webutbildningarna samt uppföljning av resultat i utbildningarnas utvärderingar.
- Frågorna: Lyssnar handläggarna på dig och behandlar dig med respekt? Får du den information som du behöver? Upplever du att du blir rättvisbehandlad av Arbetsförmedlingen? (i kundundersökningar God förvaltning).
- Om möjligt, fortsatt genomförande av den enkät som riktat sig till enhetschefer och som skickats ut under 2025 i samband med att återrapport för utvecklingsprogrammet Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Intressanta frågor i enkäten är enhetscheferers uppfattning om de känner till myndighetens målsättning kopplat till jämställdhet och om man anser att medarbetare har utrymme att beakta frågorna i det operativa arbetet.

4.2 Likvärdig tillgång till insatser

4.2.1 Enhetlig uppföljning av föräldralediga

- Statusuppföljning av föräldralediga inom etableringsprogrammet 12 månader och 36 månader efter föräldraledighet. Andel som efter 12 månaders föräldraledighet har hamnat i "rätt" insats, alltså i etableringsprogrammet eller jobb- och utvecklingsgarantin. Andel som är tillbaka i myndigheten efter utskrivning på grund av föräldraledighet.
- Antal och andel som under viss period har aktiviteten *Aktivitet för föräldralediga* i Handlingsplanen.

4.2.2 Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

- Stickprov på förekomsten av lokala överenskommelser som tar hänsyn till målgruppen i gemensam analys och har målgruppsanpassade aktiviteter.
- Om möjligt, följa de indikatorer som beskrivs i myndighetens verksamhetsplan för 2025 uppdelat på inrikes och utrikes födda: Öka jämställdheten i nya beslut om insatser.

4.2.3 Förstärkt arbete mot arbetsgivare

- Antal och andel utrikes födda kvinnor som får praktik eller anställning via de nationella överenskommelserna med arbetsgivare.

4.2.4 Vidareutveckla samverkan med kommuner

- I de fall målgruppen utrikes födda kvinnor är en grupp där man lokalt identifierat gemensamma målsättningar för, följs detta upp i den årliga resultatuppföljningen. Exempelvis genom den tillagda frågan: Fler utrikesfödda kvinnor i arbete, fler deltagare i jobbspår, inom ramen för kommunsamverkan.¹⁹
- I de fall det finns lokal målsättning för målgruppen kan klusteranalys göras.

4.2.5 Strukturerade kartläggningar och bedömningar

- Andel utrikes födda kvinnor i Sammanhållet matchningsstöd och andel som går ut i arbete och studier.
- Förändringar i ledtid för utrikes födda kvinnor innan kod för funktionsnedsättning ges hos Arbetsförmedlingen (för att följa om ledtiden kortas).
- Andel utrikes födda kvinnor som har arbetsnära insatser och särskilt fokus på anställningar med stöd för personer med funktionsnedsättning och SIUS.
- Andel utrikes födda kvinnor som får stödinriktningsbedömning Fördjupat matchningsstöd.

4.2.6 Reserverade upphandlingar

Slutsatser och rekommendationer från den gemensamma förstudien beaktas i nuvarande interna utvecklingsarbete. Än så länge har inga inköp eller upphandlingar reserverats för idéburen sektor. Om detta görs framöver kan följande indikatorer bli aktuella:

- Andel utrikes födda kvinnor i tjänst samt utfall uppdelat på olika grupper, efter deltagande i aktuella tjänster utförda av idéburen sektor.

4.3 Information och kommunikation

4.3.1 Information i digitala kanaler och Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor

Aktiviteterna omhändertas i det myndighetsgemensamma arbetet. Förslag på uppföljning beskrivs i återrapporten för den myndighetsgemensamma planen.

¹⁹ Systemstöd för uppföljning på nationell nivå är under utveckling.