

# Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?

En studie av Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser ur ett jämställdhetsperspektiv

**WORKING PAPER 2018:2**

Cheung, Maria

© Arbetsförmedlingen  
Författare: Maria Cheung  
Datum: 2018-02-16  
Diarienummer: Af-2018/0005 3281

## Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har ett jämställdhetsuppdrag inom arbetsmarknadspolitiken där kvinnor och män ska ha tillgång till förmedlings- och programverksamhet på samma villkor. Tidigare studier som är baserade på deskriptiv statistik visar dock att könsfördelningen av Arbetsförmedlingens insatser är skev. Bland utrikes födda och deltagare i etableringsuppdraget är könsfördelningen av insatser och möten med arbetsförmedlare än mer skev. Kvinnor och män kan emellertid ha olika förutsättningar och/eller egenskaper som bidrar till den skeva fördelningen. Denna rapport studerar om det finns oförklarade könsskillnader i Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser, genom att kontrollera för olika bakgrundsegenskaper som kan skilja sig åt mellan kvinnor och män. Resultaten visar att det finns könsskillnader, men de är mindre än vad som målas upp i den deskriptiva statistiken.

Rapporten visar att män får ta del av arbetsnära insatser som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb i högre utsträckning medan kvinnor får ta del av förberedande utbildningar och extratjänster i högre utsträckning. Om kvinnor är underrepresenterade i olika delar av Arbetsförmedlingens verksamhet är det viktigt att visa var det uppstår könsskillnader för att kunna åtgärda problemen. Studien visar att män generellt får fler besök och kallelser till möten hos arbetsförmedlare än kvinnor. De träffar också arbetsförmedlaren tidigare i arbetslöshetsperioden. Manliga och kvinnliga arbetssökanden får olika arbetsmarknadspolitiska bedömningar. Män, och särskilt manliga arbetssökande inom etableringsuppdraget, bedöms i högre utsträckning vara matchningsbara. Att vara matchningsbar innebär att vara redo för arbete eller utbildning. De bedöms också vara i mindre behov av en tidig insats än kvinnor. Bland utrikes födda träffar män i högre grad samma handläggare. Studien visar att möten med arbetsförmedlare tidigt i arbetslöshetsperioden och möten med samma arbetsförmedlare ökar sannolikheten att få en insats. Att ha bedömts som matchningsbar ökar sannolikheten att ha fått en arbetsnära insats.

Arbetsförmedlingen arbetar aktivt med jämställdhetsintegrering. Extratjänster, som ökat rejält i antal under 2017, kan vara en väg framåt för många kvinnor men behöver utvärderas. För att uppnå de jämställdhetspolitiska målen behöver Arbetsförmedlingen intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering. I dagsläget görs en hel del aktiviteter som beskrivs i en handlingsplan för att få fler utrikes födda kvinnor i arbete eller studier. Arbetet med att öka myndighetens kunskapsuppbyggnad går i positiv riktning.

## **Innehåll**

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Bakgrund</b> .....	<b>7</b>
2.1	Arbetsförmedlingens uppdrag och förmedlingsverksamhet .....	7
1.1	Tidigare studier.....	10
<b>2</b>	<b>Metod</b> .....	<b>14</b>
<b>3</b>	<b>Data och urval</b> .....	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>Resultat</b> .....	<b>17</b>
4.1	Har män högre sannolikhet att ta del av en insats?.....	17
4.2	Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen.....	21
4.3	Kontakter med Arbetsförmedlingen .....	22
4.3.1	Tid till att få ett besök och en kallelse .....	27
4.3.2	Sannolikheten att få en kallelse inom tre månader .....	29
4.4	Handläggarkontinuiteten .....	30
4.5	Känslighetsanalys .....	31
<b>5</b>	<b>Slutsatser och diskussion</b> .....	<b>32</b>
<b>6</b>	<b>Referenser</b> .....	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>Appendix</b> .....	<b>40</b>

## 1 Inledning

Sveriges mål för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv.<sup>1</sup> Arbetsförmedlingen har ett jämställdhetsuppdrag inom arbetsmarknadspolitik där kvinnor och män ska ha tillgång till förmedlings- och programverksamhet på samma villkor.<sup>2</sup> Genom jämställdhetsintegrering ska jämställdhetsperspektivet integreras i alla led av planering, beslutsfattande, utförande och uppföljning av Arbetsförmedlingens verksamhet. Tidigare rapporter visar dock att könsfördelningen av Arbetsförmedlingens insatser är skev; män får ta del av insatser och subventionerade anställningar i större utsträckning än kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2015b). Bland utrikes födda och deltagare i etableringsuppdraget är könsfördelningen än mer skev (Dahlin, 2017). Arbetsförmedlingens arbete med jämställdhetsintegrering behöver därför intensifieras och som ett led i detta har myndigheten fått i uppdrag att ta fram en handlingsplan som syftar till att öka sysselsättningen för utrikes födda kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2017a). I handlingsplanen betonas att mer kunskap behövs för att förstå hur den ojämn fördelningen av insatser kan åtgärdas.

De frågeställningar denna rapport angriper är om och på vilket sätt Arbetsförmedlingens förmedlingsverksamhet och insatser är ojämn fördelade, med fokus på etableringen av nyanlända, samt hur en mer jämställd arbetsmarknadsetablering kan skapas. Viktiga lärdomar från tidiga rapporter och studier är att etableringsinsatser systematiskt bör bygga vidare på varandra i större utsträckning än idag och att handläggartäthet är väsentligt. Ökad handläggartäthet, intensifierad sök- och matchningshjälp, jobbcoachning, arbetspraktik och subventionerade arbeten är några insatser som verkar ha positiva effekter (Riksrevisionen, 2015; Cheung m.fl., 2017). Om kvinnor är underrepresenterade i olika delar av kedjan av aktiviteter och insatser behövs kunskap om var i kedjan det uppstår könsskillnader för att kunna åtgärda problemen.

Syftet med denna rapport är således att med kvantitativ data förstå, kartlägga och analysera på vilket sätt Arbetsförmedlingens insatser fördelas mellan kvinnor och män. Stämmer det till exempel att Arbetsförmedlingens insatser är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män eller är det så att skillnaderna vi ser beror på andra faktorer, som till exempel att det är fler män än kvinnor inskrivna eller att det finns skillnader i ålder och/eller utbildningsnivåer. Vi kommer också att kartlägga och analysera om det finns könsskillnader i ett antal faktorer längs kedjan av insatser. En central faktor är tidiga och intensiva kontakter (via besök, telefon, epost, internet och post) mellan arbetssökande och arbetsförmedlare. Får till exempel män fler och tidigare möten än kvinnor? En annan central fråga är om det finns könsskillnader i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen, som bidrar till att män får insatser i större utsträckning än kvinnor. För samtliga inskrivna arbetssökande i april 2017 kontrollerar vi för ålder, utbildningsnivå, erfarenhet, om individen är förhindrad att aktivt söka arbete, inskriven i ett garantiprogram, inskrivningsmånad, antal inskrivningsdagar och inskrivningsperioder, arbetsförmedlarnas arbetssätt och arbetsbelastning med mera när vi analyserar könsskillnader för följande grupper av

<sup>1</sup>Se regeringens hemsida om Mål för jämställdhet: <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/mal-for-jamstallldhet/>

<sup>2</sup>Se Arbetsförmedlingens uppdrag om jämställdhet på VIS, 17-06-28:

<http://vis.arbetsformedlingen.se/varmyndighet/varverksamhet/jamstallldhet.4.194a2cc01272f3827d480001039.html>

arbets sökande: inrikes födda, utrikes födda som inte ingår i etableringsuppdraget och utrikes födda som ingår i etableringsuppdraget. Det är viktigt att betona att rapporten är en kvantitativ beskrivning av hur det ser ut baserat på Arbetsförmedlingens data. En hel del saker går dock inte att fånga i en kvantitativ analys. Till exempel vet vi inte så mycket om *varför* det ser ut som det gör. Därför bör rapporten ses som ett komplement till tidigare studier som undersöker de mekanismer som kan förklara varför det uppstår könsskillnader.

Rapporten visar att män i större utsträckning än kvinnor får ta del av arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb, även när hänsyn tas till antal inskrivna kvinnor och män och när individer med liknande förutsättningar jämförs. För att förstå varför Arbetsförmedlingens resurser är ojämnt fördelade studeras följande handläggningsaspekter: den arbetsmarknadspolitiska bedömningen, tillgång till möten med arbetsförmedlare tidigt i arbetslöshetsperioden och handläggarkontinuitet. Valet av studerade aspekter har skett utifrån att de är korrelerade med sannolikheten för att få en insats. En arbetsmarknadspolitisk bedömning innebär bland annat att arbetsförmedlare gör en bedömning om den arbets sökande är matchningsbar, det vill säga om hen är redo för arbete eller utbildning. Med handläggarkontinuitet avses om majoriteten av alla kontakter under en given period sker med en och samma handläggare.

När individernas bakgrundsfaktorer har kontrollerats för, visar resultaten att män i större utsträckning har fler besök och kallelser till möten än kvinnor. Detta bekräftar en tidigare studie som visar att det finns stora variationer i hur ofta arbets sökanden träffar en arbetsförmedlare samt att det även finns systematiska skillnader i besöksfrekvens mellan manliga och kvinnliga arbets sökanden (Liljeberg, L. och M. Söderström, 2017).

Könsskillnaderna som observeras i denna studie tycks uppstå redan under den första månaden som inskriven vid Arbetsförmedlingen. I antalet besök finner vi systematiska könsskillnader som gäller samtliga perioder som inskriven; månad ett till tre, månad fyra till sex, månad sju till tolv, månad tolv till femton samt under de första femton månaderna som inskriven. Kvinnliga arbets sökande har istället fler telefonsamtal med arbetsförmedlare. Summeras antalet kontakter ser vi dock att kvinnor totalt sett har färre kontakter med Arbetsförmedlingen än män. Kvinnor har också längre ledtider från inskrivningsdag till det första, andra och tredje besöket och får en kallelse betydligt senare än män. Kvinnliga deltagare som ingår i etableringsuppdraget har i genomsnitt lägre sannolikhet att träffa en arbetsförmedlare jämfört med manliga deltagare, och när de väl träffar en arbetsförmedlare har de också en lägre sannolikhet att få träffa samma arbetsförmedlare. Vi ser dessutom att kvinnor har lägre sannolikhet att bli bedömda som matchningsbara och att vara i behov av validering (om de är utrikes födda), men högre sannolikhet att bli bedömda för att vara i behov av tidiga insatser. Kvinnor har å andra sidan högre sannolikhet att få ta del av förberedande utbildningar. De har också högre sannolikhet att få ta del av extratjänster, som är en form av subventionerad anställning.

Tidigare studier har visat att utrikes födda kvinnor i genomsnitt har längre etableringstider än män (SCB, 2014; le Grand m.fl., 2010). Den allra första arbetsgivarkontakten är viktig för nyanländas arbetsmarknadsetablering, men den visar sig ske mycket senare för kvinnor än för män (Forslund m.fl., 2017). Forskning från Norge visar att introduktionsprogram har stor betydelse för kvinnors arbetsmarknadsetablering (Bratsberg m.fl., 2016). Arbetsförmedlare har därför en viktig roll i att väga upp de nyanländas avsaknad av nätverk genom att förmedla kontakter med arbetsgivare. Resultaten tyder på att könsskillnaderna skulle kunna

förklaras av skillnader i arbetsutbud mellan kvinnor och män. En aspekt av skillnaderna verkar vara att män ses som mer matchningsbara och att en stor del av resurserna hos Arbetsförmedlingen är knutna till den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. En annan aspekt av skillnaderna tycks vara att män träffar en arbetsförmedlare i högre utsträckning än kvinnor. Om kvinnliga deltagare har sämre möjligheter att träffa en arbetsförmedlare behöver Arbetsförmedlingen se över hur resurserna disponeras mellan kvinnor och män, inte bara vad gäller utbudet av insatser, utan även hur arbetsförmedlarna fördelar sin tid mellan grupper av arbetssökande. Även vad den arbetsmarknadspolitiska bedömningen baseras på kan behöva ses över. Arbetsförmedlingen behöver också aktivt verka för att öka kunskapen och medvetenheten om könsstereotypa föreställningar, som bidrar till att bevara obalansen mellan kvinnor och män.

Extratjänster, som även inkluderar moderna beredskapsjobb inom statlig sektor, har successivt ökat i högre takt under hösten 2017 (Arbetsförmedlingen, 2018). En stor andel av dem har gått till kvinnor och kan vara ett sätt att öka utbudet av insatser inom kvinnodominerade sektorer. Förberedande utbildningar är relevanta om behovet finns, men sådana insatser har också visat sig vara ineffektiva; på sikt bidrar de till lägre arbetsinkomster jämfört med arbetssökande som fått en arbetspraktik (Riksrevisionen, 2017). För att skapa en mer jämställd arbetsmarknadsetablering krävs ett aktivt arbete och insatser på flera plan. För det första behövs fler insatser, yrkes- och arbetsmarknadsutbildningar för kvinnodominerade yrken och validering behöver bättre anpassas efter kvinnors behov och erfarenheter. För det andra behöver Arbetsförmedlingen aktivt se till att kvinnor och män tar del av möten, stöd och insatser i lika hög utsträckning. Anställda inom myndigheten behöver få mer utbildning i jämställdhet och icke-diskriminering. Även den upphandlade verksamheten behöver ses över utifrån ett jämställdhetsperspektiv. För det tredje behövs stora satsningar på hälsa och traumabehandling, med ett tydligt jämställdhetsperspektiv, för de kvinnor och män som flytt från krig och konfliktländer.

Rapporten disponeras enligt följande. I kapitel två redovisas en kort bakgrund till Arbetsförmedlingens uppdrag och förmedlingsverksamhet samt vad tidigare studier säger om uppkomna könsskillnader i fördelningen av Arbetsförmedlingens resurser. I kapitel tre presenteras studiens metod och i kapitel fyra dess dataunderlag och urval. Resultat presenteras i kapitel fem. Slutsatser och en avslutande diskussion återfinns i kapitel sex.

## 2 Bakgrund

### 2.1 Arbetsförmedlingens uppdrag och förmedlingsverksamhet

Den svenska arbetsmarknaden är både tudelad och könsuppdelad. Kvinnor och män återfinns inom olika sektorer och yrken. Sverige har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i Europa (SOU, 2014). Inom vård, skola och omsorg arbetar exempelvis 20 procent män, medan till exempel byggsektorn och tekniska yrken domineras av män (SCB, 2017). Trots stark tillväxt och högkonjunktur förblir den svenska arbetsmarknaden tudelad mellan inrikes och utrikes födda (Arbetsförmedlingen, 2016a; SACO, 2017; SCB, 2017). Den generella arbetslösheten, som i oktober 2017 uppgick till 6,7 procent, är mycket ojämnt fördelad. Bland utrikes födda var arbetslösheten 15,8 procent vilket kan jämföras med 4,8 procent bland inrikes födda (SCB, 2017). Sysselsättningsgraden har under det senaste året ökat för båda grupperna, men det råder stora obalanser. Det finns även ett sysselsättningsgap

mellan män och kvinnor. Bland män och kvinnor är sysselsättningsgraden 70,5 respektive 65,6 procent (SCB, 2017). Särskilt låg sysselsättning återfinns bland utrikes födda kvinnor. Samtidigt kännetecknas den svenska arbetsmarknaden av ett högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor. Data från Eurostat 2015 visar att det finns ett gap i arbetskraftsdeltagandet bland inrikes och utrikes födda kvinnor i Sverige, men jämfört med andra europeiska länder är det högt för såväl inrikes (82 procent) som för utrikes födda (72 procent) och födda utanför EU28 (70 procent) (se bland annat Cheung, M. och K. Hellström, 2017).

Arbetsförmedlingen har sedan 2010 ett etableringsuppdrag som innebär att myndigheten har det övergripande ansvaret för nyanländas etablering på arbetsmarknaden.<sup>3</sup> Nyanlända flyktingar som skrivs in på Arbetsförmedlingen har rätt till särskilda etableringsinsatser under två år enligt en upprättad etableringsplan.<sup>4</sup> Samtliga nyanlända ska kunna erbjudas ett etableringssamtal snarast efter att ett uppehållstillstånd har beviljats.<sup>5</sup> I oktober 2017 ingick cirka 75 400 deltagare i etableringsuppdraget. Det har länge varit ett problem att kvinnliga deltagare inte kommer ut i arbete i samma utsträckning som män. I april 2017 överlämnade Arbetsförmedlingen därför en handlingsplan till regeringen. Syftet med handlingsplanen är att öka andelen utrikes födda kvinnor som arbetar eller studerar. En av aktiviteterna i handlingsplanen är att öka kunskapen, för att förstå varför till exempel utrikes födda kvinnor har en lägre deltagargrad i olika insatser. Denna rapport är ett bidrag till denna kunskapsuppbyggnad.

Regeringen styr Arbetsförmedlingen genom instruktioner, där det tydligt står att Arbetsförmedlingens övergripande och långsiktiga uppdrag är att effektivt sammanföra arbetssökande med arbetsgivare som söker arbetskraft och att prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Styrning sker även på kort sikt genom årliga regleringsbrev där årliga mål, uppdrag och åiterrapporteringskrav anges. Ibland kan styrningen även ske genom särskilda regeringsuppdrag, som till exempel att upprätta en handlingsplan för att öka sysselsättningen för utrikes födda kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2017a). Arbetsförmedlingen har också ett arbetsmarknadspolitiskt uppdrag inom jämställdhet. Det innebär att både män och kvinnor ska ha tillgång till förmedlings- och programverksamhet på samma villkor. Detta regleras dels genom diskrimineringslagen och dels genom förordning om den arbetsmarknadspolitiska verksamheten (2000:628). I förordningen står att Arbetsförmedlingens verksamhet ska utformas så att den *främjar* mångfald och jämställdhet samt *motverkar* diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelad arbetsmarknad.

Det övergripande syftet med arbetsmarknadspolitiska insatser och program är att stärka individers förutsättningar att få och behålla ett arbete samt att stimulera och möjliggöra så att arbetsgivare kan anställa arbetssökande som står långt från arbetsmarknaden. De arbetsmarknadspolitiska insatserna är därför en viktig del av Arbetsförmedlingens verksamhet. I rapporten har vi valt att studera ett antal vanligt förekommande insatser: förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb och extratjänster. De tre förstnämnda insatserna är program med aktivitetsstöd medan de tre sistnämnda är stöd till

<sup>3</sup> Lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända

<sup>4</sup> Den totala ramtiden inklusive överhoppningsbar tid är 36 månader.

<sup>5</sup> Målgruppen är personer som har fått uppehållstillstånd som flyktingar, skyddsbehövande med flera samt anhöriga till dessa. De anhöriga ska ha sökt uppehållstillstånd inom sex år från det att den utlänning som den anhöriga har anknytning till först togs emot i en kommun för att tillhöra målgruppen. Personerna ska ha fyllt 20 men inte 65 och det får inte ha gått mer än ett år sedan första folkbokföringen i en kommun. I vissa fall omfattas även unga från 18 år som saknar föräldrar i Sverige.



arbetsgivare vid anställning. Gemensamt för insatserna är att de ska vara arbetsmarknadspolitiskt motiverade så att arbetsförmedlaren gör en anvisning och en beslutsmotivering. Detta gäller dock inte för nystartsjobb som är en rättighet för alla som uppfyller kvalificeringsvillkoren när de anställs av en arbetsgivare.<sup>6</sup>

Förberedande utbildningar (FUB) är upphandlade utbildningar på maximalt sex månader och syftar till att förbereda arbetssökande för ett annat arbetsmarknadspolitiskt program, utbildning eller arbete.<sup>7</sup> Sådana utbildningar kan även vara av orienterande karaktär och inkluderar bland annat grundläggande moduler, allmänförberedande utbildningar, korta vägen, meritportfölj, starta eget, utredningsplatser, yrkesintroduktion för teckenspråkiga, yrkessvenska med mera. Arbetsmarknadsutbildningar är upphandlade yrkesutbildningar som normalt varar i sex månader, men som kan vara upp till ett år. De syftar till att utbilda arbetssökande inom bristyrken.<sup>8</sup> Utbildningarna finns framförallt inom tillverkningsindustrin, transport och maskinoperatörer, vård och omsorg, bygg och anläggning med mera. Arbetspraktik varar i högst sex månader och innebär att arbetssökande provar på att arbeta på en arbetsplats, får yrkesorientering, yrkespraktik och arbetslivserfarenhet för att behålla och stärka sin yrkeskompetens.<sup>9</sup> För att vara berättigad till de förberedande utbildningarna, arbetsmarknadsutbildningarna och arbetspraktik ska inskrivna arbetssökanden ha fyllt 25 år eller vara inskrivna i etableringsuppdraget, jobbgarantin för ungdomar eller i jobb- och utvecklingsgarantin alternativt vara ung och ha en funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan eller ha svårt att få jobb av särskilda skäl. Grunden inför anvisning till insatserna ska vara en arbetsmarknadspolitisk bedömning som beskriver hur arbetsmarknadens behov av arbetskraft och deltagarens behov av kompetenshöjning tillgodoses.

Instegsjobb, nystartsjobb och extratjänster är subventionerade anställningar. Instegsjobb innebär att arbetsgivaren får ett ekonomiskt stöd på upp till 80 procent av lönen, men max 800 kronor per dag. De kan ges till nyanlända inom 36 månader från att de beviljats uppehållstillstånd. För att beviljas instegsjobb ska personen påbörja eller ha påbörjat svenska för invandrare, så att teori kan kombineras med praktisk språkträning på en arbetsplats.<sup>10</sup> Arbetsförmedlaren gör en arbetsmarknadspolitisk bedömning om instegsjobb är rätt insats för den arbetssökande. Nystartsjobb innebär att arbetsgivaren får tillbaka ett belopp som motsvarar 1 och upp till 2,5 gånger arbetsgivaravgiften.<sup>11</sup> Personer som fyller 21-25 år och varit utan arbete i mer än sex månader under de senaste sex månaderna eller är 26 år eller äldre och varit utan arbete i mer än 12 månader, alternativt är nyanländ och har beviljats uppehållstillstånd inom de senaste 36 månaderna eller har en pågående etableringsplan kan beviljas ett nystartsjobb. Arbetssökande hittar antingen via Arbetsförmedlingen eller via egna kontakter en arbetsgivare som är villig att anställa med stöd av ett nystartsjobb. Extratjänster är ett särskilt anställningsstöd som riktar sig till arbetsgivare inom

<sup>6</sup>Se <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod/Vara-anstallningsstod/Nystartsjobb.html>

<sup>7</sup> Förberedande utbildningar beskrivs och utreds av Riksrevisionen (2017). För mer information om förberedande utbildningar, se här: <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/For-leverantorer/-For-leverantorer-av-upphandlade-arbetsformedlingstjanster/Aktuella-arbetsformedlingstjanster/Forberedande-utbildning.html>

<sup>8</sup> Arbetsmarknadsutbildningarna beskrivs och utreds av både Liljeberg (2016) och Vikström och van den Berg (2017). För mer information om arbetsmarknadsutbildning, se här: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Yrke-och-framtid/Arbetsmarknadsutbildningar.html>

<sup>9</sup> För mer information om arbetspraktik, se här: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod/Arbetspraktik.html>

<sup>10</sup> För mer informations om instegsjobb, se här: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Stod-och-service/Stod-och-insatser-A-O/Instegsjobb.html>

<sup>11</sup> För mer information om nystartsjobb, se här: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssookande/Stod-och-service/Stod-och-insatser-A-O/Nystartsjobb.html>

väljärden, offentlig, kulturell eller ideell sektor. Arbetsgivaren får 100 procent av lönekostnaden i ersättning och högst 1213 kronor per dag.<sup>12</sup> En anvisning till extratjänst ges till arbetssökanden i jobb- och utvecklingsgarantin och nyanlända som har eller haft en etableringsplan eller som fått ett beviljat uppehållstillstånd inom 36 månader.

Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen utgör en viktig riktlinje inför anvisning till en insats. Bedömningen ska beskriva den arbetssökandes möjligheter på arbetsmarknaden genom att tydliggöra och motivera vilka tjänster Arbetsförmedlingen kan erbjuda den arbetssökande. Denna utgör sen grunden för vilka aktiviteter som ska genomföras för att den arbetssökande ska nå målet arbete.

## 1.1 Tidigare studier

Tidigare rapporter har visat att könsfördelningen bland deltagare i Arbetsförmedlingens insatser är skev (Arbetsförmedlingen, 2014, 2015a, 2016; Riksrevisionen, 2012). Kvinnor tar del av arbetsmarknadsutbildningar i lägre utsträckning och går vidare till arbete i lägre utsträckning efter en avslutad utbildning än män. De utbildningar som kvinnor tenderar att ta del av har en lägre genomsnittlig kostnad. De utbildningar som män tar del av är ofta inom branscher där en hög andel deltagare får arbete (Arbetsförmedlingen, 2014). Utrikes födda kvinnor är underrepresenterade bland deltagare som erhåller stöd till start av näringsverksamhet. De har också lägre inkomster från sin näringsverksamhet jämfört med utrikes födda män (Riksrevisionen, 2012). Inom etableringsuppdraget är nyanlända kvinnor underrepresenterade i hela kedjan av insatser. De tar del av färre yrkesutbildningar, valideringsinsatser, subventionerade anställningar och snabbspår (Dahlin, 2017). Statistik baserat på ett stickprov med 900 individer visar att kvinnorna är underrepresenterade i samtliga insatser, med undantag för folkhögskoleutbildningarna som är en förberedande utbildning men inom etableringsuppdraget (Arbetsförmedlingen, 2016b).

En IFAU-rapport visar att manliga arbetssökanden träffar arbetsförmedlare oftare än kvinnliga arbetssökanden (Liljeberg och Söderström, 2017). Att män får fler möten med arbetsförmedlare är inget nytt fenomen. Författarna visar att könsskillnaderna i mötesfrekvens är systematiska och gäller för samtliga år under perioden 1993-2014. Det finns inga tecken på att skillnaderna minskar över tid, utan de tycks snarare öka efter 2012. Arbetsförmedlingens sökandeundersökningar från 2005-2015 visar också att män har fler kontakter med Arbetsförmedlingen. I undersökningarna uppger män att de i högre grad än kvinnor fått jobbförslag från Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen, 2016a). Då Arbetsförmedlingens huvuduppgift är att matcha arbetssökande mot lediga jobb fyller möten en viktig funktion.

Utifrån befintlig litteratur återges olika anledningar som skulle kunna förklara kvinnors låga deltagande i Arbetsförmedlingens insatser. Det kan handla om att sammansättningen av kvinnliga och manliga arbetssökanden ser olika ut i termer av preferenser, föräldraskap och hälsa.<sup>13</sup> Det kan även finnas andra anledningar till kvinnors låga deltagande såsom diskriminering, könsstereotypa föreställningar hos

<sup>12</sup> För mer information om extratjänst, se här:

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.1cd5631315084841e7e24ca6/1516107909792/extratjanst-ag-faktablad.pdf>

<sup>13</sup> Utbildning och arbetslivserfarenhet är också relevanta förklaringsfaktorer till kvinnors låga deltagande i insatser. Dessa faktorer kommer dock inte att tas upp här. Anledningen är att vi kan kontrollera för dessa i studien. De faktorer som lyfts fram i detta avsnitt är de som vi inte kan kontrollera för.

arbetsförmedlare eller brist på insatser som speglar kvinnors kompetenser. Nedan diskuteras några av dessa förklaringar.

Normbildningar i samhället om vad som är manligt och kvinnligt bidrar till föreställningar om hur man bör agera (Elvin-Nowak och Thomson, 2003). En hel del forskning visar att kvinnor och män tillskrivs olika attribut (Moss-Racusin, m.fl., 2011). De attribut som män står för handlar om att lyckas och vinna medan kvinnors attribut handlar om vårdande av medmänniskor och omgivning. Män anses ha en rationell utgångspunkt och tillskrivs i högre utsträckning hög status, medan kvinnor anses ha en mer känslös utgångspunkt och måste förtjäna respekt och status (Moss-Racusin, m.fl., 2011). På grund av samhällets uppbyggda könsstrukturer antas kvinnor vara ansvariga för hushåll och barnuppfostran (Wynn, 2017). Den manliga stereotypen anses mer passande för ledarrollen, vilket leder till att männens karriärer prioriteras över kvinnornas (Wynn, 2017). Sådana strukturer och föreställningar kan förklara varför kvinnor i större utsträckning än män är föräldralediga eller inte kommer till Arbetsförmedlingen. Det kan även förklara varför män i större utsträckning än kvinnor gör spontanbesök hos Arbetsförmedlingen.

Ett flertal studier har också visat att kvinnor och män betar sig olika i förhandlingssituationer. Kvinnor tenderar att göra som de förväntas, är mindre benägna att sätta igång en förhandling (Hederos och Sandberg, 2012) och kräver generellt mindre i löneförhandlingar än män (Säve-Söderström, 2016). Inom psykologi hänvisar man ofta till det så kallade stereotypotet, som innebär att stereotypa föreställningar om grupperns förmåga påverkar enskilda gruppmedlemmars prestation, så att de uppfyller stereotypens förutsägelser. Exempelvis kan stereotypa föreställningar om att kvinnor inte är lika bra förhandlare som män, att de är mer emotionella och eftergivna, leda till att kvinnor förhandlar sämre än män (Kray m.fl., 2001; Tellhed och Björklund, 2011). Kvinnor har svårare än män att få igenom en förhandling då aktivt förhandlande innebär att de riskerar att upplevas som krävande och okvinnliga. Könsstereotyperna säger både att kvinnor är dåliga förhandlare och bör vara det (Tellhed och Björklund, 2011; Gustafsson och Björklund, 2008). Situationen ger upphov till en ond cirkel på så vis att det påverkar kvinnor genom att skapa stereotypot och orsaka diskriminering gentemot dem själva. Det går dock att få bort könsskillnaderna genom att aktivt eliminera stereotypotet till exempel genom att göra kvinnor medvetna om det och att utbilda dem i förhandlingsteknik (Kray m.fl., 2001). Det finns ingen forskning som tyder på att det handlar om att männen har högre kompetens, utan snarare att det handlar om stereotypotet och att män skattar sina prestationer högre än kvinnor (Hederos och Sandberg, 2012).

En undersökning från Arbetsförmedlingen visar att arbetsförmedlares bedömningar och beslut beror på hur den arbetssökandes utseende uppfattas (Arai m.fl., 2016). Andra studier pekar på att könsstereotypa föreställningar hos anställda på Arbetsförmedlingen leder till att kvinnor ges sämre möjligheter (Larsson, 2015; Akka-utredningen, 2012). Inom etableringsuppdraget har man funnit könsskillnader i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen (Arbetsförmedlingen, 2016b). Kartläggning av kvinnors kompetens har visat sig hålla sämre kvalitet jämfört med mäns (Arbetsförmedlingen, 2016b). En betydligt större andel kvinnor än män har ett matchningsunderlag som inte uppfyller kriterierna för kvalitativt matchningsunderlag. Kvinnornas arbetsmarknadspolitiska bedömning har inte lika starkt fokus på arbete, meriter och kompetenser som männens, utan fokuseras mest på "sociala" aktiviteter och/eller förberedande utbildningar (Arbetsförmedlingen, 2016b). Vidare upplever arbetsförmedlare att män kräver mer stöd och har en tydligare idé om målet med sin etableringsplan än kvinnor (Arbetsförmedlingen, 2016b).

Arbetsbelastning tycks också påverka de arbetssökandes chanser att få träffa en arbetsförmedlare (Liljeberg och Söderström, 2017). En hög arbetsbelastning i kombination med krav på uppnådda resultat och ökad effektivitet kan ge uttryck för "creaming-and-parking"-principen, vilket innebär att man hellre satsar på de arbetssökande man anser är lätta att nå resultat med och parkerar de man anser är mer svårjobbade (Larsson, 2015; Panican och Ulmestig, 2017). När arbetstiden är knapp är det lättare att i första hand fokusera på och stödja de som skriker högst menar arbetsförmedlarna (Arbetsförmedlingen, 2016b; Larsson, 2015). Utrikes födda kvinnor med låg eller ingen utbildning anses vara den grupp som är svårast att hitta passande aktiviteter för. I stor utsträckning fylls deras etableringsplaner med tomma aktiviteter. Även unga utrikes födda kvinnor parkeras i hög utsträckning, eftersom de förutsätts vara självgående och beskrivs av arbetsförmedlare som väldigt duktiga. Istället lägger arbetsförmedlarna sin tid på deltagare som står relativt nära arbetsmarknaden, men som inte upplevs som lika självständiga, vilka i stor utsträckning utgörs av män (Larsson, 2015).

Det finns också studier som menar att kulturella attityder utgör hinder för utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering (Statskontoret, 2017). Till exempel skriver Statskontoret (2017) att utrikes födda kvinnors deltagande i arbetskraften varierar i olika länder, vilket kan spegla en kulturell variation. Samtidigt saknas det studier som visar att det faktiskt handlar om en kulturell variation, eftersom det inte går att särskilja kulturella faktorer från institutionella. Brekke (2013) skriver till exempel att traditionella könsnormer kan vara starkare i vissa länder än andra men att dessa normer inte tillhör en viss kultur eller kontext. Den invandrade kvinnan tillskrivs däremot ofta ha en "traditionell kultur", vilket används för att förklara arbetsförmedlarnas svårigheter och konflikter i arbetet (Larsson, 2015). Konstruktionen av "invandrarkvinnan" som avvikande kopplat till föreställningar om arbete och svenskhet är dock inget nytt. Invandrade kvinnor identifierades redan 1979 som lågutbildade, oavsett utbildningsbakgrund, och som, till skillnad från svenska kvinnor, inte förstår jämlikhet mellan kvinnor och män i arbets- och familjeliv (de los Reyes, 2002).

Hellroth (2017) visar i en deskriptiv studie att de utrikes födda i allmänhet uppvisar en högre sökaktivitet än de inrikes födda samtidigt som de förefaller ha svårare att bli kallade på intervju. Medan de utrikes födda kvinnorna i genomsnitt hade sökt 4,84 jobb men kommit på 0,17 intervjuer hade de inrikes födda kvinnorna i genomsnitt sökt 3,87 jobb och kommit på 0,27 intervjuer. De utrikes födda männen uppvisade i genomsnitt 5,27 sökta jobb men endast 0,19 intervjuer medan de inrikes födda männen uppvisade 3,78 sökta jobb och 0,26 intervjuer. Utifrån ett könsperspektiv, visade studien att de inrikes födda kvinnorna blev kallade till intervju i något större utsträckning än de inrikes födda männen, medan det omvända förhållandet gällde bland de utrikes födda. Den stora skiljelinjen var emellertid mellan inrikes födda och utrikes födda: antalet intervjuer var i genomsnitt lägre för de utrikes födda än för de inrikes födda samtidigt som de utrikes födda i genomsnitt sökte jobb oftare än de inrikes födda. Detta mönster fanns oavsett kön eller utbildningsnivå.

En annan anledning till kvinnornas låga deltagande är att insatser inom kvinnodominerande områden inte prioriteras (Dahlin, 2017). Ett exempel är snabbspåren, som syftar till att skapa snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända arbetssökanden som har erfarenhet av eller utbildning inom ett bristyrke. Arbetsförmedlingen ska tillsammans med arbetsmarknadens parter komma överens om vilka yrken som ska omfattas av ett snabbspår och hur de ska utformas. I början av 2017 återfanns fyra av tretton snabbspår inom kvinnodominerade områden (Dahlin, 2017). En delförklaring till att det är så få kvinnliga deltagare i snabbspåren kan vara

att det krävs mer utbildning och högre språkkunskaper i många kvinnodominerade yrken (jämför exempelvis yrken som lärare eller inom sjukvården med yrken som lastbilsförare eller målare). Dock speglar inte detta hela bilden av könsfördelningen, eftersom det i många fall är en större andel män än kvinnor även inom de traditionellt kvinnodominerade yrkena och sektorerna (Dahlin, 2017).

Ledtider från inskrivning vid Arbetsförmedlingen till påbörjat arbetsmarknadspolitiskt program eller arbetsförberedande insats är längre för kvinnor än för män (Arbetsförmedlingen, 2016b). Det finns dock inget som tyder på att kvinnor har lägre motivation att delta i insatser och aktiviteter än män. I en granskning från 2013 baserat på ett stickprov av 200 deltagare i etableringsuppdraget fann man att det i majoriteten av fallen handlade om någon form av ohälsa istället, och i en del av fallen handlade det om att kvinnorna hellre ville studera (Arbetsförmedlingen, 2013). Ohälsa är därmed en viktig faktor. Detta gäller särskilt bland de nyanlända som kommer från krig och konfliktländer. Till exempel har man sett att cirka 30 procent bland asylsökande från Syrien har depressions- och ångestproblematik. Bland asylsökande från Eritrea och Somalia har cirka 87 procent blivit utsatta för tortyr (Tinghög m.fl., 2016). Psykisk ohälsa är särskilt hög bland medelålders nyanlända kvinnor från Syrien (Tinghög m.fl., 2016). Det är därför viktigt att även vården bättre anpassas till kvinnors behov.

Tidigare forskning har visat att besök och möten med arbetsförmedlare har betydelse för att korta vägen in på arbetsmarknaden (Liljeberg och Sibbmark, 2011). Att träffa en jobbcoach leder också till snabbare övergång till arbete jämfört med att inte ha en jobbcoach (Liljeberg m.fl., 2012a). Utrikes födda har hinder för sin etablering och intensiva förmedlingsinsatser är en väg att komma över dessa. En viktig faktor för att stärka utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden är ökad handläggartäthet och kvalitet i handläggningen (Andersson Joona och Nekby, 2012). De arbetssökande, som träffar en arbetsförmedlare med färre ärenden, visar sig ha högre sannolikhet att få ett osubventionerat arbete. Förmedlare med färre ärenden får mer tid till kvalitativ jobbcoaching och kan på så vis kompensera de nyanländas bristande sociala nätverk och hjälpa dem att stärka sina svenskunskaper. Nyanlända som på ett tidigt stadium får ett samtal med en handläggare får också snabbare ta del av arbetsmarknadspolitiska program och insatser (Liljeberg och Sibbmark, 2011).

Det är en kedja av insatser som bidrar till ett närmande till arbetsmarknaden. Att få träffa en arbetsförmedlare ökar sannolikheten att få en insats vilket i sin tur ökar sannolikheten att snabbare få ett arbete (Johansson och Åslund, 2006 och 2011; Riksrevisionen, 2013). Att få ta del av en arbetspraktik har visat sig vara en viktig språngbräda in på arbetsmarknaden (Svantesson och Aranki, 2006; Johansson och Åslund, 2006 och 2011; Forslund m.fl., 2013). Även subventionerade anställningar som instegsjobb och nystartsjobb medverkar till att förbättra nyanländas arbetsmarknadsetablering (Riksrevisionen, 2013) och snabbare progression ur arbetslöshet (Liljeberg m.fl., 2012b).

För att komma tillrätta med den ojämna könsfördelningen och skapa en mer jämställd arbetsmarknadsetablering behöver man alltså se över hela kedjan av insatser, från inskrivningssamtalet och det första mötet med Arbetsförmedlingen, där en arbetsmarknadspolitisk bedömning sker och en handlingsplan upprättas, till att slutligen anvisa arbetssökande en insats eller ett subventionerat arbete. Detta behöver göras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. I det avslutande kapitlet diskuteras detta mer ingående.

Sammanfattningsvis finns det flera olika förklaringar till den ojämna könsfördelningen (se även Arbetsförmedlingen, 2017a). Delförklaringar kan identifierats både i de arbetssökandes egenskaper och i Arbetsförmedlingens tilldelning av resurser. Faktorer på efterfrågesidan på arbetsmarknaden i form av attityder och preferenser hos arbetsgivare påverkar sannolikt också könsfördelningen av insatser. I dagsläget saknas djupare kunskap kring om och i så fall i vilken omfattning dessa orsaker bidrar till den skeva könsfördelningen. I denna rapport är fokus på Arbetsförmedlingen. Tidigare granskningar har med hjälp av beskrivande statistik visat att män får insatser tidigare och oftare än kvinnor. Vi kompletterar denna kunskap med en mer ingående analys av hur det ser ut, med hjälp av regressionsmodeller.

## 2 Metod

I denna rapport testar vi ett antal hypoteser som vi tror bidrar till en ojämn könsfördelning av insatser längs hela kedjan av aktiviteter. I ett första steg studerar vi om män har större sannolikhet att ta del av en insats. Tidigare studier har indikerat att så är fallet, men då endast utifrån deskriptiv statistik. Här försöker vi renodla könseffekten på utfallsvariabeln, genom att kontrollera för utbildningsnivå, ålder, inskrivningsdagar med mera. Dessa kontrollvariabler tror vi kan samvariera med könsvariabeln och samtidigt påverka sannolikheten att få en insats. I ett andra steg studerar vi om det finns könsskillnader i olika aspekter av handläggningen, som påverkar sannolikheten att få en insats. Fokus ligger då på den arbetsmarknadspolitiska bedömningen, antalet kontakter och typ av kontakter samt handläggarkontinuitet.

Den modell som används i det första steget är följande linjära regressionsmodell:

$$Y_{is} = \alpha Kvinna_{is} + \beta X + InskrivningsFE_{is} + kontorsFE_{is} + \varepsilon_{is}$$

där variabeln *Kvinna* är en binär dummyvariabel, som antar värdet 1 om individ *i*, som tillhör någon av undergrupperna  $s = \{\text{inrikes född; utrikes född ej i etableringen; utrikes född i etableringen}\}$  är en kvinnan, annars 0. Vektor **X** i ekvationen är en vektor med bakgrundsvariabler.

De utfallsvariabler *Y* som studeras i det första steget är sannolikheten att ha en insats (förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb och extratjänst) vid tidpunkten då vi extraherar datasetet, det vill säga april 2017. Då tilldelningen av insatser ofta bestäms på kontornivå har vi valt att för dessa utfallsvariabler ha kontorsfixa effekter i regressionerna.<sup>14</sup> Eftersom urvalet består av samtliga individer som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen vid tidpunkten då vi extraherar urvalet kommer en individerna att ha olika inskrivningstider och –perioder.

De bakgrundsvariabler som ingår i modellen är ålder (Ålder), antalet inskrivningsdagar (Dagar), antalet inskrivningsperioder (Perioder), samt dummyvariabler som kontrollerar för om individen har en funktionshinderskod som medför nedsatt arbetsförmåga (Funktionskod), om individen omfattas av en rehabiliteringsåtgärd (Rehabilitering), om individen är inskriven i jobbgarantin för ungdomar (UGA) eller jobb- och utvecklingsgarantin (JOB), är timanställd (Timanst.), har ett deltidsarbete (Deltid), blev inskriven i sökandekategori 11 som öppet arbetslös

<sup>14</sup> I känslighetsanalysen testar vi hur analysen påverkas om vi istället har arbetsförmedlarfixa effekter.

(Skat11), är inskriven i sökandekategori 14 som innebär att vara förhindrad till arbete (Hinder), har erfarenhet i sökt yrke (Erf), har högst en förgymnasial utbildning (Kort utb.), har en gymnasieutbildning (Gym. utb.) eller har en eftergymnasial utbildning (Eftergym. utb.). Vi kontrollerar även för den arbetsmarknadspolitiska bedömningen som att vara matchningsbar (Matchbar) och om den arbetssökande har fått en bedömning för att vara behov av tidig insats (Tidiga insatser). Samtliga variabler redovisas i Tabell A1, A2 och A3 i Appendix.

Vidare innehåller den empiriska modellen en dummyvariabel för det kontor den arbetssökande skrivits in vid (så kallade kontorsfixa effekter). Dessa dummyvariabler kontrollerar för kontorens olika förutsättningar såsom sökandesammansättningen, organisation, arbetsbelastning, arbetsmiljö eller branchspecialiseringar som påverkar utfallsvariabeln  $Y$  och som kan leda till snedvridningar i tolkningen av estimatet  $\alpha$  om man utesluter dessa. Slutligen har vi en dummyvariabel för varje inskrivningsmånad och inskrivningsår (så kallade inskrivningsfixa tidseffekter), som kontrollerar för olika tidseffekter, inklusive säsongseffekter, som kan påverka utfallsvariablerna. Samtliga kontrollvariabler hålls konstanta vid tolkning av estimatet  $\alpha$ .

I det andra steget studeras följande utfallsvariabler  $Y$  vid tidpunkten då vi extraherar datasetet: sannolikheten att bedömas som matchningsbar (Matchbar), sannolikheten att bedömas vara i behov av tidiga insatser (TI), sannolikheten att bedömas ha behov av validering (Val\_behov), antalet kontakter under inskrivningsmånad 1, 1-3, 4-6, 7-12, 13-15 och 1-15, antalet dagar från inskrivningsdag till att få ett första, andra och tredje besök och kallelse, sannolikheten att få ett besök eller en kallelse inom tre månader och sannolikheten att ha en viss handläggarkontinuitet under de första femton månaderna.

Den empiriska modellen är i stora drag densamma i det första som i det andra steget, men det finns en skillnad. I det andra steget ligger fokus på olika aspekter av handläggningen som i hög grad kontrolleras av arbetsförmedlarna. För samtliga regressioner som ingår i det andra steget har vi valt att ha arbetsförmedlarfixa effekter, istället för kontorsfixa effekter. Detta innebär att vi, istället för att ha en dummyvariabel för varje kontor, har dummyvariabler för varje arbetsförmedlare. Syftet är att kontrollera för arbetsförmedlarnas olika arbetssätt, arbetsbelastning, kompetens, erfarenheter eller branchspecialiseringar.

Utfallsvariablerna Matchbar, TI och Val\_behov fångar upp arbetsförmedlarnas arbetsmarknadspolitiska bedömning.<sup>15</sup> Koefficienten  $\alpha$  för variabeln *Kvinna* är den vi studerar i regressionsmodellen. Den antas vara negativ om kvinnliga arbetssökanden har *lägre* sannolikhet att bli bedömd som matchningsbar eller att vara i behov av tidiga insatser.

### 3 Data och urval

Datamaterialet som ligger till grund för denna rapport är hämtat från Arbetsförmedlingens registerdata för samtliga inskrivna i april 2017. Detta är ett urval av 638 527 individer, där 54 procent är män och 46 procent är kvinnor (se tabell A1 i Appendix och tabell 1a nedan).<sup>16</sup> Uppdelat på födelseland består urvalet av 324 994

<sup>15</sup> I de regressioner då sannolikheten att bedömas som matchningsbar (Matchbar) och sannolikheten att bedömas vara i behov av tidiga insatser (TI) är utfallsvariabler, behöver vi inte kontrollera för *Matchbar* eller *TI*.

<sup>16</sup> 4665 observationer har olika felregistreringar och har därför exkluderats från urvalet.

inrikes födda (varav 55 procent är män och 44 procent är kvinnor), 231 970 utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget (varav 52 procent är män och 48 procent är kvinnor) och 85 565 utrikes födda som omfattas av etableringsuppdraget (varav 58 procent är män och 42 procent är kvinnor).

Tabell A1, A2 och A3 i Appendix visar att individerna i urvalet i genomsnitt är 37 år gamla, har varit inskrivna i ungefär 1273 dagar under den aktuella inskrivningsperioden och haft cirka fyra inskrivningstillfällen. Vidare har cirka 33 procent av individerna högst en förgymnasial utbildning, 41 procent har en gymnasial utbildning, runt 26 procent har en eftergymnasial utbildning och cirka 86 procent har erfarenhet i sökt yrke. Cirka 27 procent av individerna har en funktionshinderskod som medför nedsatt arbetsförmåga, 5 procent omfattas av rehabiliteringsåtgärder, 72 procent bedöms vara matchningsbara, 2,1 procent bedöms vara i behov av tidiga insatser, 2,1 procent bedöms ha valideringsbehov, och 7,9 procent tillhör en sökandekategori 14 som innebär hinder till arbete.

Bland individer som omfattas av etableringsuppdraget är snittåldern något lägre. Andelen som anses vara matchningsbar är också lägre och andelen med kort utbildning är större jämfört med individer som inte omfattas av etableringsuppdraget. De som omfattas av etableringsuppdraget har i genomsnitt varit inskrivna i 425 dagar; detta är betydligt färre än för de andra grupperna, men orsaken är att en arbetssökande bara kan omfattas av etableringsuppdraget i maximalt två år.<sup>17</sup> Generellt har de utrikes födda i urvalet färre inskrivningsdagar och perioder än de inrikes födda. Det är också en lägre andel av de utrikes födda som har en funktionshinderskod som medför nedsatt arbetsförmåga jämfört med de inrikes födda.

Det finns även skillnader mellan kvinnor och män i detta urval. För kvinnorna är snittåldern något högre än för männen och arbetslöshetsdagarna och perioderna är i genomsnitt färre. Andelen arbetssökande med en funktionshinderskod som medför nedsatt arbetsförmåga är mindre bland kvinnor. En lägre andel av kvinnorna bedöms vara matchningsbara trots att dessa i större utsträckning har en eftergymnasial utbildning jämfört med männen. En större andel av kvinnorna bedöms också vara i behov av tidiga insatser. Bland individer som omfattas av etableringsuppdraget har en mindre andel av kvinnorna erfarenhet i sökt yrke jämfört med männen. Vidare har en större andel av kvinnorna en sökandekategori 14 som innebär hinder till arbete och en mindre andel bedöms vara i behov av validering.<sup>18</sup> Dessa skillnader i bakgrundsegenskaper speglar troligen att kvinnor och män har olika behov av förmedlingsinsatser. Därför är det viktigt att vi i regressionsanalysen tar hänsyn till dessa egenskaper så att vi i den mån det är möjligt jämför individer med liknande förutsättningar. Trots detta är det viktigt att poängtera att analyserna inte kan ta hänsyn till icke-observerbara faktorer som exempelvis motivation och drivkraft.

I rapporten studeras sannolikheten att ta del av följande insatser vid tidpunkten då vi extraherar datasetet: förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb eller extratjänster.<sup>19</sup> Vi gör alltså en lägesbeskrivning av samtliga arbetssökande som fanns registrerade hos Arbetsförmedlingen under april 2017 och mäter hur det ser ut i fördelningen av

<sup>17</sup>Om individen har varit med i etableringsuppdraget i två år och fortfarande har behov av aktivitetsstöd går den arbetssökande över till jobb- och utvecklingsgarantin. I vårt urval hamnar individen i kategorin ”utrikes födda ej i etableringen”.

<sup>18</sup> Sökandekategori 14 innebär ofta att individen är föräldraledig eller sjuk.

<sup>19</sup>Förberedande utbildning har sökandekategori 83, arbetsmarknadsutbildning har sökandekategori 81, arbetspraktik har sökandekategori 54, instegsjobb har sökandekategori 78, nystartsjobb har sökandekategori 33, 36 och 37 samt extratjänster är sökandekategori 50 och 51.



insatser vid denna tidpunkt. För att mäta mötesfrekvens och handläggartäthet används fem olika kontaktformer mellan en arbetssökande och en arbetsförmedlare som kan observeras i data: besök, telefonsamtal, epost, post och internet som chatt. En svaghet med dessa data är att det saknas information om vem som tagit initiativ till kontakten. Ett besök som registreras av en arbetsförmedlare kan antingen vara ett spontanbesök vid direktservice som initierats av den arbetssökande eller ett inbokat besök av en arbetsförmedlare. En ytterligare svaghet är att enbart en kontakttyp per arbetsförmedlare och per dag kan registreras för varje arbetssökande i Arbetsförmedlingens informationssystem (AIS).<sup>20</sup> Detta innebär att statistiken baserat på antalet kontakter troligen är en underskattning av det faktiska antalet kontakter. I datamaterialet finns även information om när kontakten ägde rum och datum för aktualisering av inskrivningsperioden. Detta möjliggör att man kan studera vikten av antal och olika typer av kontakter under de olika månaderna av inskrivningsperioden. För att kunna separera besök som initieras av den arbetssökande från besök som initieras av arbetsförmedlare används information om kallelser som skickats ut till arbetssökande.<sup>21</sup> Denna information lagras i AIS och har kopplats till datamaterialet via personnummer och tidsangivelser.

Att med hjälp av kvantitativ data försöka approximera handläggarkvalitet är svårt då vi saknar information om mötesinnehåll. Ett sätt att argumentera för att det finns en viss kvalitet i handläggningen är att det finns en viss kontinuitet i handläggningen. För grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden eller för individer som flytt från krig och kommit till Sverige som flykting kan kontinuiteten handla om förtroende och tillit till handläggaren (Wånell, 2015; Sachs, 2004; Bringselius, L., 2017). Ett sätt att studera kontinuiteten i handläggarkontakten är därför att mäta om majoriteten av alla kontakter under en given period består av en och samma handläggare (samma > 50 %).

## 4 Resultat

### 4.1 Har män högre sannolikhet att ta del av en insats?

Tidigare studier visar att kvinnor och särskilt nyanlända kvinnor är underrepresenterade i många av Arbetsförmedlingens insatser. I tabell 1a och 1b ser vi att så är fallet förutom när det gäller fördelningen av extratjänsterna. Könsskillnaderna i antal som deltar i förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb är som störst bland utrikes födda inskrivna i etableringsuppdraget jämfört med inrikes födda. Eftersom det är en större andel män än kvinnor som är inskrivna kan det vara bra att studera fördelningen av insatserna som procentsatserna visar och jämföra dem med andelen inskrivna män och kvinnor. Bland utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget finns en överrepresentation av kvinnor som fått en förberedande utbildning. En mer representativ könsfördelning finns bland inskrivna som fått en extratjänst. I övrigt finns en ganska stor överrepresentation av män i de olika insatserna vilket redovisas nedan.

---

<sup>20</sup>AIS innehåller uppgifter om arbetssökande, arbetsgivare, order, handläggare, kontor, projekt, program och insatser, yrkesmallar och konteringsadministration. AIS är Arbetsförmedlingens operativa systemstöd där det dagliga arbetet med arbetssökande, arbetsgivare, order, program och insatser dokumenteras och ändras.

<sup>21</sup> Dock kan det fortfarande vara så att det är den arbetssökande som initierar kontakten genom att efterfråga fler möten, arbetsgivarträffar med mera. En kallelse behöver därmed inte alltid vara på arbetsförmedlarens initiativ även om det är så i majoriteten av fallen.

Ett exempel på männens överrepresentation är att 67 procent av alla som gått en arbetsmarknadsutbildning är män. Andelen män som fått arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb är 58, 77 respektive 68 procent. Andelen inskrivna män är dock endast 54 procent. Den största överrepresentationen av män finns bland inskrivna i etableringsuppdraget. Där utgör män 77 procent av de som gått en arbetsmarknadsutbildning, 67 procent av de som fått en arbetspraktik, 82 procent av de som haft ett instegsjobb och 84 procent av de som haft ett nystartsjobb. Detta är en ganska kraftig överrepresentation då männen i etableringsuppdraget som helhet bara utgör 58 procent.

Även bland inrikes födda finns en överrepresentation av män i insatser. Här utgör män 67 procent av de som gått arbetsmarknadsutbildningar samt 67 och 58 procent av de som fått en arbetspraktik respektive ett nystartsjobb. Detta kan jämföras med att män endast utgör 46 procent av de inrikes födda inskrivna arbetsökande.

**Tabell 1a: Antal i och fördelning av insatser mellan kvinnor och män**

	Antal inskrivna	Procent	FUB	Procent	AUB	Procent	Arbetspraktik	Procent
<b>INRIKES FÖDDA</b>								
<b>Män</b>	178644	55	831	58	1428	67	1048	58
<b>Kvinnor</b>	146350	45	612	42	697	33	758	42
<b>Totalt</b>	324994	100	1443	100	2125	100	1806	100
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>								
<b>Män</b>	119925	52	1099	39	1145	59	1119	47
<b>Kvinnor</b>	112045	48	1698	61	792	41	1278	53
<b>Totalt</b>	231970	100	2797	100	1937	100	2397	100
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>								
<b>Män</b>	47018	58	7749	59	1214	77	1756	67
<b>Kvinnor</b>	34545	42	5330	41	361	23	856	33
<b>Totalt</b>	81563	100	13079	100	1575	100	2612	100
<b>ALLA INSKRIVNA</b>								
<b>Män</b>	345587	54	9679	56	3787	67	3923	58
<b>Kvinnor</b>	292940	46	7640	44	1850	33	2892	42
<b>Totalt</b>	638527	100	17319	100	5637	100	6815	100

Not: Samtliga inskrivna april 2017.

**Tabell 1b: Antal i och fördelning av insatser mellan kvinnor och män**

	Instegsjobb	Procent	Nystartsjobb	Procent	Extratjänster	Procent
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
<b>Män</b>	0	-	9331	65	710	46
<b>Kvinnor</b>	0	-	4923	35	844	54
<b>Totalt</b>	0	-	14254	100	1554	100
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
<b>Män</b>	751	63	15789	66	684	43
<b>Kvinnor</b>	449	37	8124	34	924	57
<b>Totalt</b>	1200	100	23913	100	1608	100
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
<b>Män</b>	2392	82	4101	84	233	53
<b>Kvinnor</b>	508	18	762	16	203	47
<b>Totalt</b>	2900	100	4863	100	436	100
<b>ALLA INSKRIVNA</b>						
<b>Män</b>	3143	77	29221	68	1627	45
<b>Kvinnor</b>	957	23	13809	32	1971	55
<b>Totalt</b>	4100	100	43030	100	3598	100

Not: Samtliga inskrivna april 2017.

De könsskillnaderna som redovisas i tabell 1a och 1b skulle kunna förklaras av att män och kvinnor i urvalet har olika egenskaper (till exempel ålder, erfarenhet och så vidare) som gör att de tar del av insatser i olika stor utsträckning. Till exempel ser vi i tabell A1 att genomsnittsåldern är högre bland kvinnorna än bland männen. Vi ser också att kvinnor i högre utsträckning har en rehabiliteringsåtgärd och en sökandekategori 14 som innebär att de bedömts vara förhindrade att ta ett arbete. Vidare har en mindre andel av kvinnorna erfarenhet i sökt yrke än männen (tabell A2). Å andra sidan är det en större andel kvinnor med högre utbildning än män. Kvinnor har också i genomsnitt färre antal inskrivningsperioder och inskrivningsdagar än männen. Givet den informationen som finns tillgänglig försöker vi jämföra individer med likvärdiga förutsättningar, genom att kontrollera för dessa olika egenskaper.

**Tabell 2: Sannolikhet att ta del av en insats**

Utfallsvariabel	(1) FUB	(2) AUB	(3) Arbetspraktik	(4) Instegsjobb	(5) Nystartsjobb	(6) Extratjänster
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
Inga kontroller	-0.000** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-	-0.019*** (0.001)	0.002*** (0.000)
Kontroller + FE	0.000 (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	-	-0.011*** (0.001)	0.003*** (0.000)
Observationer	324,994	324,994	324,994		324,994	324,994
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
Inga kontroller	0.006*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.059*** (0.001)	0.003*** (0.000)
Kontroller + FE	0.007*** (0.000)	-0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)	-0.029*** (0.001)	0.005*** (0.000)
Observationer	231,970	231,970	231,970	231,970	231,970	231,970
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
Inga kontroller	-0.011*** (0.003)	-0.015*** (0.001)	-0.013*** (0.001)	-0.036*** (0.001)	-0.065*** (0.002)	0.001* (0.000)
Kontroller + FE	0.018*** (0.002)	-0.012*** (0.001)	-0.005*** (0.001)	-0.027*** (0.001)	-0.057*** (0.002)	0.002*** (0.001)
Observationer	81,563	81,563	81,563	81,563	81,563	81,563

Not: Samtliga inskrivna april 2017. Inrikes födda ingår inte i målgruppen för instegsjobb. Linjär regression (OLS) med binära utfallsvariabler för att ha fått en förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb och extratjänst. Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och kontorsfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

I tabell 2 kontrollerar vi för de ovannämnda faktorerna; vi håller dem konstanta för att se om det fortfarande finns könsskillnader i sannolikheten att få en insats. För majoriteten av insatserna har män en högre sannolikhet att ta del av insatsen jämfört med kvinnor, förutom när det gäller förberedande utbildningar och extratjänster. Kvinnor som omfattas av etableringsuppdraget har 1,8 och 0,2 procentenheters större sannolikhet att ha en förberedande insats respektive en extratjänst, jämfört med män, givet att man håller kontrollvariablerna konstanta. Allt annat lika ser vi att kvinnor som omfattas av etableringsuppdraget har 1,2 procentenheter lägre sannolikhet att ha en arbetsmarknadsutbildning, 0,5 procentenheter lägre sannolikhet att ha en arbetspraktik, 2,7 procentenheter lägre sannolikhet att ha ett instegsjobb och 5,7 procentenheter lägre sannolikhet att ha ett nystartsjobb. Liknade resultat återfinns bland inrikes födda, men könsskillnaderna är något mindre. Bland utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget är det signifikant fler kvinnor än män som har en arbetspraktik.

Trots att olika observerbara faktorer har kontrollerats för i estimeringarna kan vi inte utesluta att det fortfarande finns andra icke-observerbara faktorer, som är korrelerade med kön och som påverkar sannolikheten att få en insats. Sådana icke-observerbara faktorer kan vara motivation, drivkraft, ambition med mera, som kan vara svåra och mäta och som vi inte har data för. Därför är det viktigt att påpeka att denna studie inte

redovisar några kausala samband, utan bara indikationer på sådana och som i strikt mening ska tolkas som korrelerade samband.

## 4.2 Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen

Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen är utgångspunkten för samtliga aktiviteter Arbetsförmedlingen gör med den arbetssökande.<sup>22</sup> Aktiviteterna som inkluderar anvisningar till insatser dokumenteras i den arbetssökandes individuella handlingsplan.<sup>23</sup> I appendix och tabell A4 visar vi att den arbetsmarknadspolitiska bedömningen påverkar sannolikheten att få en insats. Bedömdes man stå relativt nära arbetsmarknaden ökade sannolikheten för att få en subventionerad anställning, som instegsjobb, nystartsjobb eller extratjänst. Bedömdes man stå relativt långt från arbetsmarknaden ökade sannolikheten för att få en förberedande utbildning. Vi ser också att kvinnor generellt får ta del av förberedande utbildningar i högre utsträckning än män, men får också ta del av arbetspraktik eller subventionerade arbeten i lägre utsträckning. En delförklaring till detta kan vara att kvinnor i större utsträckning bedöms vara i behov av tidiga insatser och/eller vara mindre matchningsbara än män.

**Tabell 3: Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Födelseland Etableringen Utfallsvariabel	Inrikes Nej Matchbar	Utrikes Nej Matchbar	Utrikes Ja Matchbar	Inrikes Nej TI	Utrikes Nej TI	Utrikes Ja TI
Kvinna	-0.017*** (0.001)	-0.020*** (0.002)	-0.108*** (0.003)	0.002*** (0.000)	0.009*** (0.001)	0.001 (0.001)
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observationer	317,918	229,583	81,462	317,918	229,583	81,462
Adj R2	0.334	0.248	0.315	0.0580	0.0596	0.198
	(7)	(8)				
Födelseland Etableringen Utfallsvariabel	Utrikes Nej Valideringsbehov	Utrikes Ja Valideringsbehov				
Kvinna	-0.008*** (0.001)	-0.039*** (0.002)				
Kontroller	Ja	Ja				
Förmedlareffekter	Ja	Ja				
Observationer	229,583	81,462				
Adj R2	0.0407	0.105				

Not: Samtliga inskrivna april 2017. Linjär regression (OLS) med de binära utfallsvariablerna Matchbar, TI och Valideringsbehov. Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Tabell 3 testar om det finns könsskillnader i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. Den signifikant negativa koefficienten för variabeln *Kvinna* visar att kvinnor i lägre utsträckning bedöms vara matchningsbara. Kolumnerna (1)-(3) visar

<sup>22</sup> Se Arbetsförmedlingens förordning 2000:628.

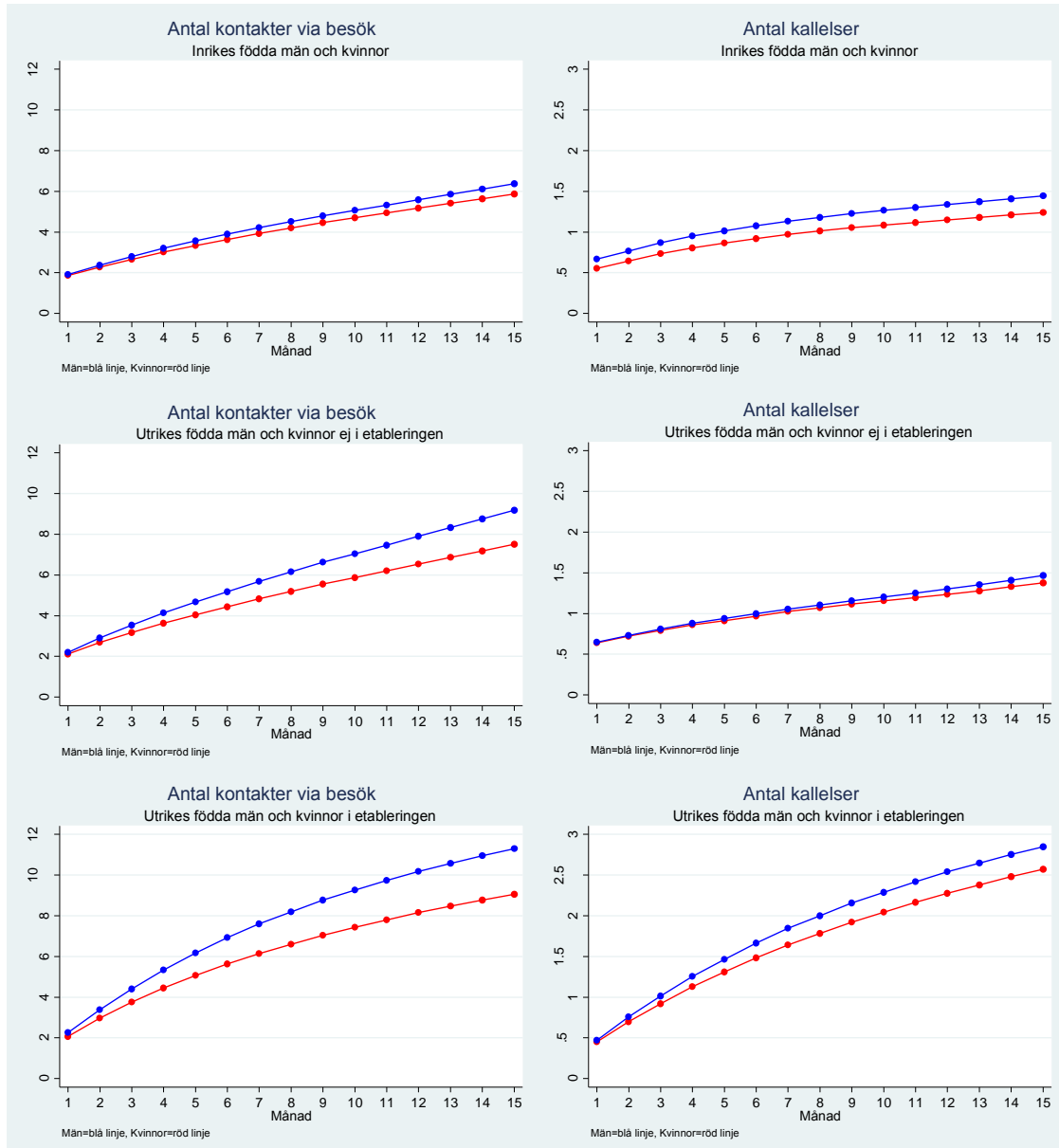
<sup>23</sup> Se Arbetsförmedlingens handläggarstöd om Arbetssökandes planering, version 12.0, diarienummer Af 2017/00292690, 2017-07-20.

att detta håller trots att faktorer som ålder, utbildning, hinder till arbete, skillnader mellan arbetsförmedlare med mera kontrollerats för. Den största skillnaden i bedömningen som matchningsbar återfinns bland personer inom etableringsuppdraget - kvinnor har 10,8 procentenheters lägre sannolikhet att bli bedömd som matchningsbara än en man – givet de kontroller vi tar hänsyn till. Kolumn (4) – (5) visar positiva koefficienter för variabeln *Kvinna*. Det innebär att inrikes födda kvinnor och utrikes födda kvinnor som inte omfattas av etableringsuppdraget bedöms i högre utsträckning vara i behov av tidiga insatser. Vidare visar kolumn (7) och (8) att utrikes födda kvinnor i lägre utsträckning bedöms vara i behov av validering jämfört med utrikes födda män trots att man kontrollerat för olika faktorer som ålder, utbildning, erfarenhet, hinder till arbete, skillnader i arbetsförmedlarnas arbetssätt med mera.

### 4.3 Kontakter med Arbetsförmedlingen

I figur 1 illustreras antalet besök och kallelser för samtliga grupper: inrikes, utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget och utrikes födda som omfattas av etableringsuppdraget. I tabell 4 kontrollerar vi för olika observerbara faktorer för att se om det fortfarande finns könsskillnader i antalet besök och kallelser.

**Figur 1: Antal besök och kallelser ackumulerat för varje månad som inskriven**



När det gäller antalet besök är bilden från figur 1 och resultaten från tabell 4 entydig: män får i större utsträckning fler besök än kvinnor. När vi kontrollerar för observerbara faktorer ser vi att könsskillnaderna i antalet besök gäller samtliga perioder som inskriven; månad ett till tre, månad fyra till sex, månad sju till tolv, månad tolv till femton samt under de första femton månaderna som inskriven. Könsskillnaderna i antalet besök är som störst bland individer som omfattas av etableringsuppdraget. Dessa har också generellt fler antal besök än inrikes och utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget. I genomsnitt har män inom etableringsuppdraget cirka elva besök medan kvinnor har cirka nio besök under de första femton månaderna som inskrivna. Motsvarande siffror för utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget är cirka nio och sju för män respektive för kvinnor. Bland inrikes födda är antalet besök 6,3 och 5,9 för män respektive för kvinnor. I tabell 4 ser vi att män inom etableringsuppdraget i genomsnitt har 1,9 fler besök än kvinnor under de första femton månaderna som inskrivna. Bland utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget har männen ett besök mer än kvinnorna och bland inrikes födda har männen cirka 0,3 fler besök än kvinnorna. Könsskillnaderna uppstår redan i den första månaden som inskriven. Som både tabellen och figur 1 entydigt visar ökar skillnaderna med tiden som inskriven under det första året och är för varje inskrivningsmånad som störst bland de inom etableringen.

En förklaring till dessa könsskillnader är att män i större utsträckning än kvinnor kommer till Arbetsförmedlingen för spontanbesök som registreras i AIS. Därför försöker vi sälla bort dessa spontanbesök genom att studera kallelser till möten. Även här ser vi att män i högre utsträckning än kvinnor får fler kallelser, särskilt under den första inskrivningsmånaden. Även i dessa estimeringar kontrollerar vi för olika observerbara faktorer som ålder, utbildning, erfarenhet, deltagande i jobb- och utvecklingsgarantin eller ungdomsgarantin, inskrivningsmånad och år och arbetsförmedlarnas olika arbetssätt med mera. I genomsnitt under de första femton månaderna – då vi håller dessa faktorer konstanta – får inrikes och utrikes födda män cirka 0,2 respektive 0,1 fler kallelser än kvinnor inom motsvarande grupper. Könsskillnaderna är större när man studerar antalet besök jämfört med när man studerar antalet kallelser inom samtliga grupper vilket bekräftar bilden av att män i större utsträckning än kvinnor gör spontanbesök. Vi ser även tydliga könsskillnader i antalet kallelser, om än inte lika stora skillnader som i antalet besök, vilket i sin tur också tyder på att arbetsförmedlare skickar kallelser till män i större utsträckning än till kvinnor. Det är viktigt att poängtera, även om vi inte helt kan fastställa kausalitet, att vi här har kontrollerat för olika observerbara faktorer, inklusive tagit hänsyn till förmedlarfixa effekter.



**Tabell 4: Antal besök och kallelser**

Kolumn	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Inskrivningsmånad	1	1-3	4-6	7-12	13-15	1-15
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
Besök	-0.045*** (0.004)	-0.059*** (0.007)	-0.091*** (0.009)	-0.134*** (0.013)	-0.117*** (0.011)	-0.281*** (0.016)
Observationer	306,020	138,207	146,555	160,932	102,991	315,208
Kallelser	-0.203*** (0.016)	-0.002 (0.010)	-0.018 (0.012)	-0.050*** (0.015)	-0.045*** (0.016)	-0.235*** (0.015)
Observationer	84,709	40,025	39,111	42,493	21,004	131,194
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
Besök	-0.085*** (0.005)	-0.191*** (0.009)	-0.251*** (0.011)	-0.419*** (0.017)	-0.244*** (0.013)	-0.963*** (0.022)
Observationer	221,666	120,620	122,809	136,401	94,641	228,916
Kallelser	-0.137*** (0.015)	-0.008 (0.011)	-0.025** (0.012)	-0.032** (0.013)	-0.003 (0.013)	-0.141*** (0.014)
Observationer	69,866	25,729	28,055	38,654	23,676	111,352
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
Besök	-0.147*** (0.010)	-0.327*** (0.015)	-0.437*** (0.019)	-0.783*** (0.030)	-0.305*** (0.026)	-1.860*** (0.039)
Observationer	76,013	56,235	55,499	50,110	27,129	81,451
Kallelser	-0.016* (0.009)	-0.023** (0.010)	-0.013 (0.012)	-0.068*** (0.015)	-0.022 (0.017)	-0.122*** (0.017)
Observationer	27,616	28,629	31,553	34,234	15,159	66,024
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Alla inskrivna april 2017 som fått minst ett möte eller en kallelse under givna inskrivningsperioder. Individer som saknar information om eller inte haft några möten eller kallelser droppas från regressionerna. Linjär regression (OLS) med utfallsvariablerna Besök (antalet besök) och Kallelser (antalet kallelser). Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Studerar man andra typer av kontakter som telefon- och epostkontakter ser man ett omvänt mönster. Tabell A6 i appendix visar att kvinnor har signifikant fler telefon- och epostkontakter än män. Det generella mönstret bland inrikes födda, utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget samt utrikes födda som omfattas av

etableringsuppdraget är att kvinnor har cirka 0,4, 0,2 respektive 0,6 fler telefonsamtal än män under de första femton månaderna. Motsvarande siffror för epostkontakter är att kvinnor har cirka 0,4, 0,1 och 0,2 fler kontakter än män.

Att ha tätare kontakter via telefon under de första tre månaderna i arbetslöshetsperioden verkar ha ett positivt samband med sannolikheten att få en arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik och nystartsjobb (se tabell A5). Kontakter via internet som internet online-inskrivning verkar inte påverka eller öka sannolikheten att få en insats. Kontakter via post de första tre månaderna är positivt korrelerade med sannolikheten att få instegsjobb eller nystartsjobb medan epostkontakter enbart har ett positivt samband med sannolikheten att få arbetspraktik eller extratjänst. Figur A1 och A2 i appendix visar dock att det totala antalet kontakter som sker via epost, post och internet under de första 15 månaderna som inskriven är väldigt få, färre än en för utrikes födda och färre än två för inrikes födda. Antalet telefonkontakter under de första femton månaderna är också relativt få, de varierar mellan tre till fyra (se figur A1).

Om kvinnor har signifikant färre besök (och kallelser), men betydligt fler telefon- och epostkontakter än män, innebär detta att arbetsförmedlarna kompenserar kvinnor med att ringa eller mejla dem istället, så att det inte finns några könsskillnader i det totala antalet kontakter när man summerat samtliga kontakter som sker via besök, telefon, epost, internet och post. I tabell 5 nedan studerar vi om så är fallet. Bland inrikes födda observeras inga könsskillnader i det totala antalet kontakter som sker under de första femton månaderna. Däremot ser vi att inrikes födda kvinnor har något färre antal kontakter än inrikes födda män under den första inskrivningsmånaden. Bland utrikes födda finns betydligt större könsskillnader i det totala antalet kontakter. Utrikes födda män har cirka 0,8 – 1,5 fler kontakter med Arbetsförmedlingen än kvinnor. Dessa könsskillnader finns under varje månad som inskriven och är som störst bland utrikes födda som omfattas av etableringsuppdraget.

**Tabell 5: Totala antalet kontakter (besök, telefon, epost, internet och post)**

Kolumn	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Inskrivningsmånad	1	1-3	4-6	7-12	13-15	1-15
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
Kontakter	-0.022*** (0.004)	-0.000 (0.006)	-0.004 (0.008)	0.021* (0.012)	-0.035*** (0.010)	-0.015 (0.016)
Observationer	312,996	204,367	203,392	201,373	138,765	315,974
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
Kontakter	-0.067*** (0.005)	-0.135*** (0.008)	-0.181*** (0.010)	-0.275*** (0.015)	-0.167*** (0.012)	-0.775*** (0.022)
Observationer	224,810	150,553	150,605	156,934	114,299	229,099
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
Kontakter	-0.141*** (0.010)	-0.281*** (0.015)	-0.324*** (0.018)	-0.420*** (0.031)	-0.044* (0.025)	-1.470*** (0.041)
Observationer	76,494	61,214	62,094	55,055	32,771	81,453
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Alla inskrivna april 2017 som fått minst en kontakt via besök, telefon, epost, internet och post under givna inskrivningsperioder. Individer som saknar information om eller inte haft några kontakter droppas från regressionerna. Linjär regression (OLS) med utfallsvariabeln Kontakter (antalet kontakter). Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.3.1 Tid till att få ett besök och en kallelse

Män har inte bara fler besök hos Arbetsförmedlingen eller får fler möteskallelser utan de får dessa även *tidigare* än kvinnor. I tabell 6 redovisas genomsnittliga skillnader mellan kvinnor och män i antalet dagar från inskrivningsdagen till det första, andra och tredje besöket (Besök<sub>1</sub>, Besök<sub>2</sub> eller Besök<sub>3</sub>) samt till att den första, andra och tredje kallelsen har skickats ut av en arbetsförmedlare (Kallelse<sub>1</sub>, Kallelse<sub>2</sub> eller Kallelse<sub>3</sub>). Bland inrikes födda finns signifikanta skillnader i antalet dagar från inskrivningsdagen till det andra och tredje besöket hos Arbetsförmedlingen; i genomsnitt tar det cirka fyra och fem dagar längre för kvinnor än för män att ha det andra respektive det tredje besöket. Inrikes födda kvinnors väntetid till att få en kallelse är ännu längre. Att få en första, andra eller tredje kallelse till ett möte med Arbetsförmedlingen tar cirka tretton dagar längre för kvinnor än för män. När det gäller utrikes födda inom etableringsuppdraget är väntetiden för att få en första, andra eller tredje kallelse cirka sju, tretton respektive sexton dagar längre för kvinnor än för män. Att ha ett besökstillfälle hos Arbetsförmedlingen dröjer också längre för utrikes födda kvinnor inom etableringsuppdraget. Det tar cirka en, fyra och nio dagar längre

för kvinnor att ha ett första, andra respektive tredje besök. Bland utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget ser vi att det går något fortare för kvinnor än för män att ha ett första besök, men sen drar männen ifrån. Då går det tre och åtta dagar fortare för männen att få ett andra respektive tredje besök hos Arbetsförmedlingen. När det gäller kallelser finns ett entydigt mönster oavsett om man är inrikes eller utrikes född; männen får en kallelse mycket tidigare än kvinnorna. Könsskillnaderna i tid till kallelse är generellt större än könsskillnaderna i tid till besök. Detta speglar därför inte bara att män generellt är mer motiverade och kommer mer spontant till Arbetsförmedlingen, utan även hur arbetsförmedlarna arbetar reaktivt med att skicka fler kallelser till män samt hur de fördelar sin tid mellan kvinnliga och manliga sökanden.

**Tabell 6: Tid till besök och kallelser**

Kolumn	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Utfallsvariabel	Besök1	Besök2	Besök3	Kallelse1	Kallelse2	Kallelse3
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
Kvinna	0.016 (0.789)	3.877*** (1.080)	4.937*** (1.398)	13.517*** (1.169)	13.776*** (1.383)	13.423*** (1.583)
Observationer	317,918	284,471	251,421	195,166	141,574	104,191
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
Kvinna	-0.641** (0.326)	2.810*** (0.507)	7.870*** (0.760)	1.485 (1.161)	3.990*** (1.365)	6.303*** (1.550)
Observationer	229,583	216,010	198,165	178,491	136,416	103,709
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
Kvinna	0.989*** (0.144)	4.223*** (0.395)	8.973*** (0.561)	7.408*** (0.946)	12.614*** (1.283)	16.297*** (1.580)
Observationer	81,462	78,888	74,982	68,729	55,410	42,751
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Alla inskrivna april 2017 som haft/fått ett första, andra eller tredje besök/kallelse. Individer som saknar information om eller inte haft ett första, andra eller tredje besök/kallelse droppas från regressionerna. Linjär regression (OLS) med utfallsvariablerna Besök1, Besök2 och Besök3 (antal dagar från inskrivningsdag till första, andra och tredje besöket) samt Kallelse1, Kallelse2 och Kallelse3 (antal dagar från inskrivningsdag till första, andra och tredje kallelsen). Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.3.2 Sannolikheten att få en kallelse inom tre månader

Ett möte med en arbetsförmedlare indikerar kvalitativ tid för matchningsarbete, som bidrar till en högre sannolikhet att få en insats och således en progression mot arbetsmarknaden. Att kvinnor får färre möten med en arbetsförmedlare, i och med att arbetsförmedlarnas resurser riktas mer till män än till kvinnor, skulle kunna förklara varför det generellt tar längre tid för kvinnor än för män att komma ut på arbetsmarknaden. Detta gäller särskilt de utrikes födda kvinnorna, som generellt har något längre etableringstider än män. För att förstå ytterligare hur arbetsförmedlarnas resurser fördelas mellan manliga och kvinnliga sökanden, kan man utöver antalet kallelser, även studera sannolikheten att få en kallelse inom tre månader. Tabell 7 visar att inrikes födda kvinnor och utrikes födda kvinnor inom etableringsuppdraget har cirka 1,3 respektive 1,8 procentenheters lägre sannolikhet än motsvarande män att få en kallelse inom tre månader. Bland utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget finns inga sådana könsskillnader. Att få en möteskallelse tidigt i arbetslöshetsperioden kan vara särskilt viktig för de individer som bedöms vara i behov av en tidig insats. Kolumn (2) i tabell 7 visar att inrikes födda kvinnor, som bedöms vara i behov av en tidig insats, har cirka 3,8 procentenheters lägre sannolikhet att få en kallelse inom tre månader jämfört med inrikes födda män, som också bedömts vara i behov av en tidig insats. Även här kontrollerar vi för observerbara faktorer som ålder, utbildningsnivåer, antalet inskrivningsdagar och tidigare inskrivningsperioder, om man befinner sig inom jobb- och utvecklingsgarantin eller ungdomsgarantin, arbetsförmedlarnas olika arbetssätt med mera. Oavsett om man bedömts vara matchningsbar eller inte, finner vi att kvinnor har en signifikant lägre sannolikhet att få en kallelse inom tre månader. Dock finns inga könsskillnader i sannolikheten att få en kallelse inom tre månader, oavsett om man bedömts vara matchningsbar eller inte, bland gruppen utrikes födda som inte omfattas av etableringsuppdraget.

**Tabell 7: Sannolikheten att få en kallelse inom 3 månader**

Kolumn	(1)	(2)	(3)	(4)
Utfallsvariabel	Kallelse3m	TI Kallelse3m	Ej matchbar Kallelse3m	Matchbar Kallelse3m
<b>INRIKES FÖDDA</b>				
Kvinna	-0.013*** (0.001)	-0.038** (0.019)	-0.007*** (0.002)	-0.016*** (0.002)
Observationer	317,918	5,448	96,634	221,284
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>				
Kvinna	-0.000 (0.002)	0.026* (0.015)	0.004 (0.004)	-0.002 (0.002)
Observationer	229,583	6,433	49,235	180,348
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>				
Kvinna	-0.018*** (0.003)	-0.003 (0.032)	-0.025*** (0.005)	-0.013*** (0.005)
Observationer	81,462	1,636	33,514	47,948
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Alla inskrivna april 2017 månader (kolumn 1), alla inskrivna april 2017 som bedömts vara i behov av en tidig insats (kolumn 2), alla inskrivna april 2017 som inte har bedömts vara matchningsbara (kolumn 3), alla inskrivna april 2017 som bedömts vara matchningsbara (kolumn 4) och som fått minst en kallelse inom tre månader. Individer som saknar information om eller inte haft några kallelsor droppas från regressionerna. Linjär regression (OLS) med binär utfallsvariabel Kallelse3m. Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

#### 4.4 Handläggarkontinuiteten

Att i stor utsträckning ha samma handläggare ökar generellt sannolikheten att få en insats (se tabell A4 i Appendix). Detta gäller särskilt förberedande utbildning och om den arbetssökande är utrikes född och omfattas av etableringsuppdraget.<sup>24</sup> Att ha kontinuitet i handläggningen (definieras som att mer än 50 procent av alla besök under de första femton månaderna har skett med samma handläggare) ökar även sannolikheten att få de övriga insatserna. I tabell 8 redovisar vi könsskillnader i sannolikheten att ha kontinuitet i handläggningen.

<sup>24</sup> Detta har testats i separata analyser och visas inte här, men finns på begäran.

**Tabell 8: Könsskillnader och kontinuitet i handläggarkontakt**

Födelseland Etableringen Utfallsvariabel	(1) Inrikes Nej Samma > 50 %	(2) Utrikes Nej Samma > 50 %	(3) Utrikes Ja Samma > 50 %
Kvinna	0.006*** (0.002)	-0.003* (0.002)	-0.023*** (0.003)
Kontroller	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja
Observationer	317,918	229,583	81,462
Adj R2	0.165	0.192	0.216

Not: Alla inskrivna april 2017. Linjär regression (OLS) med binär utfallsvariabel Samma > 50 %. Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är antal tidigare besök, ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Tabellen visar att inrikes födda kvinnor har större sannolikhet att få denna kontinuitet i handläggningen än inrikes födda män, medan mönstret är det motsatta för utrikes födda. Den största effektstorleken återfinns bland utrikes födda kvinnor som omfattas av etableringsuppdraget, med 2,3 procentenheters lägre sannolikhet att ha kontinuitet i handläggarkontaktarna än motsvarande män som haft samma antal kontakter, bedömts på samma sätt, är i samma ålder, har samma utbildningsnivå och har skrivits in vid samma kontor med mera.

#### 4.5 Känslighetsanalys

För samtliga regressioner som redovisas har vi testat att dels bara studera arbetssökanden som är äldre än 24 år och dels bara studera de arbetssökanden som omfattas av något garantiprogram (UGA:an eller JOB:en). Vi har även testat att ha kontorsfixa effekter istället för förmedlareffekter, det vill säga att vi inför en dummyvariabel för varje kontor istället för att införa en sådan för varje arbetsförmedlare. Det vi ser när vi testar resultaten för dessa olika undergrupper i urvalet är att könsskillnaderna i stort består. Vi har även testat att ta bort några kontrollvariabler. Könsskillnaderna finns fortfarande kvar. Det enda som förändras är att de skattade koefficienternas magnitud ökar något, men tolkningen av resultaten är densamma.

## 5 Slutsatser och diskussion

Resultaten från denna studie visar att Arbetsförmedlingens resurser är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män. Kvinnor får i lägre utsträckning ta del av arbetsnära insatser, som arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, instegsjobb och nystartsjobb. I denna studie har det framkommit att en förklaring till detta är att män träffar en arbetsförmedlare i högre utsträckning än kvinnor. De träffar också arbetsförmedlaren tidigare i arbetslöshetsperioden. Utrikes födda män har oftare en majoritet av sina kontakter med samma arbetsförmedlare jämfört med utrikes födda kvinnor. Det finns också andra troliga faktorer bakom mäns högre tilldelning av arbetsnära insatser. En annan förklaring kan vara att arbetsförmedlare har olika föreställningar om kvinnor och män i den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. En ytterligare förklaring kan vara att det finns brist på utbud av insatser som motsvarar kvinnors erfarenheter och kompetenser (Dahlin, 2017). Extratjänster kan därför vara en viktig insats som kan påskynda utrikes födda kvinnors arbetsmarknadsetablering, men det behövs studier som analyserar dess effekter. Sammantaget finns det olika faktorer både på utbuds- och efterfrågesidan, som interagerar med varandra, som kan förklara varför kvinnor får ta del av Arbetsförmedlingens arbetsnära insatser i lägre utsträckning än män.

Denna studie tyder på att Arbetsförmedlingen behöver intensifiera arbetet med jämställdhetsintegreringen. Forskning som studerar hur man kan påskynda och underlätta etableringen på arbetsmarknaden för nyanlända är bristfällig. Väldigt få utvärderingar baserat på Arbetsförmedlingens data har ett jämställdhetsperspektiv. De flesta av studierna uppvisar effekter som drivs av män (Andersson Joona och Nekby, 2012; Arbetsförmedlingen, 2017b). Dessa resultat är intressanta och viktiga att fundera över. Givet att individer med liknande förutsättningar studeras kan en fråga sig varför effekterna drivs av män. Denna studie är ett försök att förklara en del av mekanismerna. Kan det vara så att kvinnor och män bedöms olika? I denna studie ser vi att kvinnor bedöms generellt sett vara mindre matchningsbara än män. Kan det också vara så att män skriker högst och kräver mer, är mer motiverade och drivande? Vi ser att män får nystartsjobb, som är en rättighet och som inte kräver en arbetsmarknadspolitisk bedömning, i större utsträckning än kvinnor, vilket möjligen indikerar att män generellt är mer motiverade än kvinnor. För att förstå om det är så behövs mer forskning kring preferenser, normer och attityder kopplat till arbetsmarknadsintegrationen. Oavsett om det är så eller inte, givet en könsuppdelad arbetsmarknad, blir det extra viktigt att kvinnliga deltagare som ingår i etableringsuppdraget får träffa en arbetsförmedlare och får information om hur de kan gå till väga för att till exempel få ett nystartsjobb. Att skicka kallelser till möten ligger i stor utsträckning inom arbetsförmedlarens kontroll. I denna studie visas att kvinnor får vänta mellan en och två veckor längre på att kallelser skickas i jämförelse med män. Könsskillnader i skickade kallelser uppstår redan under individens första månad som inskriven.

Då ett besök har betydelse för att påskynda arbetsmarknadsetableringen kan detta vara en förklaring till de utrikes födda kvinnors relativt låga sysselsättningsnivåer. Det handlar väldigt ofta om en kedja av förmedlingsinsatser: först ett besök som ökar sannolikheten att få en insats som i sin tur ökar sannolikheten att få ett subventionerat arbete och som slutligen leder till ett ökat utflöde till arbete. För nyanlända kvinnor och män som flytt från krig kan det även vara viktigt att ha kontinuitet i handläggningen då det handlar om tillit och förtroende (Bringselius, L., 2017). Kvalitativ handläggningstid är också en viktig faktor som ökar sannolikheten att få en insats och i förlängningen ett arbete.



Enbart ett fåtal studier vid Arbetsförmedlingen har ett jämställdhetsfokus. Mer forskning behövs som lyfter fram vad som fungerar, för vem och varför. Om insatser inte bättre når kvinnor, kommer sysselsättningsgapet mellan kvinnor och män med stor sannolikhet att vidgas ytterligare och en stor grupp kvinnor kommer aldrig att kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Manliga sökande har under lång tid haft fler registrerade besök hos Arbetsförmedlingen än kvinnliga arbetssökande (Liljeberg och Söderström, 2017). Att män har fler möten med arbetsförmedlare är därför inget nytt fenomen. Trots lagstiftning och förordningar om jämställdhetspolitiska mål är det fortfarande inte jämställt. De strukturer som finns i samhället och föreställningar om vad som anses vara manligt och kvinnligt ligger djupt rotat i normer, traditioner och attityder, som präglar vår vardag. Både män och kvinnor har svårt att förstå att de själva är med och bevarar ojämställda könsmönstren. Tidigare forskning har undersökt hur bedömning av kompetens påverkas av variationer i grupp sammansättning (Bagues och Esteve-Volart, 2010). Det visar sig att när majoriteten i gruppen är kvinnor överskattas kompetensen hos de manliga kandidaterna. Det är därför viktigt att poängtera att *både* kvinnliga och manliga medarbetare på Arbetsförmedlingen har ett likvärdigt ansvar för att de jämställdhetspolitiska målen ska uppnås.

För att bryta traditionella könsmönster och vända denna utveckling krävs ökad medvetenhet samt ett aktivt arbete och insatser på flera plan.

1. Det behövs en tydligare styrning mot jämställdhetsintegrering, särskilt när det gäller den arbetsmarknadspolitiska bedömningen. Ju mer formaliserad bedömningen av matchningsbarhet är, desto mindre utrymme finns för att kvinnors bedömningar ska handla om sociala aktiviteter. Anställda vid Arbetsförmedlingen behöver utbildas i jämställdhet och icke-diskriminering så att könsstrukturer och könstereotypa föreställningar kan medvetandegöras.
2. Det behövs fler insatser för kvinnodominerande yrken, till exempel inom vård och omsorg. Extratjänster kan vara en väg framåt men behöver utvärderas. Vidare behöver validering och kompletteringsutbildningar bättre anpassas efter kvinnors behov och erfarenheter.
3. Arbetsförmedlingen behöver aktivt se till så att kvinnor och män tar del av möten, stöd och insatser i lika hög utsträckning. Anställda vid Arbetsförmedlingen behöver göra mätningar och redovisa resultat på antal kvinnor och män som fått ett möte med en arbetsförmedlare samt tagit del av stöd och insatser.
4. Eftersom stora delar av Arbetsförmedlingens insatser utförs av externa anordnare, måste också tillsynen över den upphandlade verksamheten utvärderas och ses över utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
5. För de kvinnor och män som flytt från krig och konflikt krävs satsningar på hälsa och traumabearbetning, med ett tydligt jämställdhetsperspektiv.

I framtida studier kommer vi att utvärdera två metoder som kan öka nyanlända kvinnors sysselsättning: Matchning från dag 1 och Supported Employment. Den förstnämnda metoden ser aktivt till att lika många kvinnor som män får ta del av intensiva förmedlingsinsatser. Metoden har ett starkt fokus på jämställdhet. Urvalskriteriet för att ta del av insatsen baseras inte på matchningsbarhet utan att den arbetssökande är motiverad till att ta ett arbete. Den andra metoden, Supported Employment, är mer inriktad på att ge individuellt stöd till arbetssökande. Metoden har visat sig ge upphov till positiva resultat (Arbetsförmedlingen, 2017b), men har ännu inte testats i större utsträckning på målgruppen utrikes födda kvinnor. Vi kommer också att utvärdera effekten av systemförändringar i AIS som ändrar

defaultläget för statusen matchningsbar på kvinnor och mäns sannolikhet att få ett arbete. Sammanfattningsvis går Arbetsförmedlingens arbete med att ackumulera mer kunskap i positiv riktning.

## 6 Referenser

Ahmed, A., (2015), "Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?". Ekonomisk debatt, 43:4, 18-28 .

Andersson Joonas, P. och L. Nekby, (2012), "Intensive coaching of new immigrants: An evaluation based on random program assignment". Scandinavian Journal of Economics, 114:2, 575–600.

Andersson Joonas, P., A. Wennemo Lanninger och M. Sundström, (2015), "Etableringsreformens första år- en första utvärdering". SULCIS Working Paper 2015:3.

Andersson Joonas, P., A. Wennemo Lanninger och M. Sundström, (2016), "Etableringsreformens effekter på de nyanländas integration.", SULCIS Working paper 16:2.

AKKA-utredningen, (2012), "Med rätt att delta. Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden", SOU 2012:69

Arai, M., Schröder, L. och R. Wilhelmsson, (2000), "En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete". Ds 2000:47: Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi. Stockholm: finansdepartementet.

Arai, M., M. Gartell, M. Rödin och G. Özcan, (2016), "Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende". Arbetsförmedlingen Working paper 2016:4.

Arbetsförmedlingen, (2013), "Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2014. Etablering av vissa nyanlända – etableringsuppdraget."

Arbetsförmedlingen, (2014), "Jämställdhetsanalys av två arbetsmarknadspolitiska program – Arbetsmarknadsutbildning och arbetspraktik", Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2014.

Arbetsförmedlingen, (2015a), "Lönebidrag – en jämställdhetsanalys", Bilaga till arbetsmarknadsrapport 2014.

Arbetsförmedlingen, (2015b), "Etablering av vissa nyanlända - etableringsuppdraget - genomförandet av aktivitetsrapporten för nyanlända arbetslösa m.m.", Arbetsförmedlingens åiterrapport 2015-02-20, verksamhetsår 2014, dnr: Af-2013/208922.

Arbetsförmedlingen, (2016a), "Arbetsmarknadsrapport 2016", Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen, (2016b), "Jämställdhetsintegrering av etableringsuppdraget – Hur ser problembilden ut?", internt PM av Pettersson, S. och van der Werf, W., enheten Integration och etablering, Arbetsförmedlingen.

Arbetsförmedlingen, (2017a), "Arbetsförmedlingens Åiterrapportering 2017- Handlingsplan för att fler utrikes födda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier, 2017-2018". Arbetsförmedlingens Åiterrapportering 2017, diarienummer: Af 2017/0005 7087, 2017-03-31.

- Arbetsförmedlingen, (2017b), "Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning", Working Paper 2017:2.
- Arbetsförmedlingen, (2018), "Extratjänster – en översikt", Enheten Tjänster och Program, diarienummer Af-2018/001 4520.
- Brekke, I., (2013), "How do husbands affect the labour market participation of majority and immigrant women?", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, no. 10, pp. 1639-1657.
- Bringselius, L., (2017), "Tillitsbaserad styrning och ledning. Ett ramverk", Samtal om tillit i styrning, En rapportserie med bidrag till Tillitsdelegationen.
- Bratsberg, B. Raaum, O. och K. Roed, (2016), "Labour market integration of refugees in Norway", i F.Fasabu (ed), *Refugees and Economic Migrants: Facts, policies and challenges*, VOxEU.orgBook, CEPS Press: 37-52.
- Cheung, M. och K. Hellström, (2017), "Integration på svensk arbetsmarknad - ett internationellt perspektiv", Arbetsförmedlingens Working Paper 2017:3.
- Cheung, M., Rödin, M., Thunström, H. och L. Wickström-Österwall, (2017), "Kunskapsöversikt: Nyanländas etablering på den svenska arbetsmarknaden", Arbetsförmedlingens Working Paper 2017:5.
- Dahlin, J., (2017), "Snabbspår och stickspår. En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017", Sveriges Kvinnolobby ISBN: 978-91-983631-1-1
- Delander, L., Månsson, J. och M. Sundblom Ressaissi, (2015), Effekter av deltagande i yrkesmentorsprojekt i "En följeslagare på vägen", Slutrapport om betydelsen av yrkesmentorer för nyanlända flyktingars etablering, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) 2015.
- De los Reyes, P., (2002), "Den svenska jämställdhetens etniska gränser – om patriarkala enklaver och kulturella frizoner" i Amin, S., Lindberg, I. och M. Dahlstedt (2002) *Det slutna folkhemmet: om etniska klyftor och blågul självbild*. Stockholm: Agora.
- Ds, (2007), "Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund", Ds 2007:4.
- Engstrand, Å. och V. Vesterberg (2011), "Att få dem att förändras – Jobbcoachning för arbetslösa i socialfondsprojekt". Rapport 2011:2, Temagruppen för integration i arbetslivet (TIA), REMESO, Linköpings universitet.
- Elvin-Nowak och Thomson, (2003), "Att göra kön – om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män", Stockholm, Albert Bonniers Förlag AB.
- Eriksson, K., och A. Sandberg, (2012), "Gender Differences in Initiation of Negotiation: Does the Gender of the Negotiation Counterpart Matter?." *Negotiation Journal* 28.4, s. 407-428.

- Eriksson, S., Hensvik, L. och O. Nordström Skans, (2017), "Den svenska arbetsmarknaden och dess utmaningar", IFAU-rapport 2017:5.
- Forslund, A., L. Liljeberg och L. von Trott zu Solz, (2013), "Arbetspraktik – en utvärdering och en jämförelse med arbetsmarknadsutbildning". IFAU- rapport 2013:4
- Forslund, A., Liljeberg, L. och O. Åslund, (2017), "Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden", IFAU-rapport 2017:14.
- Gustafsson, U. och F. Björklund, (2008), "Women self-stereotype with feminine stereotypical traits under stereotype threat", *Current Research in Social Psychology* 13(18)
- Hellroth, S., (2017), "Aktivitetsrapporten som källa till arbetslösas arbetssökande", *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, Årg. 23, nr. 4, vintern 2017.
- Johansson, P. och O. Åslund, (2006), "Virtues of SIN - effects of an immigrant workplace introduction program". Working Paper Series 2006:7, IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Johansson, P. och O. Åslund, (2011), "Virtues of SIN: Can Intensified Public Efforts Help Disadvantaged Immigrants?". *Evaluation Review*, Vol. 35, nr 4, 399–427.
- Larsson, K. J., (2015), "Integrationen och arbetets marknad, hur jämställdhet, arbete och annat "svenskt" görs av arbetsförmedlare och privata aktörer", *Linköping studies in arts and science*, No. 661, bokförlaget Altas, Scandbook Falun.
- le Grand, C., Szulkin, R., Tibajev, A. och M. Tåhlin, (2013), "Vid arbetslivets gränser. Sysselsättning, matchning och barriärer 1974-2010", Underlagsrapport till den parlamentariska socialförsäkringsutredningen. SOU: 2010:04.
- Liljeberg, L. och K. Sibbmark, (2011), "Uppföljning av etableringssamtal", IFAU Rapport 2011:28.
- Liljeberg, L., S. Martinsson och J. Thelander, (2012a), "Vad innebär det att bli coachad? En utvärdering av jobbcoachningen vid Arbetsförmedlingen". IFAU-rapport 2012:24
- Liljeberg, L., A. Sjögren och J. Vikström, (2012b), "Leder nystartsjobben till högre sysselsättning". IFAU-rapport 2012:6.
- Liljeberg L, (2016), "Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen", IFAU-rapport 2016:20
- Liljeberg, L. och M. Söderström, (2017), "Hur ofta träffas arbetssökande och arbetsförmedlare?", IFAU Rapport 2017:16.
- Kray, L. Thompson, L. och A. Galinsky, (2001), "Battle of the sexes: Gender stereotype confirmation and reactance in negotiations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, s. 942-958.

- Moss-Racusin, C., Nauts, S., Phelan, J. och L. Rudman, (2011), "Status incongruity and backlash effects: defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders", *Journal of Experimental Social Psychology* 48: 165-179.
- Panican och Ulmestig, (2017), "Lokal arbetsmarknadspolitik: Vem gör vad, hur och för vem?", Rapportserie i socialt arbete, nr. 36. Växjö, Linnéuniversitetet.
- Riksdagen, (2011), "Diskriminering av invandrade kvinnor på arbetsmarknaden". Motion 2011/12:A323.
- Riksrevisionen, (2012), "Etablering genom företagande – är statens stöd till företagare effektiva för utrikes födda?". Riksrevisionen 2012:26.
- Riksrevisionen, (2013), "Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?". Riksrevisionen 2013:17
- Riksrevisionen, (2015), "Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?". Riksrevisionen 2015:17.
- Riksrevisionen, (2017), "Effekter av Arbetsförmedlingens förberedande och orienterade utbildning, Riksrevisionen 2017:20.
- Rosholm, M., Lykke Sorensen, K. och L. Skipper, (2017), "Sagsbehandlarens betydning för utsatte borgers jobchancer. Beskaeftlgelses Indikator Projektet Marts 2017", Vaeksthusets Forskningscenter och Aarhus Universitet.
- Sachs, L., (2004), "Tillit som bot. Placebo i tid och rum", Lund: Studentlitteratur, 2004.
- SACO, (2017), "Arbetsmarknaden alltmer tudelad", SACO mars 2017
- SCB, (2017), "SCB-indikatorer oktober 2017", Ekonomisk månadsöversikt, Statistiska Centralbyrån.
- SCB, (2014), "Integration – etablering på arbetsmarknaden", Integration. Rapport 7, Statistiska Centralbyrån.
- SOU, (2014), "Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet" Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, Statens Offentliga Utredningar 2014:30.
- Statskontoret, (2017), "Faktorer som hindrar respektive underlättar för utomeuropeiskt födda kvinnor att delta i arbetskraften", Statskontoret, dnr 2017/149-5.
- Svantesson, E. och T. Aranki, (2006), "Do Introduction Programs Affect the Probability of Immigrants Getting Work?". Working Paper 3, Handelshögskolan, Örebro universitet.
- Säve-Söderström, (2007), "Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success", No 7/2007, Working Paper Series from Swedish Institute for Social Research.

Tellhed, U. och F. Björklund, (2011), "Stereotype threat in salary negotiations is mediated by reservation salary", *Scandinavian Journal of Psychology*, 52, p. 185-195.

Tengelin, E., (2012), "Köns- och genusskillnader vid psykostillstånd och psykosvård. En vetenskaplig litteraturöversikt", *Psykisk hälsa* 2012:53(4) 16-23.

Tinghög, P., Arwidson, C., Sigvardsdotter, E., Malm, A. och F. Saboonchi, (2016), "Nyanlända och asylsökande i Sverige: En studie av psykisk ohälsa, trauma och levnadsvillkor", *Röda Korsets Högskolas rapportserie* 2016:1.

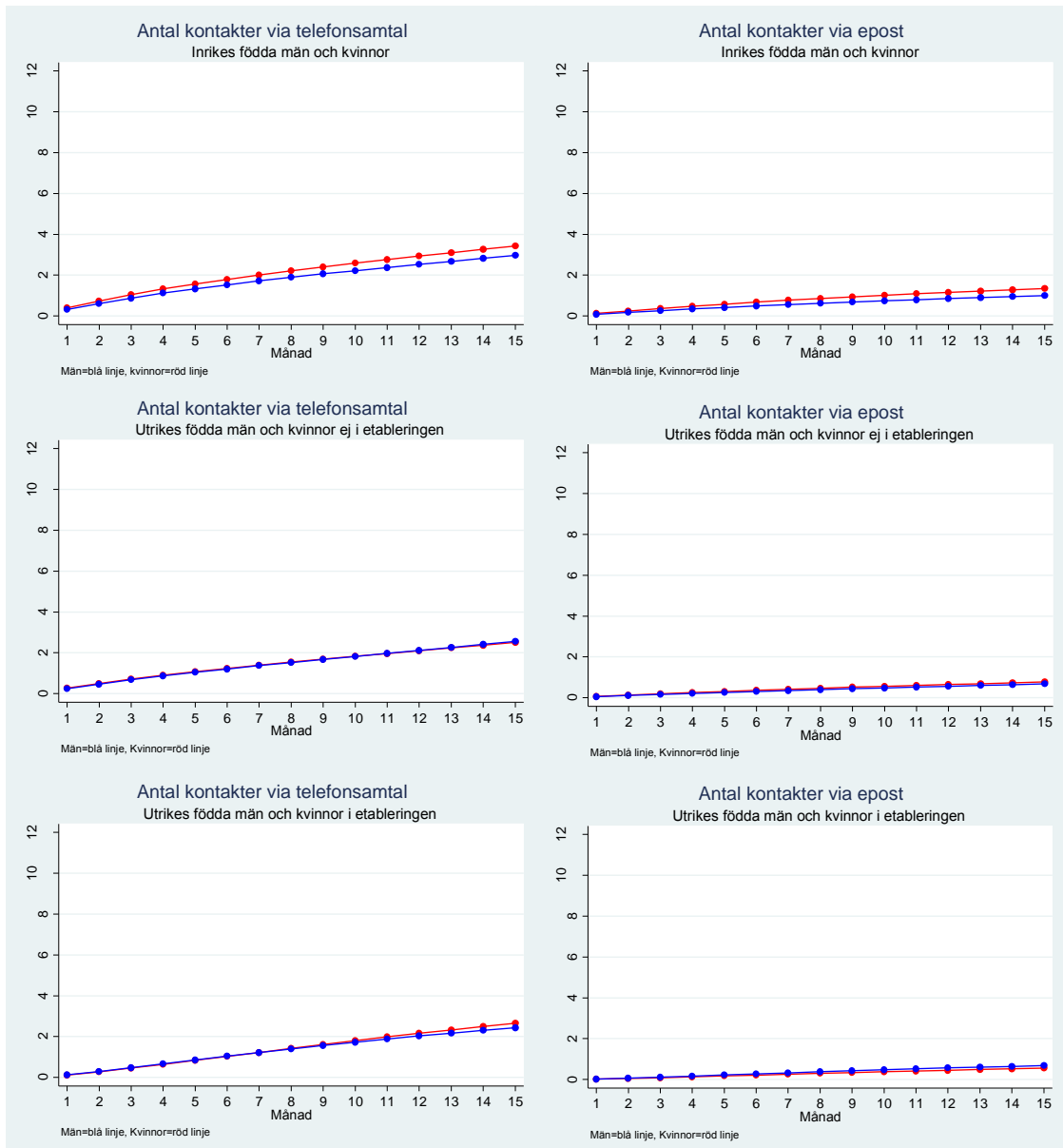
Vikström J och van den Berg, (2017), "Långsiktiga effekter av arbetsmarknadsutbildning", *IFAU-rapport* 2017:17

Wynn, A., (2017), "Gender, parenthood and perceived chances of promotion", *Stanford: Stanford university*, vol. 60(4).

Wånell, S-E., (2015), "Tillit och relationer. Om kvalitet i hemtjänsten – en kunskapsöversikt", *Rapporter Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum* 2015:4 ISSN 140-5129.

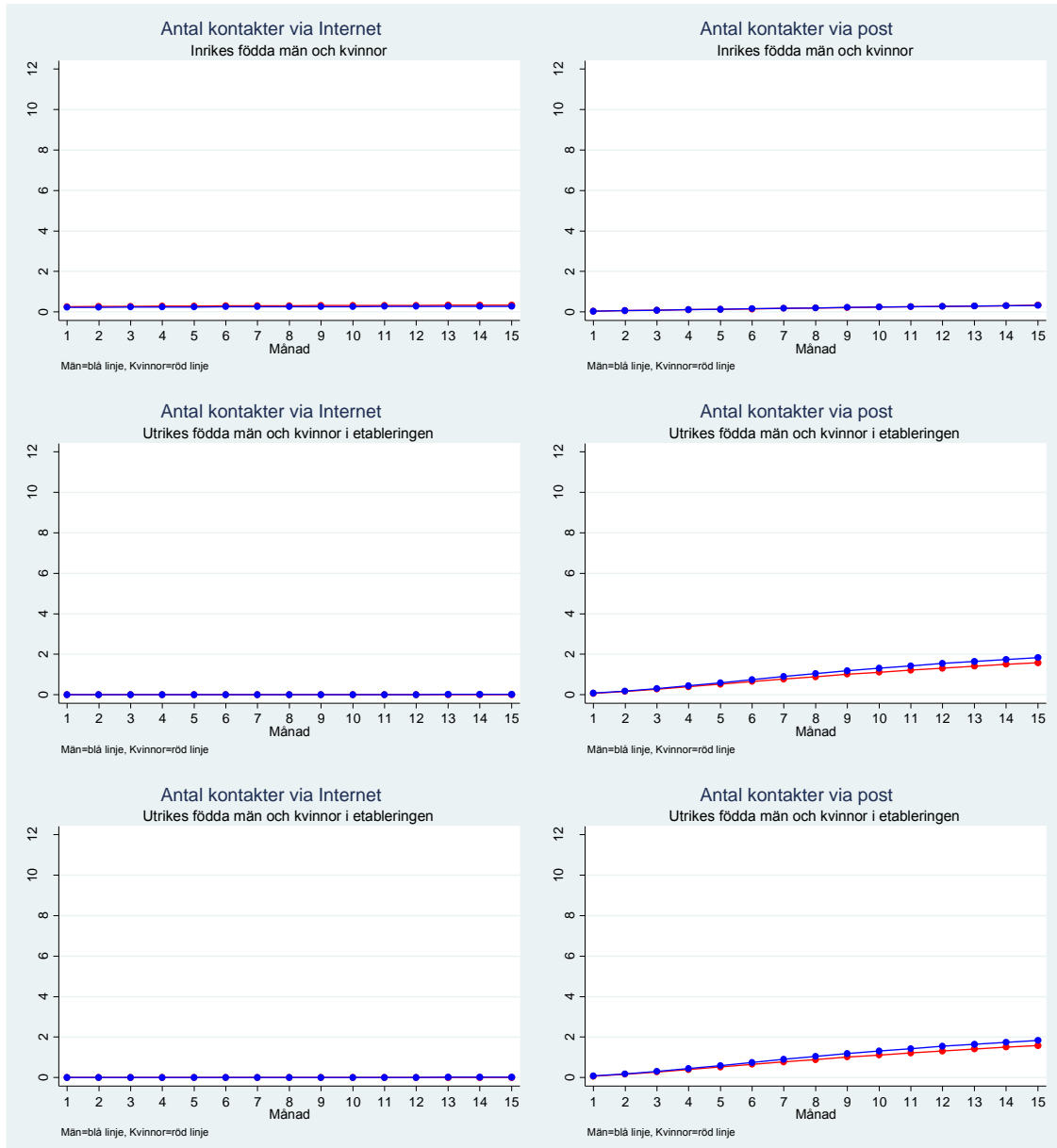
## 7 Appendix

Figur A1: Antal kontakter via telefon och epost ackumulerat för varje månad som inskriven





Figur A2: Antal kontakter via internet och post ackumulerat för varje månad som inskriven



**Tabell A1: Beskrivande statistik**

	Antal	Ålder	Kort utb.	Gym.utb.	Eftergym.utb.	Funktionskod	Rehabilitering
<b>INRIKES FÖDDA</b>							
<b>Män</b>	178 644	36,4	0,274	0,532	0,194	0,419	0,062
<b>Kvinnor</b>	146 350	37,7	0,202	0,513	0,285	0,405	0,113
<b>Totalt</b>	324 994	37,0	0,242	0,524	0,235	0,413	0,085
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	119 925	37,3	0,411	0,335	0,254	0,178	0,016
<b>Kvinnor</b>	112 045	37,9	0,406	0,301	0,293	0,161	0,024
<b>Totalt</b>	231 970	37,6	0,409	0,319	0,273	0,170	0,020
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	47 018	32,4	0,471	0,226	0,303	0,020	0
<b>Kvinnor</b>	34 545	33,4	0,504	0,212	0,284	0,018	0
<b>Totalt</b>	81 563	32,8	0,485	0,220	0,295	0,019	0
<b>ALLA INSKIVNA</b>							
<b>Män</b>	345 587	36,2	0,349	0,422	0,229	0,281	0,037
<b>Kvinnor</b>	292 940	37,3	0,315	0,397	0,288	0,266	0,066
<b>Totalt</b>	638 527	36,7	0,333	0,410	0,256	0,274	0,050

Not: Samtliga inskrivna april 2017.

**Tabell A2: Beskrivande statistik**

	Dagar	Perioder	Erfarenhet	Matchbar	Tidiga insatser	Valid. behov	Hinder
<b>INRIKES FÖDDA</b>							
<b>Män</b>	1 605	5,236	0,869	0,707	0,017	0	0,066
<b>Kvinnor</b>	1 471	5,187	0,880	0,688	0,017	0	0,089
<b>Totalt</b>	1 545	5,214	0,874	0,698	0,017	0	0,077
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	1 255	3,608	0,905	0,796	0,023	0,022	0,056
<b>Kvinnor</b>	1 124	3,362	0,831	0,775	0,033	0,012	0,093
<b>Totalt</b>	1 192	3,489	0,869	0,786	0,028	0,017	0,074
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	415	1,016	0,877	0,642	0,020	0,143	0,030
<b>Kvinnor</b>	440	1,015	0,630	0,516	0,020	0,083	0,192
<b>Totalt</b>	425	1,016	0,772	0,589	0,020	0,117	0,099
<b>ALLA INSKIVNA</b>							
<b>Män</b>	1 321	4,097	0,883	0,729	0,020	0,027	0,058
<b>Kvinnor</b>	1 217	3,997	0,832	0,701	0,023	0,014	0,103
<b>Totalt</b>	1 273	4,051	0,859	0,716	0,021	0,021	0,079

Not: Samtliga inskrivna april 2017.

**Tabell A3: Beskrivande statistik**

	Timanställd	Deltid	UGA	JOB	Skat 11	Tidigare etab.	Etablering
<b>INRIKES FÖDDA</b>							
<b>Män</b>	0,047	0,018	0,039	0,144	0,254	0	0
<b>Kvinnor</b>	0,086	0,053	0,030	0,133	0,215	0	0
<b>Totalt</b>	0,065	0,034	0,035	0,139	0,236	0	0
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	0,041	0,024	0,025	0,219	0,298	0,187	0
<b>Kvinnor</b>	0,070	0,041	0,018	0,215	0,294	0,127	0
<b>Totalt</b>	0,055	0,032	0,022	0,217	0,296	0,158	0
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>							
<b>Män</b>	0,007	0,003	0	0	0,500	0,995	1
<b>Kvinnor</b>	0,004	0,002	0	0	0,496	0,992	1
<b>Totalt</b>	0,005	0,003	0	0	0,498	0,994	1
<b>ALLA INSKIVNA</b>							
<b>Män</b>	0,040	0,018	0,029	0,150	0,303	0,200	0,136
<b>Kvinnor</b>	0,070	0,043	0,022	0,149	0,278	0,165	0,118
<b>Totalt</b>	0,054	0,029	0,026	0,150	0,292	0,184	0,128

Not: Samtliga inskrivna april 2017.

**Faktorer som påverkar sannolikheten att ta del av en insats**

Det finns olika faktorer som påverkar den arbets sökandes sannolikhet att ta del av en insats. Hypotesen är att i) den arbetsmarknadspolitiska bedömningen, ii) tidiga kontakter med arbetsförmedlare (det vill säga antal och typ av kontakt samt tidpunkt för kontakten) och iii) kontinuitet i handläggningen spelar roll för att få en insats.

För att komma åt och förstå varför det uppstår könsskillnader i tilldelningen av insatser studeras andra faktorer som kan skilja sig åt mellan män och kvinnor och som påverkar sannolikheten att ta del av en insats. I tabell A4 testas hypoteserna empiriskt genom att andra givna, observerbara faktorer hålls konstanta. Nedan redogörs resultatet för testerna.

**Tabell A4: Sannolikhet att få en insats**

Utfallsvariabel	(1) FUB	(2) AUB	(3) Arbetspraktik	(4) Instegsjobb	(5) Nystartsjobb	(6) Extratjänster
Samma > 50 %	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.001** (0.000)	0.004*** (0.001)	0.001*** (0.000)
Antal besök 1-15	0.001*** (0.000)	0.000*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.003*** (0.000)	0.001*** (0.000)
(Antal besök 1-15) <sup>2</sup>	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000 (0.000)	-0.000*** (0.000)	-0.000*** (0.000)
Matchbar	-0.001*** (0.001)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.004*** (0.001)	0.020*** (0.001)	0.002*** (0.000)
TI	0.033*** (0.002)	0.017*** (0.001)	0.025*** (0.002)	-0.007*** (0.001)	-0.042*** (0.001)	-0.002*** (0.000)
Observationer	628,963	628,963	628,963	311,045	628,963	628,963

Not: Samtliga inskrivna april 2017. Inrikes födda är exkluderade i kolumn (4) eftersom de inte ingår i målgruppen för instegsjobb. Linjär regression (OLS) med binära utfallsvariabler för att ha fått en förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb och extratjänst. Kontrollvariabler är kvinna, ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete, utrikesfödd, omfattas av etableringsuppdraget och kontorsfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

*Den arbetsmarknadspolitiska bedömningen*

I tabell A4 ser vi att koefficienten för variabeln *Matchbar* är signifikant och positiv i samtliga regressioner, förutom för förberedande utbildningar (FUB). Detta betyder att personer som har bedömts som matchningsbara har cirka 0,1 till 2 procentenheters högre sannolikhet att få en insats än de som bedömts vara icke-matchningsbara. Koefficienten för variabeln *TI* (tidiga insatser) är positiv och signifikant när förberedande utbildningar, arbetsmarknadsutbildningar och arbetspraktik är utfallsvariabeln och signifikant negativ när de subventionerade anställningarna instegsjobb, nystartsjobb och extratjänster är utfallsvariabeln. Det verkar som att individer, som bedöms vara matchningsbara och som inte anses vara i behov av en tidig insats, har större sannolikhet att få en subventionerad anställning, såsom instegsjobb, nystartsjobb eller en extratjänst. Det omvända mönstret tycks spegla sannolikheten för att få en förberedande utbildning; en arbetssökande som anses stå långt från arbetsmarknaden har större sannolikhet att få dessa utbildningar. Sammanfattningsvis verkar bedömningen som matchningsbar vara en faktor som ökar sannolikheten för att få ta del av en arbetsnära insats.

*Antal kontakter, typ av kontakt och tidpunkt för kontakten*

Att ha intensiva och täta kontakter med Arbetsförmedlingens handläggare har i tidigare studier visa sig öka utflödet till arbete, särskilt om kontakterna sker i ett tidigt stadium av arbetslöshetsperioden. I tabell A4 undersöker vi om det även i vårt urval finns stöd för detta. I tabellen redovisas positiva och signifikanta koefficienter för variabeln *Antal besök 1-15*, vilket innebär att sannolikheten att få en insats ökar med antalet besök. Den negativa koefficienten för variabeln  $(Antal\ besök\ 1-15)^2$ , det vill säga antal besök i kvadrat, tyder dock på att sambandet mellan besök och sannolikheten att få en insats följer en omvänd (inverterad) U-kurva: besök hos Arbetsförmedlingen ökar först sannolikheten att få en insats, men alltför många besök har enbart en marginell betydelse och kan till och med minska sannolikheten. De första besöken har troligen störst betydelse för att öka sannolikheten att få insatsen. Troligen finns det en gräns för när antalet besök har en positiv påverkan; överstiger man den gränsen så tjänar det inget till med att ha fler besök. Tidpunkten för kontakten spelar också roll för det positiva sambandet. I separata analyser (redovisas inte här men finns på begäran) finner vi att den positiva påverkan är som störst när kontakterna sker tidigt i arbetslöshetsperioden, under de tre första månaderna som inskriven. Dessa resultat ligger helt i linje med tidigare forskning.

*Kontinuitet av handläggares besök*

I Tabell A4 ser vi att koefficienten för variabeln *Samma > 50 %* är signifikant och positiv för samtliga insatser, vilket innebär att arbetssökanden som haft samma handläggare under majoriteten av sina besök under sina första femton månader som inskriven, har cirka 0,1 till 0,4 procentenheters högre sannolikhet att få en insats, än en arbetssökande som har olika handläggare i majoriteten av sina besök.

**Tabell A5: Sannolikhet att få en insats och typ av kontakt de första tre månaderna**

Utfallsvariabel	(1) FUB	(2) AUB	(3) Arbetspraktik	(4) Instegsjobb	(5) Nystartsjobb	(6) Extratjänster
Besök >1	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.002*** (0.000)	0.007*** (0.001)	0.001*** (0.000)
Telefon >1	-0.001 (0.001)	0.002*** (0.000)	0.001*** (0.000)	0.001 (0.001)	0.003*** (0.001)	-0.000 (0.000)
Internet >1	0.000 (0.003)	0.002 (0.003)	0.002 (0.003)	-0.005 (0.003)	-0.003 (0.005)	-0.000 (0.001)
Post >1	-0.001 (0.002)	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.003* (0.002)	0.006** (0.002)	-0.000 (0.001)
Epost >1	-0.000 (0.001)	0.001 (0.001)	0.002*** (0.001)	-0.002 (0.001)	-0.002 (0.001)	0.001** (0.000)
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Kontorseffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Observations	638,527	638,527	638,527	313,533	638,527	638,527
Adj R2	0.178	0.0267	0.0353	0.0494	0.214	0.0227

Not: Samtliga inskrivna april 2017. Inrikes födda är exkluderade i kolumn (4) eftersom de inte ingår i målgruppen för instegsjobb. Linjär regression (OLS) med binära utfallsvariabler för att ha fått en förberedande utbildning, arbetsmarknadsutbildning, arbetspraktik, instegsjobb, nystartsjobb och extratjänst. Kontrollvariabler är kvinna, ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete, utrikesfödd, omfattas av etableringsuppdraget och kontorsfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

**Tabell A6: Antal kontakter via telefon och epost**

Kolumn	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Inskrivningsmånad	1	1-3	4-6	7-12	13-15	1-15
<b>INRIKES FÖDDA</b>						
Telefon	0.038*** (0.007)	0.046*** (0.007)	0.072*** (0.009)	0.144*** (0.013)	0.071*** (0.012)	0.392*** (0.016)
Observationer	73,921	106,209	112,872	128,160	74,338	228,122
Epost	0.039*** (0.013)	0.083*** (0.013)	0.119*** (0.014)	0.138*** (0.018)	0.066*** (0.019)	0.378*** (0.020)
Observationer	23,230	38,026	46,391	57,384	29,820	112,923
<b>UTRIKES FÖDDA EJ I ETABLERINGEN</b>						
Telefon	0.048*** (0.010)	0.032*** (0.010)	0.028** (0.012)	0.124*** (0.018)	0.064*** (0.017)	0.217*** (0.020)
Observationer	38,660	57,867	62,907	81,578	48,971	146,925
Epost	0.036 (0.024)	0.031 (0.022)	0.034 (0.022)	0.092*** (0.025)	0.025 (0.027)	0.137*** (0.024)
Observationer	9,677	16,474	20,782	29,267	15,634	59,349
<b>UTRIKES FÖDDA I ETABLERINGEN</b>						
Telefon	0.010 (0.024)	0.064*** (0.023)	0.139*** (0.026)	0.518*** (0.041)	0.391*** (0.040)	0.611*** (0.047)
Observationer	6,983	15,977	22,200	28,311	14,567	48,656
Epost	-0.148** (0.073)	0.085* (0.046)	0.132*** (0.041)	0.195*** (0.050)	0.185*** (0.056)	0.189*** (0.048)
Observationer	1,307	4,091	6,922	10,211	4,821	19,131
Kontroller	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Förmedlareffekter	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja

Not: Alla inskrivna april 2017 som fått minst en kontakt via telefon eller epost under givna inskrivningsperioder. Individer som saknar information om eller inte haft några kontakter via telefon eller epost droppas från regressionerna. Linjär regression (OLS) med utfallsvariabelerna Telefon (antalet telefonkontakter) eller Epost (antalet epostkontakter). Tabellen visar koefficienter för dummyvariabeln Kvinna (0/1). Kontrollvariabler är ålder, antal inskrivningsdagar och -perioder, dummy för en funktionshinderskod, rehabilitering, hinder, förgymnasial utbildning, gymnasieutbildning, tidigare inskriven i etableringsuppdraget, inskrivningsmånad och -år, inskriven i skat 11, UGA, JOB, erfarenhet, matchningsbar, tidiga insatser, timanställd, deltidsarbete och förmedlarfixa effekter. Robusta standardfel i parentes, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1