

Bilaga: Arbetsförmedlingens plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

Uppdrag A2022/00809

© Arbetsförmedlingen
Författare: Arina Kozhina, Masa Dizdar, Sewit Senay
Datum: 2023-03-31
Diarienummer: Af-2022/0046 3693

Innehåll

1	Nuläge	4
1.1	Arbetsförmedlingens nuvarande arbete med att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden	5
1.2	Stöd till medarbetare med kundkontakter	10
1.3	Information och kommunikation gentemot utrikes födda kvinnor	10
1.4	Överenskommelser om samverkan	11
2	Åtgärdsplan för 2023–2025	12
2.1	Likvärdigt bemötande	12
2.1.1	Kompetensutveckling av medarbetare	12
2.2	Likvärdig tillgång till insatser	13
2.2.1	Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv	13
2.2.2	Förstärkt arbete mot arbetsgivare	14
2.2.3	Vidareutveckla samverkan med kommuner	14
2.2.4	Strukturerade kartläggningar och bedömningar	15
2.2.5	Enhetlig uppföljning av föräldralediga	16
2.2.6	Reserverade upphandlingar	17
2.3	Information och kommunikation	18
2.3.1	Information i digitala kanaler	18
2.3.2	Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor	19
3	Kostnadsanalys	19

1 Nuläge

Utrikes födda kvinnor och utomeuropeiskt födda kvinnor i synnerhet, är arbetslösa i högre utsträckning än både kvinnor och män födda i Sverige samt män födda i ett utomeuropeiskt land. Utrikes födda kvinnor utgör cirka 30 procent av alla inskrivna på Arbetsförmedlingen. Många inom gruppen står långt ifrån arbetsmarknaden och antingen är eller riskerar att bli långtidsarbetslösa. I likhet med situationen för utrikes födda män, har utrikes födda kvinnor ofta begränsade nätverk på och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden likväl som begränsade kunskaper i svenska språket. Det är dock vanligare bland utrikes födda kvinnor än män att ha en kort eller ingen utbildning samt att ha huvudansvaret för hem och familj, vilket exempelvis syns i statistiken över föräldralediga.¹

I detta kapitel beskrivs Arbetsförmedlingens arbete som direkt eller indirekt involverar eller har haft inverkan på utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden. Fem områden uppmärksammas särskilt, nämligen arbete med jämställdhet och jämlikhet, långtidsarbetslöshet, kortutbildade, ohälsa och funktionsnedsättning samt insatser för utrikes födda. Därtill beskrivs utbildningar och informationsinsatser framtagna inom myndigheten i syfte att öka kunskap och förståelse kring jämställt och jämlikt bemötande samt likvärdig fördelning av stödåtgärder. Slutligen beskrivs hur Arbetsförmedlingen på den externa webbsidan tillgängliggör information och kunskapshöjande material för personer som talar mycket begränsad eller ingen svenska alls.

Tabell 1²

	Alla inskrivna		Utan arbete i 12 månader		Utan arbete i 24 månader	
Alla kvinnor	262598	100%	76035	100%	47923	100%
<i>varav förgymnasial utbildning</i>	85130	32%	31495	41%	20619	43%
<i>varav gymnasial utbildning</i>	94579	36%	24316	32%	15386	32%
<i>varav eftergymnasial utbildning</i>	82889	32%	20224	27%	11918	25%
Kvinnor födda i Europa	32936	13%	8773	12%	5501	11%
<i>varav förgymnasial utbildning</i>	8147	3%	2842	4%	1863	4%
<i>varav gymnasial utbildning</i>	11260	4%	3106	4%	2005	4%
<i>varav eftergymnasial utbildning</i>	13529	5%	2825	4%	1633	3%
Kvinnor födda utanför Europa	112273	43%	42689	56%	26895	56%
<i>varav förgymnasial utbildning</i>	55040	21%	23896	31%	15815	33%
<i>varav gymnasial utbildning</i>	26070	10%	8921	12%	5446	11%
<i>varav eftergymnasial utbildning</i>	31163	12%	9872	13%	5634	12%

¹ A.S. Duvander, SNS (2021) *Föräldraledighet, hinder eller möjlighet för etablering i samhället*.

² Arbetsförmedlingens datalager, uppgifterna avser januari 2023.

1.1 Arbetsförmedlingens nuvarande arbete med att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden

Jämställdhet och jämlikhet

Under 2017 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att ta fram en handlingsplan för att öka utrikes födda kvinnors sysselsättning.³ Planen resulterade i bland annat kunskapshöjande insatser hos personalen, ett flertal studier⁴ samt lokala initiativ för jämställdhetsfrämjande.⁵ Utifrån handlingsplanen initierades även det nationella projektet Jämställd etablering som pågick mellan åren 2019 och 2021 i syfte att testa matchningsmetoden Matchning från dag 1. Utvärderingen av metoden visade att den hade god effekt för kvinnor och personer som står långt ifrån arbetsmarknaden.⁶

Utifrån uppdraget i regleringsbrevet för 2021 (A2020/02639) ska Arbetsförmedlingen fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering av verksamheten för åren 2022 – 2025.⁷ Som en del i det arbetet har Arbetsförmedlingen vidareutvecklat processer och verktyg för att införliva ett genomgående jämställdhetsperspektiv i myndighetens beslutsfattande på alla nivåer. Arbetsförmedlingens verksamhetsmål om jämställd och jämlik tillgång till insatser är uppdelat i fyra kvantitativa mått som mäter andelen nya beslut inom fyra prioriterade insatser som går till kvinnor.⁸ Dessa följs upp månadsvis och en fördjupad analys publiceras två gånger per år.⁹ För att underlätta uppföljning och analys på alla nivåer har statistikapplikationen ”likvärdigt utbud av program och tjänster” tagits fram som möjliggör för all data att presenteras uppdelat på exempelvis kön och födelseland.¹⁰

För vissa utrikes födda kvinnor, särskilt de som står långt ifrån arbetsmarknaden, finns behov av återkommande kontakter med Arbetsförmedlingen och ökad tillgång till fysiska möten.¹¹ Det pågår ett arbete på Arbetsförmedlingen med att se över och säkerställa likvärdigt stöd och service i hela landet genom bland annat ökad fysisk närvaro.¹² Under 2022 tog Arbetsförmedlingen fram riktlinjer för när fysiska möten ska vara aktuella. Riktlinjerna förväntas leda till att Arbetsförmedlingen säkerställer att personer med behov av fysiska möten får tillgång till det på ett likvärdigt sätt. Riktlinjerna kommer att implementeras under 2023.

³ Arbetsförmedlingen (2017), *Handlingsplan för att fler utrikes födda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier*, 2017–2018, Af 2017/0005 7087.

⁴ För en översikt, se Arbetsförmedlingen (2019), *Utrikes födda kvinnor*.

⁵ Arbetsförmedlingen (2020) *Utrikes födda kvinnor, Arbetsförmedlingen återrapportering 2019*. Af-2019/0047 4273.

⁶ Arbetsförmedlingen (2022), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd*. Af-2020/0015 0851.

⁷ Regleringsbrev för budgetåret 2022 avseende Arbetsförmedlingen. Uppdrag 1. Jämställdhetsintegrering i myndigheten.

⁸ Dessa är arbetsmarknadsutbildningar, matchningstjänster, nystartsjobb och särskilda insatser.

⁹ Arbetsförmedlingen (2022) *Fördjupad uppföljningsrapport 2, 2022 (januari – september)*, Af 2022/ 0024 2176.

¹⁰ Arbetsförmedlingen (2022) *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*. Af-2021/0051 7044.

¹¹ Information som har framkommit vid Jämställdhetsmyndighetens fokusgruppsarbete inom ramen för regeringsuppdraget.

¹² Arbetsförmedlingen (2022), *Riktlinjer för fysiska möte*, Arbetsförmedlingen 2022, Af-2022/0078 8364.

Bryta och förhindra långtidsarbetslöshet

En av Arbetsförmedlingen främsta prioriteringar för de kommande åren är att bryta och förhindra långtidsarbetslöshet. Arbetsförmedlingen använder två indikatorer för tid i arbetslöshet: andelen som har varit inskrivna längre än 12 månader, vilket motsvarar Arbetsförmedlingens definition av långtidsarbetslöshet och andelen som har varit inskrivna längre än 24 månader.¹³ I båda dessa är utrikes födda kvinnor och särskilt utomeuropeiskt födda kvinnor, överrepresenterade, se tabell 1.

Arbetsförmedlingen har av regeringen fått två uppdrag kopplat till långtidsarbetslöshet, ett uppdrag att analysera behov hos arbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden¹⁴ och ett uppdrag att minska långtidsarbetslöshet (genomförandeuppdraget).¹⁵ Genomförandeuppdraget ska mellan åren 2023 och 2025 förstärka stödet till personer som är långtidsarbetslösa, särskilt i områden med socioekonomiska utmaningar. Eftersom gruppen utrikes födda kvinnor är tydligt överrepresenterad bland långtidsarbetslösa förväntas dessa uppdrag ha en direkt effekt på utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden. Aktiviteter inom dessa uppdrag har en betydande koppling till aktiviteter som föreslås i denna plan.

Under året har många av Arbetsförmedlingens långtidsarbetslösa fått möjlighet att delta i den upphandlade matchningstjänsten rusta och matcha, där arbetssökande som bedöms vara i behov av det får stöd för att söka jobb eller påbörja studier. Utrikes födda kvinnor får dessutom sämre resultat i tjänsten jämfört med utrikesfödda män trots att de har bedömts ha liknande jobbchanser.¹⁶ För att säkerställa en objektiv och likvärdig bedömning av arbetssökandes avstånd till arbetsmarknaden och behov av tjänsten använder sig myndigheten av ett bedömningsstöd som är en automatiserad statistisk modell för bedömning av arbetssökandens behov av tjänsten.¹⁷ Utrikes födda kvinnor, kortutbildade samt personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är överrepresenterade bland dem som bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden för att kunna ta del av matchningstjänsten.¹⁸ En utmaning för Arbetsförmedlingen är att tillgodose behov som dessa individer kan ha i form av ett mer fördjupat stöd och andra insatser.¹⁹

En metod som har utformats särskilt för att matcha personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som har visat sig ha en god effekt är Matchning från dag 1, där förstärkt stöd kombineras med att matcha ihop arbetssökande och arbetsgivare med

¹³ Arbetsförmedlingen (2022), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025*. Af-2021/0051 7044.

¹⁴ A2022/00331

¹⁵ A2022/ 00330

¹⁶ Arbetsförmedlingen (2022), *Utvecklade matchningstjänster – Återrapport regleringsbrev 2022*, Af-2022/0029 0760.

¹⁷ Arbetsförmedlingen (2022), *Beskrivning av arbetsmarknadspolitisk bedömning med ett statistiskt bedömningsstöd i Kundval Rusta och Matcha*, Af-2019/0038 1388.

¹⁸ Enligt uppgifter från myndighetens analysavdelning.

¹⁹ För dem som bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden för att kunna ta del av tjänsten rusta och matcha dröjer det ofta innan de tar del av motsvarande eller andra insatser på annat sätt fast de har större behov av stöd än de som bedöms kunna ta del av rusta och matcha tjänsten. Enligt uppgift från Arbetsförmedlingens kommande rapport om rusta och matcha som väntas publiceras i mars 2023.

avseende på informella, snarare än enbart formella kompetenser.²⁰ Inom ramen för genomförandeuppdraget utreder myndigheten möjligheten att, med stöd av Socialfondsprogrammet ESF+ (2021 - 2027), implementera metoden på vissa orter under 2023.²¹ En annan åtgärd som kommer att testas i en pilot inom ramen för genomförandeuppdraget och som kan möta vissa utrikes födda kvinnors behov är behovsprövat stöd, en intern koordinerande insats som riktar sig till personer som inte själva kan driva sin process på Arbetsförmedlingen.²²

Utrikes födda kvinnor med kort utbildning

Bland de som är långtidsarbetslösa är det många som saknar de kompetenser som arbetsgivare efterfrågar och de behöver därför utbildning inom det reguljära utbildningsväsendet för att kunna konkurrera om jobben. Antalet arbetssökande med kort utbildning, det vill säga de som saknar gymnasieutbildning, har på tio år ökat med cirka 30 000 personer. Två tredjedelar av korttidsutbildade är utomeuropeiskt födda och av dessa utgörs en majoritet av kvinnor.²³ Samtidigt verkar brist på gymnasieutbildning utgöra ett större hinder för kvinnor än för män när det kommer till etablering på arbetsmarknaden. Det kan delvis förklaras med att formella krav är högre för kvinnodominerade yrken men även med att arbetsförmedlare inte alltid gör könsneutrala bedömningar.²⁴

Arbetsförmedlingen har olika verktyg till sitt förfogande för att flera personer med kort utbildning ska påbörja reguljär utbildning. Trots detta är det många kortutbildade som inte påbörjar eller fullföljer reguljär utbildning i den utsträckning som Arbetsförmedlingen bedömer skulle behövas. Bidragande faktorer som har identifierats är bland annat brist på lämpligt utbildningsutbud, studiefinansieringsmöjligheter, låg studiemotivation bland arbetssökande samt låg språknivå för att kunna delta i studier.²⁵ För att motivera arbetssökande med kort utbildning att återuppta reguljära studier kan Arbetsförmedlingen anvisa till insatsen studiemotiverande kurs på folkhögskola. Arbetssökande som bedöms vara i behov av det kan ta del av en karriärvägledningstjänst där möjlighet till tolk ges under hela deltagandet. För en del arbetssökande, där det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat samt där sökande uppfyller regelverket, kan det finnas en möjlighet att studera en reguljär utbildning med aktivitetsstöd. Slutligen har en ny samverkansmodell med kommunerna tagits fram som förväntas bidra till ett förbättrat samarbete kring de arbetssökande som är i behov av vuxenutbildning.

²⁰ Arbetsförmedlingen (2021), *Arbetsförmedlarnas implementering av "Matchning från dag 1" – Forskningsrapport från ESF-projekt Jämställd Etablering*, Af-2019/0051 7884; Arbetsförmedlingen (2022), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Af-2021/0080 5267.

²¹ Arbetsförmedlingen (2023), *Uppdrag att minska arbetslösheten*, Af-2022/0104 2982.

²² Ibid

²³ Arbetsförmedlingen (2022), *Arbetsmarknaden för kortutbildade*, Af-2022/0009 4862.

²⁴ Landell (2021), *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*; Arbetsförmedlingen (2019), *Vad händer i mötet*, Af-2017/0033 5976.

²⁵ Se exempelvis: Arbetsförmedlingen (2018) *Flaskhalsar vid övergång till reguljär utbildning*, Af-2018/ 0038 4714.

Identifiering av ohälsa och/eller funktionsnedsättning

Arbetslivsinriktad rehabilitering är ett uppdrag inom Arbetsförmedlingen och avser inskrivna arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning eller en historik av ohälsa. Bland arbetssökande som är födda i ett utomeuropeiskt land är andelen med registrerad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga avsevärt lägre jämfört med de som är födda i Sverige.²⁶ Dessutom är andelen lägre för utomeuropeiskt födda kvinnor än för utomeuropeiskt födda män. För utrikes födda kvinnor vars funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga inte har identifierats innebär det att de går miste om stöd som de eventuellt skulle ha rätt till i form av särskilda insatser som till exempel anställning med lönebidrag eller särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS).

För att mer systematiskt och därmed tidigare kunna identifiera hälsorelaterade hinder hos arbetssökande som är nya i Sverige och ännu inte har etablerat kontakt med hälso- och sjukvården krävs det en kombination av strukturerade kartläggningssamtal och standardiserade formulär. Det visar resultat från projektet Hälsofrämjande etablering²⁷ där Arbetsförmedlingen ingick som en samarbetspart mellan åren 2017 och 2021, med syfte att bland annat utveckla och testa arbetssätt för att tidigt identifiera ohälsa och/eller funktionsnedsättning bland nyanlända.²⁸ Projektets utvärdering visar ett betydligt högre utfall avseende registrerad ohälsa/funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga bland projektets deltagare jämfört med övriga nyanlända.²⁹

Som en del av uppdraget *Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*³⁰ i regleringsbrev för år 2021, har myndigheten tagit fram en ny utbildning som vänder sig till medarbetare som möter personer med bristande kunskaper i svenska språket. Utbildningen syftar till att myndigheten ökar sin kompetens inom identifiering av ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga hos dessa arbetssökande i syfte att erbjuda dem bättre stöd på väg mot arbete och studier.

En annan åtgärd som har tagits fram i syfte att erbjuda arbetssökande en likvärdig bedömning är den kompletterande bedömningen i förhållande till ohälsa eller funktionsnedsättning. Den kompletterande bedömningen är en arbetsmarknadspolitisk bedömning där hänsyn tas till individens ohälsa och funktionsnedsättning. Arbetssättet utförs av ett bedömningsteam bestående av ett flertal kompetenser som bedömer om och i så fall på vilket sätt en funktionsnedsättning påverkar förutsättningar för arbete och studier. Bedömningen omfattar lämplig arbetsinriktning, individens stödbehov och lämpliga insatser från

²⁶ Arbetsförmedlingen (2022), *Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga – Återrapport*, Af-2021/0018 8749.

²⁷ SKR (2021). *Hälsofrämjande etablering*.

²⁸ 69% av deltagarna var kvinnor och många hade kort eller ingen utbildning.

²⁹ 18 procent av deltagarna fick en registrerad funktionsnedsättning mot 0,9 procent av deltagare i Etableringsprogrammet idag.

³⁰ Regleringsbrev för budgetåret 2021 avseende Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen. Detta i förhållande till den eventuella ohälsa eller funktionsnedsättning som har identifierats. Arbetssättet har implementerats nationellt på Arbetsförmedlingen under 2022 och förhoppningen är att en av dess effekter blir att fler utrikes födda kvinnor med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga identifieras i ett tidigt skede och därmed kan ges stöd som de är berättigade till.

Under 2023 kommer Arbetsförmedlingen att införa en ny upphandlad tjänst för arbetslivsinriktad rehabilitering. Steg till arbete syftar till att identifiera deltagarens resurser och stödbehov samt stärka och utveckla deltagaren med målet arbete eller utbildning. Eftersom tjänsten kan ges med förstärkt språkstöd och/eller kommunikationsstöd samt innehåller aktiviteter som är anpassade för personer utan gymnasial utbildning och som saknar arbetslivserfarenhet, ökar möjligheten för arbetssökande med bristande kunskap i svenska att tillgodogöra sig tjänstens mål och syfte.³¹

Särskilda insatser för utrikes födda

I den arbetsmarknadspolitiska bedömningen utgör den enskilde arbetssökandens förutsättningar och behov av stöd utgångspunkten i planering av och anvisning till insatser. Utrikes födda kvinnor har i likhet med andra arbetssökande tillgång till hela Arbetsförmedlingens verktygslåda med insatser, program och tjänster. En del av Arbetsförmedlingens program och insatser riktar sig ändå till särskilda grupper, i syfte att på ett strukturerat och effektivt sätt stötta personer till arbete. Nedan beskrivs några av de program och insatser som vissa utrikes födda och nyanlända kvinnor och män kan ta del av, så länge det är arbetsmarknadspolitiskt motiverat och eventuella övriga krav är uppfyllda.

Arbetsförmedlingen har sedan december 2010 ansvar för att vissa nyanlända invandrare erbjuds insatser som underlättar och påskyndar deras etablering i arbets- och samhällslivet.³² Etableringsprogrammet är ett arbetsmarknadspolitiskt program som riktar sig till nyanlända invandrare som har beviljats uppehållstillstånd som flyktingar eller skyddsbehövande samt vissa av deras anhöriga.³³ Programmets syfte är att underlätta och påskynda deltagarnas etablering i arbets- och samhällslivet.³⁴ Under tiden i programmet ska deltagaren få sin kompetens kartlagd och validerad, stärka sina kunskaper i det svenska språket samt få kunskap om och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden och det svenska samhällslivet. Målet är att den nyanlände ska gå vidare till arbete eller studier och delta aktivt i samhällslivet. Inom ramen för etableringsprogrammet finns möjlighet för vissa deltagare att ta del av intensivår. Syftet med intensivåret är att stärka nyanländas möjligheter och påskynda deras inträde på arbetsmarknaden, med målet att få ett arbete inom ett år

³¹ Arbetsförmedlingen (2022), *Bristande kunskaper i svenska och förekomsten av en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga*, Af-2021/0018 8749.

³² Lag (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare samt tidigare lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

³³ §§1–3 Lag (2017:584) om ansvar för etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

³⁴ Förordning (2017:820) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare

från påbörjad insats.³⁵ Då antalet skyddsbehövande som beviljas uppehållstillstånd i Sverige har minskat på senare år har även antalet som deltar i programmet gjort det. Personer som kommer till Sverige på andra grunder än de ovannämnda har däremot inte rätt att delta i etableringsprogrammet.

Ett antal insatser riktar sig till utrikes födda med en relevant utbildning. Regeringsuppdraget Jobbsprånget är ett nationellt praktikprogram som ämnar påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden för utomeuropeiskt födda akademiker.³⁶ Även Akademikerspåret – Korta vägen riktar sig till personer med en eftergymnasial utbildning och är en förberedande utbildning för akademiker. Uppdragsutbildningar vänder sig bland annat till utrikes födda akademiker som genom en kompletteringsutbildning inklusive praktik kan bli anställningsbara i sina yrken. Uppdragsutbildningarna finns inom ett antal yrken där det finns arbetssökande inskrivna med akademisk utbildning samtidigt som det finns behov på arbetsmarknaden. Majoriteten av deltagare på uppdragsutbildningar är utrikes födda kvinnor. Dessa insatser syftar till att påskynda inträde på arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor och män, men då majoriteten av utrikes födda kvinnor som är inskrivna på Arbetsförmedlingen inte uppfyller utbildningskriterierna eller förkunskaper ingår inte de i målgruppen för insatserna.

Yrkessvenska är en anpassad utbildning som riktar sig till personer som har en tydlig yrkesinriktning. Den möjliggör för den arbetssökande att förbättra sina kunskaper i den yrkesspecifika svenska som behövs inför det yrke som personen är tänkt att arbeta inom.

1.2 Stöd till medarbetare med kundkontakter

En inventering av Arbetsförmedlingens kompetensutvecklingsmöjligheter visar att det generellt sett finns ett brett utbud av utbildningar som stärker medarbetares kompetens kring jämlikhet och likabehandling.³⁷ För att bättre möta målgruppens behov kan myndigheten däremot behöva komplettera sitt utbildningsutbud med kompetenshöjande insatser som särskilt fokuserar på utrikes födda kvinnors behov av stöd på väg mot arbete och studier.

1.3 Information och kommunikation gentemot utrikes födda kvinnor

Under 2017 togs rapporten *Förslag till myndighetsgemensam digital lösning för dig som är ny i Sverige* fram i syfte att presentera en myndighetsgemensam digital lösning för personer som är nya i Sverige. I rapporten betonas det att personer som är nya i Sverige har svårt att hitta rätt och relevant information utifrån sin aktuella

³⁵ A2020/00220, A2020/02108

³⁶ A2021/02394; A2021/02331; A2018/00242 m.fl.

³⁷ För en översikt av befintliga utbildningar och deras nyttjande se Arbetsförmedlingen (2022), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022, Redovisning av resultat och åtgärder i verksamheten 2022*, Af-2022/0058 9077.

situation. Genomförda kundundersökningar visar att det är svårt att få en samlad bild och förståelse för sin etableringsprocess i Sverige.³⁸ Rapporten resulterade i en myndighetsgemensam webbsida som riktar sig till personer som flyttar till Sverige på grund av arbete.³⁹

Myndighetens skriftliga information, webinarier och podcasts på den externa webbsidan riktar sig inte särskilt till utrikes födda kvinnor. Arbetsförmedlingen har däremot tillgängliggjort relevant innehåll genom att översätta det till eller skapa det på språk som är vanligt förekommande bland inskrivna personer med bristande kunskaper i svenska.

Arbetsförmedlingen har i digitala kampanjer riktat sig till långtidsarbetslösa, bland vilka utrikes födda kvinnor utgör en betydande del. Informationssatsningarna har däremot inte haft ett avgränsat fokus i syfte att nå ut till utrikes födda kvinnor specifikt. Myndigheten har under 2023 påbörjat ett arbete om hur kunskapen om målgrupper som Arbetsförmedlingen idag har svårt att nå ut till kan öka, med syftet att ta fram förslag på lösningar som stöttar den arbetssökande att nå sina mål och inte gå in i långtidsarbetslöshet.⁴⁰

1.4 Överenskommelser om samverkan

Arbetsförmedlingen har tillsammans med Sveriges Kommuner och Regioner och Delegationen för unga och nyanlända till arbete, tagit fram en ny mall och handledning för överenskommelser mellan myndigheter och kommuner⁴¹. Överenskommelsen ska syfta till att påskynda individers etablering på arbetsmarknaden med utgångspunkt i regionala och/eller lokala rekryteringsbehov för att främja kompetensförsörjning och tillväxt.

Överenskommelsen ska utgöra grunden för samverkan mellan parterna utifrån respektive parts uppdrag och tydliggöra ansvarsfördelning, roller, rutiner och gemensamma insatser och processer mellan Arbetsförmedlingen och kommuner. Överenskommelsen ska även vara ett stöd för både det strategiska och operativa gemensamma arbetet för såväl kommuner som Arbetsförmedlingen.

Vid framtagande av en överenskommelse ska en kartläggning av målgrupper och målgruppernas behov och förutsättningar göras, detta är en viktig faktor för att överenskommelsen ska fungera som en grund i samverkan. I handledningen nämns bland annat kön, utrikes/inrikes födda, utbildningsnivå och utbildningsbehov, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper samt funktionsnedsättning/ohälsa bland faktorer som kan beaktas vid kartläggningen. Detta bedöms kunna ge goda

³⁸ ESAM (2017), *Förslag till myndighetsgemensam digital lösning för dig som är ny i Sverige*.

³⁹ www.officialswedishservices.se

⁴⁰ Samarbetsobjekt på Arbetsförmedlingen "Öka kunskapen i områden/hos målgrupper där vi idag har svårt att nå ut".

⁴¹ [Mall och handledning för överenskommelser - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

förutsättningar att inkludera gruppen utrikes födda kvinnor inom ramen för samverkan.

Under 2022 har Arbetsförmedlingen även utvecklat flera stöd som kompletterar handledningen till överenskommelser för att stärka samverkan med kommuner, bland annat stödmaterial för samverkan om nyanländas etablering.

2 Åtgärdsplan för 2023–2025

Målbilden för denna plan är att fler utrikes födda kvinnor som är i behov av Arbetsförmedlingens tjänster och stöd ska identifieras tidigt och erbjudas adekvat stöd för att öka möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden.

Nedan beskrivs tre utvecklingsområden med tillhörande aktiviteter. Till varje aktivitet ges en beskrivning av önskad effekt. En förutsättning för att uppnå de önskade effekterna är kontinuerlig styrning och uppföljning av varje aktivitet under genomförandefasen.

2.1 Likvärdigt bemötande

2.1.1 Kompetensutveckling av medarbetare

Att utrikes födda kvinnor anvisas arbetsnära insatser i lägre grad och deltar i färre möten med arbetsförmedlare än män har uppmärksammats i ett antal studier.⁴² Dessutom bedöms män i större utsträckning än kvinnor vara matchningsbara vilket i sin tur påverkar val av lämpliga insatser.⁴³ En möjlig förklaring är att stereotypa uppfattningar kring utrikes födda män och kvinnor kan påverka vilket stöd och vilka insatser män respektive kvinnor deltar i.⁴⁴

Arbetsförmedlingens personal har tillgång till webbaserade utbildningar som berör likabehandlingsfrågor,⁴⁵ men myndigheten ser behov av att utforska och föreslå hur stödet till medarbetare med kundkontakter kan förstärkas ytterligare. Arbetsförmedlingen behöver även undersöka möjligheten att erbjuda detta stöd externt, exempelvis till externa leverantörer.

⁴² Arbetsförmedlingen (2019), *Vad händer i mötet*, Af-2017/0033 5976; *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Af-2021/0080 5267; Cheung m.fl. (2019). *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*. (IFAU Rapport 2019:27).

⁴³ SOU: 2019:3, *Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad*

⁴⁴ IFAU Rapport 2016:17, *Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende*.

⁴⁵ Se utbildningsöversikt i rapporten Arbetsförmedlingen (2022), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen. Redovisning av resultat och åtgärder i verksamheten 2022*, Af-2022/0058 9077.

Aktivitet

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

Önskad effekt

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

2.2 Likvärdig tillgång till insatser

2.2.1 Vidareutveckla uppföljning ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv

Arbetsnära insatser⁴⁶ och subventionerade anställningar i synnerhet, har en positiv effekt på sysselsättningen.⁴⁷ Deltagare erhåller inte bara arbetslivserfarenhet utan även språkträning och nätverk vilket ökar möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt är utrikes födda kvinnor underrepresenterade bland dem som får beslut om nystartsjobb och arbetsmarknadsutbildningar och även matchningstjänster.⁴⁸ För att öka andelen utrikesfödda kvinnor som deltar i dessa insatser behöver myndigheten fokusera ytterligare på utrikes födda kvinnor i den interna styrningen och uppföljningen på lokal, regional och nationell nivå.

Aktivitet

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

Önskad effekt

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

⁴⁶ Med Arbetsnära insatser avses till exempel arbetspraktik, arbetsmarknadsutbildningar och subventionerade anställningar.

⁴⁷ För en sammanställning över studier kring effekter av olika insatser se Arbetsförmedlingen (2021), *Arbetsförmedlingens Utvärderingsplan 2022*.

⁴⁸ Arbetsförmedlingen (2022), *Fördjupad uppföljningsrapport 2, 2022 (januari – september)*, Af 2022/ 0024 2176.

2.2.2 Förstärkt arbete mot arbetsgivare

Bristande kunskap om och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden samt avsaknad av arbetsrelaterade nätverk är några av de bidragande faktorerna till ett fördröjt inträde på arbetsmarknaden. För att möta deras behov krävs det stöd i form av arbetsnära insatser och ett aktivt matchningsarbete.⁴⁹ En förutsättning för detta är att aktivt arbeta med att identifiera arbetsgivare som är intresserade av att möjliggöra arbetsnära insatser för eller anställa personer ur målgruppen, till exempel kvinnor med kort utbildning, utan formella kompetenser och med bristande kunskaper i svenska.⁵⁰ Kompetensförsörjning, arbetsgivarkontakter och arbetsinriktade insatser är ett utpekad område både i regleringsbrevet för 2023 och i Arbetsförmedlingens nya instruktion.⁵¹

Aktivitet

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

Önskad effekt

Fler utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden tar del av arbetsnära insatser för att snabbare komma ut i arbete.

Fler utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden matchas mot lämpliga arbetsgivare utifrån både formella och informella kompetenser.

Fler arbetsgivare anställer eller möjliggör tillgång till arbetsnära insatser för utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden.

2.2.3 Vidareutveckla samverkan med kommuner

Vid framtagande av överenskommelser om samverkan kartläggs målgrupper som omfattas av samverkan samt målgruppernas behov av stöd. I handledningen nämns

⁴⁹ Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Laun, L., Rödin, M., & Vikström, J. (2019). *Effekter av förstärkta förmedlingsinsatser. Lärdomar från en försöksverksamhet*. (IFAU Rapport 2019:27).

⁵⁰ Inom Jämställd etablering med Matchning från dag 1 avsattes uppemot 40% av metodtiden till att kartlägga och rekrytera lämpliga arbetsgivare som var intresserade att anställa målgruppen utifrån formella och informella kompetenser.

⁵¹ <https://www.esv.se/statsliggaren/regleringsbrev/?RBID=23436>, https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-2022811-med-instruktion-for_sfs-2022-811

bland annat kön, utrikes/inrikes födda, utbildningsnivå och utbildningsbehov, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, funktionsnedsättning/ohälsa bland faktorer som kan beaktas vid kartläggningen. Detta bedöms kunna ge goda förutsättningar att inkludera gruppen utrikes födda kvinnor inom ramen för samverkan.

Aktivitet

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

Önskad effekt

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

2.2.4 Strukturerade kartläggningar och bedömningar

Flera studier pekar på att en grundlig kartläggning av informella kompetenser och behov av stöd är en förutsättning för ett bra matchningsunderlag.⁵² En strukturerad kartläggning ökar även chansen att tidigt identifiera behov kopplade till ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt ökad upptäckt av våld, faktorer som kan försvåra och fördröja kvinnors etablering på arbetsmarknaden.⁵³

En central del i Arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska bedömning är kartläggningen av en enskilds kompetenser, erfarenheter och färdigheter, formella såväl som generella. Den görs vid upprepade tillfällen, exempelvis vid inskrivningen hos myndigheten, vid övergångar i program, i fördjupade bedömningar och kompletterande bedömningar.

I mötet med den arbetssökande då kartläggningen och bedömningen görs finns det risk att den arbetsmarknadspolitiska bedömningen indirekt färgas av fördomar och attityder baserade på stereotyper som finns i samhället i stort.⁵⁴ Den typen av inslag i handläggningen har visat sig vara särskilt missgynnande för kvinnor.⁵⁵ Som motvikt behövs strukturerade arbetssätt när den arbetsmarknadspolitiska bedömningen genomförs.

⁵² Arbetsförmedlingen (2021), *Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd – Slutrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering*, Af-2021/0080 5267.

⁵³ Arbetsförmedlingen (2022), *Ökad upptäckt av våld. Avrapportering för 2019–2021*, Af-2019/0038 4338.

⁵⁴ Arbetsförmedlingen (2019), *Vad händer i mötet*, Af-2017/0033 5976.

⁵⁵ Ibid

Aktivitet

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

Önskad effekt

Informella kompetenser kartläggs vilket underlättar matchning mot arbetsgivares behov.

Behov av fördjupat stöd identifieras tidigare än i dagsläget och lämpliga insatser kan sättas in tidigare under den enskildes arbetslöshetsperiod.

Eventuell ohälsa och funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt utsatthet för våld i nära relationer identifieras så att den enskilde kan erbjudas stöd och insatser utifrån sina behov.

Ökad kvalitet på handlingsplaner som upprättas i samband med den fördjupade kartläggningen.

2.2.5 Enhetlig uppföljning av föräldralediga

En av faktorerna som fördröjer arbetsmarknadsetablering för många kvinnor som är nya i Sverige är föräldraledighet.⁵⁶ Arbetsförmedlingen saknar idag en enhetlig hantering av registrering och uppföljning av personer som går på föräldraledighet.

I vissa fall registreras det att personen är föräldraledig, men i andra fall inte. I vissa fall är personen fortsatt inskriven hos myndigheten, men skrivs ut från programmet eller insatsen för att placeras i en särskild kategori som innebär att personen är förhindrad att söka arbete eller delta i arbetsmarknadsinsatser. I andra fall skrivs personen ut från Arbetsförmedlingen helt och hållet. Den varierade hanteringen osynliggör antalet personer som avbryter en insats på grund av föräldraledighet och försvårar en enhetlig hantering av gruppen föräldralediga, vilket kan verka missgynnande för utrikes födda kvinnor med svag konkurrenskraft då de riskerar att försena deras arbetsmarknadsetablering. Vikten av att öka föräldraledigas möjligheter att planera för att komma ut i arbete har även lyfts fram i Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden – kunskapsläget i korthet.⁵⁷

Aktivitet

- Undersöka möjligheten att införa en enhetlig registrering av personer som går på föräldraledighet.

⁵⁶ Landell (2021), *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*.

⁵⁷ Arbetsförmedlingen (2020), *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden – kunskapsläget i korthet*, Af-2020/0009 8277.

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

Önskad effekt

Införande av en enhetlig registrering av personer som är föräldralediga ger verksamheten möjlighet att följa upp antalet utrikes födda kvinnor som avbryter insatser och program på grund av på föräldraledighet.

Samverkan i frågan leder till att flera aktörer på olika håll kan jobba aktivt med att fånga upp utrikes födda kvinnor som annars riskerar att inte få ett kvalificerat stöd i sitt arbetssökande, vilket kan försena tiden till inträde på arbetsmarknaden.

Utrikes födda kvinnor med svag konkurrenskraft ges bättre förutsättningar att återuppta sin planering mot arbete eller studier efter slutförd föräldraledighet.

2.2.6 Reserverade upphandlingar

För vissa utrikes födda kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden finns det ett behov av alternativ till de tjänster som Arbetsförmedlingen idag erbjuder. Många aktörer inom idéburen sektor verkar för att stötta individer som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och de har ofta en stark förankring och ett stort förtroende hos de människor som har behov av de välfärdstjänster som de utför och som offentlig verksamhet kan ha svårt att nå.⁵⁸

Bestämmelsen om reserverad upphandling i lagen om offentliga upphandlingar möjliggör för Arbetsförmedlingen att reservera upphandlingar för idéburna organisationer vars allmännyttiga syfte bidrar till att uppnå ändamålet med den tjänsten som ska tillhandahållas.⁵⁹ Det finns ett behov av att se över möjligheten att reservera upphandlingar för att möta utrikes födda kvinnors behov, som inte får tillräckligt stöd genom befintliga insatser på Arbetsförmedlingen eller upphandlade tjänster hos leverantörer.

Aktivitet

- Starta ett internt utvecklingsarbete för att undersöka om myndigheten i högre grad kan nyttja möjligheten att reservera upphandlingar eller valfrihetssystem till idéburen sektor för att bättre möta identifierade behov hos målgruppen och

⁵⁸ Prop. 2021/22:135 *Idéburen välfärd*.

⁵⁹ LOU kap 19 § 25 a.

påskynda progressionen mot arbetsmarknaden. I detta arbete ingår att involvera idéburen sektor.

Önskad effekt

Insatser identifieras som kan leda till fler arbetsmarknadspolitiska tjänster från idéburen sektor som utgår från identifierade behov och som leder till ökad progression mot arbetsmarknaden för utrikes födda kvinnor.

Inom ramen för befintlig överenskommelse med idéburen sektor få ökad kunskap hos myndigheten om sektorns särart och mervärde i egenskap av leverantör av arbetsmarknadsinsatser till individer med svag ställning på arbetsmarknaden.

2.3 Information och kommunikation

2.3.1 Information i digitala kanaler

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

Aktivitet

- Se över möjligheten att samla, paketera och rikta innehåll på den externa webbsidan och i andra digitala kanaler i syfte att ytterligare tillgängliggöra det för utrikes födda kvinnor.
- Undersöka möjligheten att länka till webbsidor tillhörande andra myndigheter eller organisationer som på olika sätt kan ha en betydande verkan på en utrikes född kvinnas etablering i samhället.

Önskad effekt

Att fler utrikes födda kvinnor tar del av information och kunskapshöjande innehåll på Arbetsförmedlingens externa webbsida. Detta i syfte att öka kännedom om myndighetens utbud av tjänster och insatser, vilket i längden kan leda till att fler kvinnor kommer ut i arbete.

Personal som möter målgruppen i sitt arbete, inklusive fristående aktörer, kommuner och civilsamhälle får bättre tillgång till information och kunskapshöjande innehåll i sitt arbete med utrikes födda kvinnor.

2.3.2 Riktade insatser för att nå utrikes födda kvinnor

Arbetsförmedlingen ansvarar för att stödja personer som är inskrivna vid myndigheten. Utmaningen med att nå ut till kvinnor som inte är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, som exempelvis vissa anhöriginvandrare eller föräldralediga, har beskrivits i den myndighetsgemensamma planen.

Aktivitet

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

Önskad effekt

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

3 Kostnadsanalys

I regeringens uppdrag till myndigheterna anges att planerna ska utföras inom befintliga ekonomiska ramar. De åtgärder som omnämns i denna plan är samtliga av undersökande eller utredande karaktär. Åtgärdernas utförande beskrivs inte i detalj, utan ska i en genomförande fas mellan åren 2023–2025, i samarbete med de delar av verksamheten som åtgärderna berör, konkretiseras och utformas inom ramen för myndighetens befintliga utvecklingsarbeten och förutsättningar. Mot bakgrund av detta är det inte möjligt att i detalj beskriva de kostnader som åtgärderna kan komma att medföra. Myndigheten bedömer att en årsarbetare bör avsättas för planernas genomförande. För närmare detaljer, se kostnadsanalysen i den myndighetsgemensamma planen.