

Bilaga 3

Matchningstjänster - Återrapport av arbetet
med jämställdhetsintegrering
2022–2025

Arbetsförmedlingen
Författare: Arbetsförmedlingen
Datum: 2026-01-20
Diarienummer: Af-2024/0120 8156

Innehåll

1	Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för matchningstjänster	6
2	Ökad enhetlighet i handläggningen	7
3	Jämställdhetsintegrering hos leverantörer	8
4	Kvinnors andel av nya beslut om matchningstjänst	9
5	Likvärdiga resultat för kvinnor och män efter avslutat stöd	11
6	Slutsatser och framtida åtgärder	13
	Referenser	14

1 Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för matchningstjänster

Matchningstjänster syftar till att arbetssökande ska komma i arbete eller utbildning på kortast möjliga tid. I regeringens uppdragsbeskrivning 2020 till Arbetsförmedlingen fanns ett uttalat krav att de utvecklade matchningstjänsterna skulle vara utformade så att de kunde svara mot behov av stöd hos breda grupper av arbetssökande kvinnor och män.¹ Tjänsten rusta och matcha ersatte den tidigare tjänsten stöd och matchning. Under våren 2023 infördes på regeringens uppdrag rusta och matcha 2.²

I enlighet med Arbetsförmedlingens återrapport *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025* är inriktningen för arbetet inom matchningstjänster:

- Enhetlig handläggning för kvinnor och män i rusta och matcha
- Likvärdiga resultat för kvinnor och män efter avslutat stöd

För att nå dessa mål identifierade Arbetsförmedlingen två utvecklingsområden med tillhörande åtgärder för ökad jämställdhet:

- 1 Ökad enhetlighet i handläggningen
- 2 Jämställdhetsintegrering hos leverantörer

I Arbetsförmedlingens verksamhetsplan 2022 och 2023 fanns ett internt jämställdhetsmål om att andelen nya beslut om matchningstjänster till kvinnor minst skulle uppgå till 46 respektive 47 procent. I verksamhetsplanen 2024 och 2025 har Arbetsförmedlingen upphört att ha jämställdhetsmål för matchningstjänster, men följer löpande nya beslut könsuppdelat.

I avsnitt 2 och 3 återfinns en uppföljning av utvecklingsområdena. I avsnitt 4 finns en redovisning av resultatutvecklingen av kvinnors deltagande i matchningstjänster. I avsnitt 5 beskrivs kvinnors och mäns resultat efter avslutade insatser. I avsnitt 6 finns slutsatser och en beskrivning av framtida utmaningar och möjligheter för ökad jämställdhet inom matchningstjänster.

¹ Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen, uppdrag 3.2 Utvecklade matchningstjänster.

² Förändringarna i Rusta och matcha 2 innebär bland annat krav på mer omfattande stöd till personer längre ifrån arbetsmarknaden. Även ersättningsmodellen ändrades i syfte att främja längre varaktighet i arbete och studier.

2 Ökad enhetlighet i handläggningen

I Arbetsförmedlingens inledning av arbetet med jämställdhetsintegrering gjordes en jämställdhetsanalys av Arbetsförmedlingens beslutsprocess för rusta och matcha. Det konstaterades finnas ett potentiellt jämställdhetsproblem i den samlade bedömningen som Arbetsförmedlingen gjorde av arbetssökandes behov. De åtgärder som genomfördes för att minska risken för problemet var att lyfta fram jämställdhetsperspektivet i internutbildningar och handläggarstöd samt att fortsätta att följa utvecklingen av den samlade bedömningen kontinuerligt.³

Sedan dess har rusta och matcha 2 införts. Det reviderade statistiska bedömningsstödet har utvärderats och i rapporten konstateras det att det inte verkar finnas några systematiska skillnader mellan kvinnor och män i hur prediktionerna är kalibrerade mot verkliga utfall.⁴ Därtill har generella utvecklingsinsatser vidtagits för ökad kvalitet och enhetlighet i beslutsprocessen som även torde ha minskat risken för osakliga könsskillnader vid beslut om matchningstjänst. Myndigheten bedömer att det som utifrån jämställdhetsanalysen som gjordes 2021 och identifierades som ett potentiellt jämställdhetsproblem inte längre är aktuellt och ser därför inte behov av att göra särskilda åtgärder på området, utom att fortsätta bevaka utvecklingen.

2.1 Regelverk för matchningstjänster

I början av 2026 kommer myndigheten att framställa om förordningsändringar i förordningen (2022:812) om förmedlingsinsatser som rör deltagande i programmet vid deltidsarbete.

Arbetsförmedlingen bedömer att det finns fördelar med att möjliggöra att samtliga deltagare kan ta del av förmedlingsinsatser även när de erhåller arbete på deltid. Detta eftersom deltidsarbete sällan innebär att ett mål om varaktig anställning på hela arbetsutbudet uppnås.

För att stödja både kvinnor och män mot varaktig etablering på arbetsmarknaden bör förmedlingsinsatser kunna ges trots deltidsanställning. Att en del i målgruppen inte ges möjlighet till att delta i programmet vid sidan om arbete kan påverka kvinnor i högre grad än män, då statistiken indikerar en överrepresentation av kvinnor som fått lämna programmet på grund av tim- eller deltidsanställning. Om föreslagna förordningsändringar blir verklighet uppstår en möjlighet till ökad jämställdhet.

Sedan programmet infördes i april 2023 har närmare 7 000 deltagare, 56 procent kvinnor och 44 procent män, fått lämna programmet efter att de fått tim- eller deltidsanställning, vilket motsvarar cirka 6 procent av samtliga återkallelser. Utöver de som fått programmet återkallat efter att de erhållit deltidsarbete tillkommer

³ Arbetsförmedlingen (2021a), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025: Subventionerade anställningar, utvecklade matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, etableringsprogrammet och övrigt* s. 32–24 och Arbetsförmedlingen (2022), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022: Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten*, s. 35.

⁴ Arbetsförmedlingen (2023), *Arbetsförmedlingens nya modell för bedömning av arbetssökandes stödbehov, funktionssätt och prestation*, Arbetsförmedlingen Analys 2023:11, s.57.

arbetssökande som inte kunnat erbjudas programmet initialt på grund av begränsningar gällande deltid i förordningen.

3 Jämställdhetsintegrering hos leverantörer

I tidigare återrapporter har Arbetsförmedlingen redovisat att ett jämställdhetsperspektiv är införlivat i avtalskraven, men att det fanns stora skillnader i hur leverantörerna uppfattade dessa.⁵ Jämställdhetsperspektivet har kontinuerligt utvecklats i utformningen av förfrågningsunderlag och avtal vid upphandling. Kraven har inneburit att leverantörer aktivt skulle arbeta för att kvinnor och män skulle få likvärdig tillgång till stöd inom tjänsten. I de fall studie- och yrkesvägledning erbjöds skulle de aktivt motverka begränsningar av yrkesval som grundar sig på föreställningar om kön och social eller kulturell bakgrund.⁶

Kraven har uppdaterats och förtydligades i maj 2024.⁷ Leverantörer ska följa det som föreskrivs i kap 2 § 9 diskrimineringslagen (2028:567). I förfrågningsunderlaget för rusta och matcha 2 ska leverantörerna uppfylla kraven vid starten av tjänsten och kunna redovisa sitt arbete med jämställdhet i form av policy och riktlinjer för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet för deltagarna i matchningstjänster, liksom policy och riktlinjer för att motverka alla former av kränkande särbehandling och trakasserier under deltagandet i tjänsten. I de allmänna villkoren hänvisas också till att leverantören förbinder sig att följa befintlig lagstiftning mot diskriminering. Därutöver finns avtalskrav på att leverantörer ska bidra till Arbetsförmedlingens uppdrag att förbättra upptäckt av våld i nära relationer som bakomliggande orsak till arbetslöshet.

Vikten av att integrera jämställdhet tas upp i avtalsgenomgången för samtliga nya leverantörer, avtalsgenomgången är en grundlig genomgång av hela tjänsten för att skapa samsyn om genomförandet.

Uppföljning av avtalskrav sker på olika sätt, exempelvis är det möjligt för Arbetsförmedlingen att via de årliga deltagarundersökningarna få viss indikation på om kvinnor och män upplever stödet från matchningstjänsten på samma sätt. De senaste årens enkätsvar pekar på att kvinnor i någon mån är mera nöjda än män, men att män i något större utsträckning upplever att tjänsten bidragit till att skapa nya kontakter med arbetsgivare, se nedan tabell 1.

⁵ Arbetsförmedlingen (2021a), s. 35.

⁶ Arbetsförmedlingen (2021b), Förfrågningsunderlag Kundval rusta och matcha.

⁷ Arbetsförmedlingens (2024), Förfrågningsunderlag Rusta och matcha.

Tabell 1: Deltagarundersökning, enkätfrågor och svar från deltagare i rusta och matcha som avslutat tjänsten under perioden 2022–2024.

Enkät svar	2022		2023		2024		Medel	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Andelen deltagare som har haft individuella möten med handledare varannan vecka	84,3%	83,0%	88,8%	88,8%	91,9%	91,3%	88,3%	87,7%
Andelen deltagare som är nöjda med stödet	76,5%	75,2%	80,0%	73,5%	79,9%	79,4%	78,8%	76,0%
Andelen deltagare som är nöjda med bemötandet	84,5%	83,3%	87,5%	86,3%	87,9%	88,1%	86,6%	85,9%
Andelen deltagare som upplevt att tjänsten har hjälpt att få nya kontakter med arbetsgivare	58,8%	63,4%	61,4%	66,0%	61,4%	66,0%	60,5%	65,1%
Andelen deltagare som upplevt att leverantören hjälpt komma närmare jobb/studier	61,4%	63,2%	65,1%	67,4%	65,5%	68,6%	64,0%	66,4%
Antal svar per kön	2390	2800	2275	2454	1220	1452		
Totalt antal svar	5190		4729		2672			

Källa: Arbetsförmedlingens årliga deltagarundersökning för tjänsten rusta och matcha, 2022–2024.

En jämställdhetsåtgärd som initialt fanns för matchningstjänster, var att respektive leverantörs resultat till arbete och studier skulle redovisas könsuppdelat och utgöra en del av en betygsmodell som Arbetsförmedlingen har tagit fram, i syfte att vägleda arbetssökande kvinnor och män vid val av leverantör för tjänsten. Detta har inte varit möjligt utifrån nuvarande modell för betygsättning av leverantörer, då de flesta leverantörer har för få deltagare för att resultatet ska kunna brytas ner på kvinnor och män regional och lokalt.

4 Kvinnors andel av nya beslut om matchningstjänst

Under perioden 2020–2024 har olika matchningstjänster varit i bruk och delvis överlappat varandra vid utfasning och införande av ny tjänst. Först fanns stöd och matchning, sedan rusta och matcha och sist rusta och matcha 2, se vänster diagram 1 nedan. Urvalskriterierna för att delta i tjänsterna har skilt sig åt. Detta har påverkat hur könsfördelningen sett ut över tid i matchningstjänsterna som varierat mellan 44–47 procent kvinnor och 53–56 procent män, se höger diagram 1 nedan. Störst andel kvinnor, 47 procent, fanns det i matchningstjänster år 2022, i rusta och matcha.⁸ Sedan maj 2023 när rusta och matcha 2 infördes har kvinnors andelar successivt minskat till 44 procent av nya beslut. En delförklaring till förändringen är att det reviderade bedömningsstödet tar hänsyn till inskrivningstid på Arbetsförmedlingen på ett annat sätt som är mer träffsäkert för att skatta sannolikheten att den arbetssökande får jobb på egen hand.⁹ Med det förra bedömningsstödet fanns en

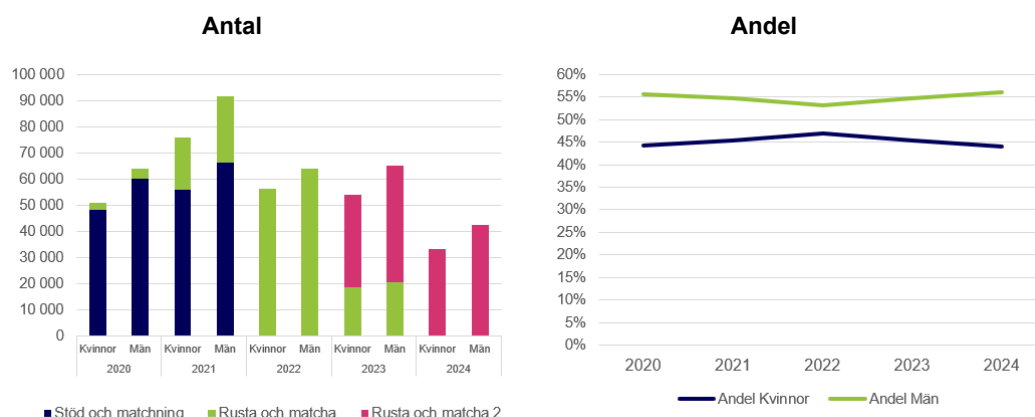
⁸ Under 2020–24 har andelen inskrivna arbetssökande kvinnor och män varierat mellan 47–49 procent respektive 51–53 procent.

⁹ Även det förra verktyget (i sin helhet) tog på sitt sätt hänsyn till inskrivningstid. Den nya och annorlunda hantering av inskrivningstid får följdverkningar på betydelsen av andra variabler, och det finns även andra skillnader som tar hänsyn till hur påverkan av inskrivningstid ser olika ut för olika grupper.

grupp utrikes födda kvinnor vars jobbchans överskattades och som nu bedöms som för långt ifrån arbetsmarknaden för att rekommenderas rusta och matcha.

För dem som bedöms stå för långt ifrån arbetsmarknaden för att kunna tillgodogöra sig en matchningstjänst krävs ett fördjupat stöd i form av andra insatser, exempelvis SIUS-programmet eller sammanhållet matchningsstöd i Arbetsförmedlingens regi. (För redovisning av kvinnors deltagande i SIUS-programmet och sammanhållet matchningsstöd, se bilaga 1 Jämställdhetsintegrering i subventionerade anställningar.)

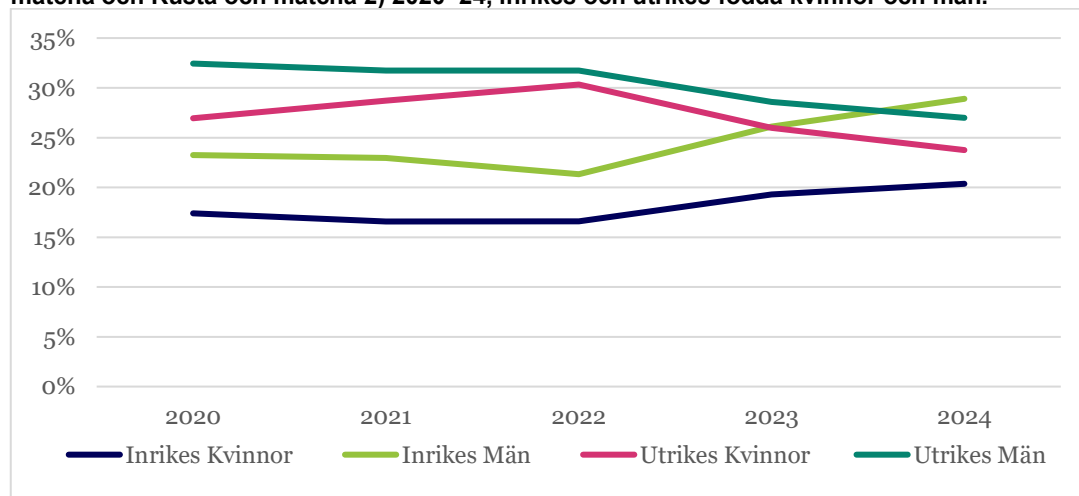
Diagram 1: Antal nya beslut om matchningstjänster, kvinnor och män (höger diagram) samt andel kvinnor och män (vänster diagram), åren 2020–24.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Utrikes födda kvinnor och män har utgjort en majoritet av deltagarna fram till rusta och matcha 2 infördes. Då ökade både inrikes födda kvinnors och mäns deltagande i matchningstjänsten, i synnerhet mäns. De utgjorde den största gruppen deltagare under 2024. Utrikes födda kvinnors deltagande sjunker mest, även om deras andel fortfarande är större än inrikes födda kvinnors, se diagram 2 nedan.

Diagram 2: Andelar nya beslut om matchningstjänster (Stöd och matchning, Rusta och matcha och Rusta och matcha 2) 2020–24, inrikes och utrikes födda kvinnor och män.



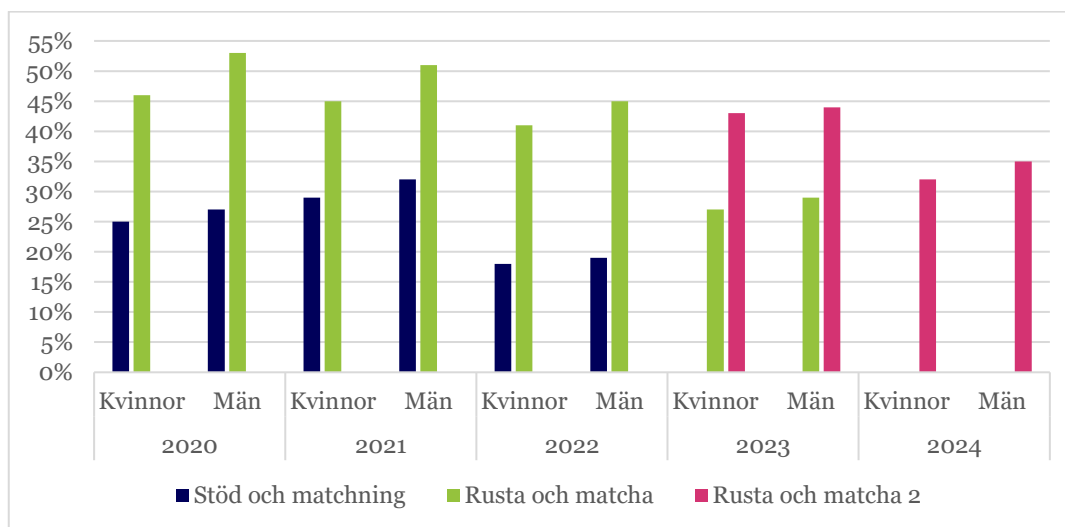
Källa: Arbetsförmedlingens datalager

5 Likvärdiga resultat för kvinnor och män efter avslutat stöd

Ett av Arbetsförmedlingens jämställdhetsmål för matchningstjänster var att kvinnors och mäns resultat skulle vara likvärdigt efter avslutad insats. Uppföljningen kan ske på olika sätt, bland annat genom analys av andel som gått till arbete eller studier 90 dagar efter avslutad matchningstjänst. Måttet har använts över lång tid och går därför att använda vid jämförelser mellan olika slags matchningstjänster, men med viss reservation. Det finns en vansklighet med måttet när det inte gått längre tid än ett par år sedan start/uppställning/nedskalning/avslut av en viss insats. Det kan leda till att viss selektion av grupper uppstår som påverkar resultatet både positivt och negativt. Detta med måttets vansklighet är det som gör att början på en tjänst ligger systematiskt klart högre, och slutet klart lägre än annars, vilket syns tydligt i diagram 3 nedan. De som avslutar tjänsten när den är under avveckling slutar oftare på grund av att tjänsten tagit slut än att de fått arbete eller börjat studera.

Blå staplar visar att stöd och matchning resulterade i lägst andelar som var i arbete eller studier efter avslutad insats, medan gröna och röda staplar visar att rusta och matcha respektive rusta och matcha 2 haft betydligt bättre resultat 90 dagar efter avslutad insats. Dock är det svårt att säga att resultatet är bättre för rusta och matcha samt rusta och matcha 2 än för stöd och matchning, eftersom längden på besluten var tre månader i stöd och matchning istället för sex månader som i de andra tjänsterna. Ju kortare tid det finns att nå ett resultat desto mindre sannolikhet att det skulle ske. Könsmönstret är dock detsamma, genomgående är det en större andel män än kvinnor som övergår i arbete eller studier. Att könsskillnaderna är mindre i rusta och matcha 2 än i rusta och matcha är rimliga eftersom sannolikt färre utrikes födda kvinnor med tidigare överskattad jobbchans fått tjänsten.

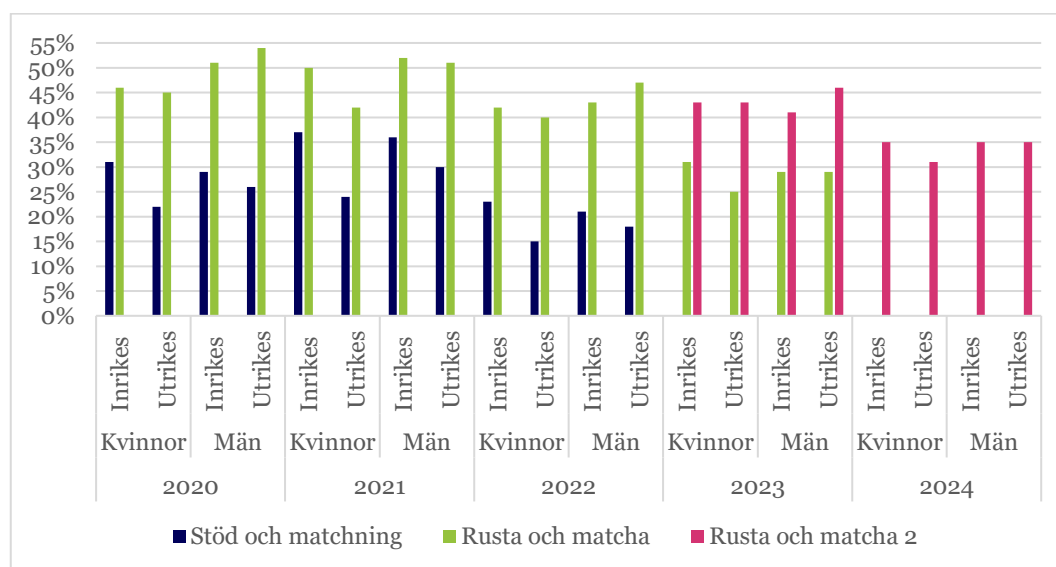
Diagram 3: Andel (%) kvinnor och män som övergått i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad matchningstjänst (Stöd och matchning, Rusta och matcha, Rusta och matcha 2) under åren 2020–2024.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

En fördjupad redovisning som inkluderar inrikes och utrikes födda synliggör att bland inrikes födda har kvinnor som deltagit i stöd och matchning samt rusta och matcha 2 något bättre resultat än män. Bland utrikes födda har män betydligt bättre resultat än kvinnor inom samtliga matchningstjänster. Att notera är att utrikes födda män inte sällan även har något bättre resultat än inrikes födda män, se diagram 4 nedan.

Diagram 4: Andel (%) inrikes och utrikes födda kvinnor och män som övergått i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad matchningstjänst (Stöd och matchning, Rusta och matcha, Rusta och matcha 2) under åren 2020–2024.



Källa: Arbetsförmedlingens datalager

Sedan 2023 följer Arbetsförmedlingen i årsredovisningen även upp resultaten för rusta och matcha samt rusta och matcha 2 som andelen som är i arbete (med eller utan stöd) eller studier inom sex månader efter att en deltagare påbörjat en av dessa tjänster. Mäns resultat var något högre än kvinnors inom rusta och matcha, dock inte i rusta och matcha 2. För båda matchningstjänster gäller dock att män i högre grad än kvinnor gick till arbete, medan kvinnor i högre grad påbörjade studier. Skillnaden beror delvis på att andelen övergångar till subventionerad anställning var större för män än för kvinnor.¹⁰ Detta resultatmått kan kompletteras med andelen som nått ett varaktigt arbete eller studier i minst tre månader. Under 2024 var det 28 procent för kvinnor och 29 procent för män. Jämförelser med 2023 var inte möjligt då tjänsten inte varit i gång tillräckligt länge.¹¹ Därmed kan det konstateras att könsskillnaderna inte är anmärkningsvärda vad gäller resultat efter avslutad insats.

Under 2024 gjordes en effektutvärdering av rusta och matcha, vilket innebar att resultatet för dem som hade deltagit i rusta och matcha jämfördes med en likvärdig grupp arbetssökande som inte deltagit i tjänsten. Studien inkluderade bland annat beräknade effekter separat för kvinnor och män, liksom interaktionen mellan kön och

¹⁰ Årsredovisningen 2024, s.36.

¹¹ Årsredovisningen 2024, s. 36.

invandrarbakgrund (exv. effekter för kvinnor födda utanför EU). Den övergripande slutsatsen var att det inte fanns några tydliga indikationer på att någon särskild grupp av arbetssökande gynnats av att delta i rusta och matcha. Det vill säga, effektutvärderingen visade att leverantörernas arbete hade haft lika lite effekt på både kvinnors och mäns löneinkomster eller varaktiga sysselsättning som Arbetsförmedlingens insatser för kvinnor och män i jämförelsegruppen.¹²

6 Slutsatser och framtida åtgärder

Sammanfattningsvis har Arbetsförmedlingen systematiskt tagit med ett jämställdhetsperspektiv i utvecklingen av matchningstjänster för att kunna svara mot behovet av stöd hos breda grupper av arbetssökande kvinnor och män. Dock har det uppmärksamats att fler kvinnor än män avbryter insatsen på grund av deltids- eller timanställning, då regelverket endast tillåter deltagande på heltid.

Uppföljningar och utvärderingar av matchningstjänster pekar på att kvinnor och män i hög grad deltar i tjänsten på likvärdiga villkor, men att mäns övergångar i arbete återkommande är något högre än kvinnors bland utrikes födda, delvis på grund av att män i högre grad har subventionerade anställningar. Samtidigt visade effektutvärderingen av rusta och matcha att tjänsten inte gjort någon skillnad på arbetssökande kvinnors och mäns löneinkomster eller varaktiga sysselsättning i jämförelse med kontrollgruppens kvinnor och män. Rusta och matcha 2 har varit i bruk för kort tid för att ha utvärderats.

Framåt ser Arbetsförmedlingen att det finns fördelar med att möjliggöra att deltagare kan kvarstå i programmet Förmedlingsinsatser när de erhåller arbete på heltid. Deltagare som får deltidsarbete har sällan uppnått målet om ett varaktigt arbete på hela sitt arbetsutbud. Det kan ofta handla om tillfälliga anställningsförhållanden som inte lett till en fast förankring på arbetsmarknaden. Därför har deltagaren sällan uppnått syftet med programmet som är att få och behålla ett arbete. Att en del målgrupper inte ges möjlighet till att fortsätta delta i programmet vid arbete kan påverka kvinnor i högre grad, då statistiken indikerar en överrepresentation av kvinnor som fått programmet återkallat på grund av tim- eller deltidsanställning. Under 2026 kommer myndigheten se över förordningens krav för anvisning och arbeta fram en framställan till regeringen om översyn av kraven i förordningen. Syftet med översynen är att ge deltidsarbetslösa kvinnor och män möjlighet att delta i matchningstjänster även vid deltidsanställning. En sådan förändring bedöms kunna bidra till ett mera jämställt deltagande för kvinnor och män inom programmet.

¹² Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av arbetsförmedling med fristående leverantörer*, dnr: Af-2024/0035 8253 se även IFAU 2024:17, s.6 och s. 37.

Referenser

Arbetsförmedlingen (2021a), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022–2025: Subventionerade anställningar, utvecklade matchningstjänster, arbetsmarknadsutbildningar, etableringsprogrammet och övrigt*, dnr: Af-2021/0051 7044.

Arbetsförmedlingen (2021b), *Förfrågningsunderlag Kundval rusta och matcha*, dnr: Af-2021/0076 0034.

Arbetsförmedlingen (2022), *Jämställdhetsintegrering på Arbetsförmedlingen 2022: Redovisning av resultat och genomförda åtgärder i verksamheten*, dnr: Af-2022/0058 9077.

Arbetsförmedlingen (2023), *Arbetsförmedlingens nya modell för bedömning av arbetssökandes stödbehov, funktionssätt och prestation*, Arbetsförmedlingen Analys 2023:11, dnr: Af-2023/0068 0370.

Arbetsförmedlingens Årsredovisningen 2023.

Arbetsförmedlingens Årsredovisningen 2024.

Arbetsförmedlingen (2024), *En effektutvärdering av arbetsförmedling med fristående leverantörer*, dnr: Af-2024/0035 8253 se även IFAU 2024:17.

Arbetsförmedlingens (2024), *Förfrågningsunderlag Rusta och matcha*, Af 2024/0026 0433.

Regleringsbrev för budgetåret 2020 avseende Arbetsförmedlingen, uppdrag 3.2 Utvecklade matchningstjänster.