



2026:5

MYNDIGHETESSAMVERKAN FÖR FRAMTIDENS VÄLFÄRD

Redovisning av uppdrag om samverkan kring könsbundna studie- och yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten

Göteborg, april 2026

Rapport 2026:5

Dnr: ALLM 2024/8

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Sara Andersson

sara.andersson@jamstalldhetsmyndigheten.se

INNEHÅLL

| | |
|---|-----------|
| Förord..... | 4 |
| Sammanfattning..... | 5 |
| Tillsammans för förändring | 5 |
| Fördjupad dialog och ökad förståelse för strukturella jämställdhetsutmaningar | 5 |
| Kompetensförsörjning i välfärden kräver helhetsperspektiv och politisk tydlighet | 6 |
| Inriktning för det fortsatta arbetet..... | 6 |
| Myndighetssamverkan för framtidens välfärd..... | 7 |
| Uppdrag att samverka för att minska könsbundna studie- och yrkesval | 7 |
| Könssegregeringen är en stor samhällsutmaning | 9 |
| Genomförande och resultat av samverkan | 10 |
| Samverkansmetod och upplägg | 10 |
| Ökad samverkan och fördjupad förståelse av könsbundna studie- och yrkesval | 12 |
| Jämställda arbetsvillkor en grund för kompetensförsörjning i välfärden | 15 |
| Fyra områden i fokus..... | 15 |
| Finansiering och styrning av välfärdens kompetensförsörjning | 15 |
| Statlig styrning, decentraliserat arbetsgivaransvar och kvarstående jämställdhetsutmaningar i välfärdens arbetsmiljö..... | 18 |
| Arbetsvillkoren i välfärden i skärningspunkten mellan politik, finansiering och kollektivavtal..... | 21 |
| Motverka könssegregering i utbildningssystemet..... | 23 |
| Samverkan som styrform vid komplexa samhällsutmaningar..... | 24 |
| Slutsatser..... | 26 |
| De politiska ambitionerna behöver höjas..... | 26 |
| Stärkt samordning och tvärssektoriell handlingsplan | 26 |
| Arbetet behöver delas upp i tydliga delområden..... | 27 |
| Tydliga mål, ansvar och uppdrag | 27 |
| Jämställdhetsintegrering i befintliga strukturer | 28 |
| Samverkan som verktyg – möjligheter och begränsningar | 28 |
| Sammanfattning av identifierade åtgärder | 29 |
| Referenser | 30 |
| English summary | 32 |

FÖRORD

Könssegregering på arbetsmarknaden och inom utbildningssektorn har länge varit ett prioriterat område för den svenska jämställdhetspolitiken. Jämställdhetsmyndigheten har under flera år arbetat med uppdrag för att öka kunskapen och ta fram förslag på åtgärder för att bryta könsbundna studie- och yrkesval. Det här är det tredje uppdraget Jämställdhetsmyndigheten har kopplat till området. Uppdraget är tvådelat och består av en samverkansdel och en del som ska göra en studie av hur ett urval av länder utanför Norden arbetar för att motverka könsbundna studie och yrkesval.

De två rapporterna kompletterar varandra. Den utomnordiska studien visar vilka typer av åtgärder som framstår som lovande internationellt, medan samverkansrapporten visar vilka styrningsmässiga och organisatoriska förutsättningar som behöver utvecklas för att liknande åtgärder ska kunna få genomslag i Sverige. Tillsammans pekar rapporterna på behovet av att flytta fokus från individers val till de strukturer som formar valen: utbildningssystemets utformning, villkoren i kvinnodominerade välfärdsyrken, samordningen mellan politikområden och en tydligare styrkedja mellan nationell, regional och lokal nivå. Därmed blir det också tydligt att arbetet mot könsbundna studie- och yrkesval inte kan bedrivas som ett avgränsat jämställdhetsspår, utan behöver kopplas till frågor om kompetensförsörjning, arbetsvillkor och långsiktig utveckling av välfärden.

Två gemensamma slutsatser som går att dra av de båda rapporterna är att arbetet med könsbundna studie- och yrkesval måste omfatta pojkar och män mycket tydligare än hittills. Just i välfärden finns det behovet av att attrahera fler män att söka sig till sektorn. Den andra slutsatsen är att samverkan är nödvändig men inte tillräcklig och behöver åtföljas av andra åtgärder och prioritering i form av budgetmässiga resurser på nationell, regional och kommunal nivå.

Lise Tamm

Generaldirektör

Jämställdhetsmyndigheten

SAMMANFATTNING

Jämställdhetsmyndigheten har i regleringsbrevet för budgetåret 2024 i uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval. Denna rapport är Jämställdhetsmyndighetens redovisning av uppdraget.

Tillsammans för förändring

Nio myndigheter valde att delta under hela samverkansuppdraget, som en del av deras aktiviteter inom befintligt jämställdhetsintegreringsarbete (JiM och JiHU)¹: Arbetsmiljöverket, Högskolan i Borås, Länsstyrelserna (genom nationella samordnare för jämställdhet och Länsstyrelsen i Skåne), Malmöuniversitet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Södertörns högskola, Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet.

Samverkan byggde på en jämställdhetspolitisk förståelse av problemen och syftade till att identifiera prioriteringar för det fortsatta arbetet, med fokus på vad aktörerna kan bidra med enskilt respektive gemensamt, samt hur befintliga strukturer kan användas och förstärkas. Under uppdraget genomfördes sex träffar, som inleddes på ledningsnivå i december 2024, följt av fyra tematiska heldagar under 2025, som avslutades med en återträff i början av 2026. Träffarna kombinerade kunskapspass med workshops där deltagarna genom erfarenhetsutbyte identifierade gemensamma utmaningar och prioriterade områden som ingen enskild aktör kan lösa.

Tematiskt behandlades bland annat könssegregeringens strukturer, arbetsvillkor och arbetsmiljö i välfärden, målkonflikter på regional nivå samt styrning och ansvar för förändring. Arbetet bedrevs även mellan träffarna genom förankring i respektive organisation. Sammantaget syftade upplägget till att fördjupa problembilden, tydliggöra handlingsutrymme och lägga grund för gemensamma förslag till fortsatt arbete.

Fördjupad dialog och ökad förståelse för strukturella jämställdhetsutmaningar

Jämställdhetsmyndigheten har genom uppdraget kunnat samla centrala aktörer och bidra med kunskap utifrån sitt tvärasektoriella ansvar för jämställdhetspolitiken, vilket har stärkt förutsättningarna för att stödja genomförandet av politiken inom andra myndigheters ordinarie uppdrag. Uppdraget har skapat nya samverkansytor och fördjupad dialog med exempelvis Myndigheten för yrkeshögskolan och Universitets- och högskolerådet. Inom ramen för samverkan har en gemensam problembild av könsbundna studie- och yrkesval utvecklats, med ökad förståelse för behovet av åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå. Samtalen har även synliggjort målkonflikter mellan olika politikområden samt tydliggjort att andra perspektiv än det jämställdhetspolitiska ofta är styrande i praktiken. Genom uppdraget har aktörernas samlade erfarenheter och pågående arbete synliggjorts, samtidigt som det skapat

¹ Regerings utvecklingsprogram *Jämställdhetsintegrering i myndigheter* och *Jämställdhetsintegrering högskolor och universitet*

underlag för att identifiera kvarstående utmaningar och behov av ytterligare åtgärder i det fortsatta arbetet.

Kompetensförsörjning i välfärden kräver helhetsperspektiv och politisk tydlighet

Det saknas enkla lösningar på välfärdens kompetensförsörjning. Myndigheterna bedömer att höjda politiska ambitioner, tydliga reformer och betydande resurser är nödvändiga för att möta utmaningarna. Samverkan är en viktig förutsättning, men otillräcklig utan ett genomgående jämställdhetsperspektiv i politiken.

Erfarenheterna från uppdraget visar att effektiva insatser förutsätter starkt samordning mellan berörda politikområden, tydligare myndighetsuppdrag och ett helhetsperspektiv där ansvar, resurser och åtgärder kopplas samman. Avsaknad av tydliga uppdrag och bristande representation från centrala aktörer, särskilt inom arbetsmarknadsområdet, har bidragit till luckor i samverkan. Tydliga politiska signaler framstår därför som avgörande för myndigheternas prioriteringar.

Arbetet bör organiseras inom befintliga strukturer och delas upp i avgränsade delområden med tydlig ansvarsfördelning. Ett sådant angreppssätt skapar bättre förutsättningar för att integrera jämställdhet i hela kedjan, från styrning till uppföljning och analys. Samverkan bör i detta sammanhang ses som ett komplement till, inte en ersättning för, tydliga politiska prioriteringar, resurssättning och andra politiska åtgärder.

Inriktning för det fortsatta arbetet

För att motverka könssegregering behöver nationella prioriteringar tydliggöras. Effektiva insatser kräver starkt samordning mellan politikområden, tydligare myndighetsuppdrag och ett helhetsperspektiv där ansvar, resurser och åtgärder kopplas samman, exempelvis genom en tvärsektorieell **handlingsplan**. Ett jämställdhetsperspektiv bör systematiskt integreras i regionala utvecklingsstrategier, i underliggande analyser samt i uppföljning och offentlig budgetering på statlig, regional och lokal nivå.

Det finns samtidigt behov av att utveckla en mer effektiv och samordnad tillsyn av arbetsmiljö, diskriminering och lönevillkor. Detta innefattar utveckling av gemensamma indikatorer, stärkt kunskapsuppbyggnad och förbättrat stöd till arbetsgivare, särskilt i kvinnodominerade yrken där strukturella skillnader i villkor är tydliga.

För att hantera den fragmenterade styrningen av arbetsvillkor och kompetensförsörjning krävs tydligare ansvarsfördelning och stärkt samverkan mellan myndigheter, regioner, kommuner och arbetsmarknadens parter. Regionala samverkansforum utgör i detta sammanhang ett viktigt verktyg.

Utbildningssystemet behöver parallellt arbeta systematiskt för att motverka stereotypa könsföreställningar och komplettera detta med organisatoriska åtgärder som minskar könssegregering mellan utbildningar. Flexibla utbildningslösningar är centrala för att möjliggöra breddad rekrytering, karriärväxling och livslångt lärande.

Sammantaget förutsätter arbetet tydliga politiska uppdrag, gemensamma analyser och en starkt samordning mellan berörda aktörer, där samverkan används strategiskt som ett stöd för genomförandet av en mer sammanhållen och jämställd kompetensförsörjning i välfärden.

MYNDIGHETSSAMVERKAN FÖR FRAMTIDENS VÄLFÄRD

Jämställdhetsmyndigheten har i regleringsbrevet för budgetåret 2024 i uppdrag att främja samverkan mellan myndigheter när det gäller området könsbundna studie- och yrkesval.² Enligt uppdragets formulering ska uppdraget ske med särskilt avseende på att hjälpa aktörerna att bredda sin rekryteringsbas och behålla befintliga anställda. Uppdraget ska genomföras med utgångspunkt i redovisningen av uppdraget om förutsättningar för jämställd rekrytering till välfärden (A2023/00672). Denna rapport är Jämställdhetsmyndighetens redovisning av den del i uppdraget, som berör samverkan mellan myndigheter.

Uppdrag att samverka för att minska könsbundna studie- och yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten ska på uppdrag av regeringen främja samverkan mellan myndigheter kring området könsbundna studie- och yrkesval. För att koppla detta samverkansuppdrag till tidigare uppdrag kring jämställd rekrytering till välfärden, har särskilt fokus lagts på välfärdssektorns utmaningar och kompetensförsörjning till välfärdsyrkena ur ett jämställdhetspolitiskt perspektiv.

Det aktuella samverkansuppdraget bygger på två tidigare uppdrag som Jämställdhetsmyndigheten har haft inom området könsbundna studie- och yrkesval. Dessa båda uppdrag finns redovisade i rapporterna ”Så ska fler välja jobb i välfärden” och ”Val efter eget kön”.³

Nuvarande uppdrag som alltså är det tredje inom samma temaområde, består av två delar där Jämställdhetsmyndigheten under 2024–2026 ska:

- främja samverkan mellan myndigheter inom området könsbundna studie- och yrkesval. Detta ska genomföras med utgångspunkt i redovisningen av uppdraget om förutsättningar för jämställd rekrytering till välfärden.
- genomföra en studie av hur ett urval av länder utanför Norden arbetar med könsbundna studie- och yrkesval, och belysa framgångsfaktorer.

De båda uppdragen har utförts i två parallella spår under uppdragstiden och redovisas därför i två separata rapporter. Studien av åtgärder i länder utanför Norden, har presenterats som inspirerande exempel i samverkan, men ingen av åtgärderna har bearbetats inom ramen för samverkan för att passa en svensk kontext. Föreliggande rapport redovisar hur vi tagit oss an samverkansuppdraget och de huvudsakliga resultaten av uppdragets genomförande.

² Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Jämställdhetsmyndigheten, A2024/00844

³ Jämställdhetsmyndigheten 2022:4 och Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

Tolkning av uppdrag

Vi har tolkat samverkansuppdraget som att det handlar om att huvudsakligen identifiera relevanta myndigheter och hur dessa genom samverkan kring åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå kan bryta könsbundna studie- och yrkesval. Vi har sett som vår huvuduppgift att i första hand stärka det arbete som redan pågår inom och mellan myndigheter. Uppdraget inleddes med att de samverkande aktörerna tillsammans identifierade vad de kan göra bättre tillsammans än enskilt. Arbetet mynnade sedan ut i diskussioner om de stora hinder som behöver angripas för att motverka könssegregering. Under samtalen på de senare träffarna identifierades områden där olika aktörer behöver arbeta vidare de kommande åren för att motverka könsbundna studie och yrkesval, samt luckor inom dessa områden där det finns behov av andra åtgärder för att främja en jämställd rekrytering till välfärden.

Ett antal frågor har varit vägledande för arbetet med uppdraget

Genomförandet har utformats genom samverkan och dialog kring följande frågeställningar:

1. Hur kan samverkan mellan myndigheter stärka redan pågående arbete med könsbundna studie- och yrkesval inom välfärden?
2. Vad kan fler aktörer göra tillsammans för att komma närmare tänkbara lösningar på organisatorisk och strukturell nivå, som en enskild aktör inte kan?
3. Hur kan samverkan mellan olika aktörer inspirera till en utvecklad styrning av jämställd utbildning och arbetsmarknad som på sikt kan medföra ökad rekrytering till välfärden i Sverige?

Samverkande aktörer

Tio myndigheter bjöds initialt in till samverkansuppdraget. Nio av dessa valde att delta genom hela uppdragsperioden. De nio som deltagit under hela uppdraget är: Arbetsmiljöverket, Högskolan i Borås, Länsstyrelserna (genom nationella samordnare för jämställdhet och Länsstyrelsen i Skåne), Malmöuniversitet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, Södertörns högskola, Universitets- och högskolerådet och Universitetskanslersämbetet. Arbetsförmedlingen deltog initialt i uppdraget under 2024, men valde därefter att avsluta sin medverkan. Urvalet av aktörer byggde på att dessa var strategiskt viktiga utifrån utbildnings- och arbetsmarknadsperspektiven. Samtliga deltog i jämställdhetsintegreringsprogrammen JiM och JiHU, vilket gjorde att de kunde delta inom ramen för de uppdragen. Det var en viktig aspekt eftersom ingen annan aktör fick speglade uppdrag att bidra i samverkan. När Arbetsförmedlingens valde att inte längre medverka minskade fokuset på arbetsmarknad och istället blev det ett större fokus på utbildning.

Funktioner som bjöds in till samverkan på de utvalda myndigheterna var jämställdhetssamordnare, chef med mandat att lyfta frågorna internt i den egna organisationen, frivillig funktion som av respektive myndighet bedömdes vara relevant för frågorna. Från lärosätena välkomnade vi samordnare för breddad rekrytering.

Könssegregeringen är en stor samhällsutmaning

Könssegregering på arbetsmarknaden och inom utbildningssektorn har länge varit ett prioriterat område för den svenska jämställdhetspolitiken. Jämställdhetsmyndigheten har under flera år arbetat med uppdrag för att öka kunskapen och ta fram förslag på åtgärder för att bryta könsbundna studie- och yrkesval. Våra analyser på området visar att orsaker till könssegregeringen inom välfärden handlar om könsstereotypa normer och undervärdering av kvinnodominerat arbete. Hindren för att få fler män att söka sig till välfärden återfinns framför allt på organisatorisk och strukturell nivå. Det handlar bland annat om arbetsmarknadsfaktorer som lägre löner, sämre karriärvägar och organisatoriska villkor.⁴ En annan slutsats är att de flesta av åtgärderna på området som har vidtagits främst har varit inriktade på individnivån och främst handlat om att få fler kvinnor att välja yrken inom naturvetenskap, teknik och IT, där män är i majoritet.⁵ Ett färskt exempel på detta är regeringens STEM⁶-strategi från 2025, som syftar till att stärka den svenska kompensförsörjningen inom naturvetenskap och teknik. Det finns nu långsiktiga mål för att få fler utbildade inom dessa områden.⁷

Vi har avgränsat välfärden även i detta uppdrag till vård, skola och omsorg, i enlighet med uppdraget om breddad rekrytering till välfärden. Anledningen är att det är inom dessa områden som det största rekryteringsbehovet finns och det är yrken där kvinnor är i majoritet.⁸ Bara inom äldreomsorgen behövs drygt 50 000 fler medarbetare fram till år 2030.⁹ Vi är dock medvetna om att de senaste årens stora satsningar på inre och yttre försvar också bidrar till att öka efterfrågan på arbetskraft inom andra yrkesområden som polis, kriminalvård och försvarsmakt, områden där män är i majoritet och där behovet av breddad rekrytering nu också ökar.

De demografiska utmaningarna med en åldrande befolkning medför att konkurrensen om den arbetsföra delen av befolkningen ökar, vilket förstärker redan svåra rekryteringsproblem. I prognoser över arbetsmarknaden framkommer att den tekniska utvecklingen kommer att vara fortsatt stark och leda till rationaliseringstryck inom många sektorer. Personalintensiva sektorer, som vård och omsorgssektorn är exempel på områden där teknikutvecklingen inte kan ersätta människor i samma utsträckning. Det kommer att göra att efterfrågan på arbetskraft inom välfärdssektorn kommer att vara fortsatt hög.¹⁰ Samtidigt är förväntningar på en ökad kvalitet inom dessa sektorer en annan viktig aspekt som kommer att ge ökad press på personalen.

⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2022:4

⁶ **Science, Technology, Engineering and Mathematics** (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

⁷⁷ Utbildningsdepartementet ”En STEM-strategi för Sverige”

<https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/02/en-stem-strategi-for-sverige/>

⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

⁹ Socialstyrelsen (2026)

¹⁰ SNS 2026, Konjunkturrådets rapport 2026

GENOMFÖRANDE OCH RESULTAT AV SAMVERKAN

Under uppdraget har sex möten genomförts, varav fyra samverkansträffar med syfte att skapa en gemensam jämställdhetspolitisk förståelse av kompetensförsörjningshindren till välfärden, med fokus på åtgärder på strukturell och organisatorisk nivå. Arbetet har resulterat i att myndigheterna successivt har utvecklat synen på den egna verksamhetens förmåga att bidra till utvecklingen av ett jämställt samhälle. Samtidigt har myndigheterna identifierat ett antal områden där fortsatt fokus på samverkan behöver ske, parallellt med andra politiska initiativ och tillskott av finansiella resurser. Ett viktigt resultat som framkommit är behovet av ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie arbete och uppdrag, för att undvika att jämställdhetsperspektivet blir en fråga som bedrivs i parallella sidospår och inte för något genomslag i praktiken.

Samverkansmetod och upplägg

Under 2024 planerade och utvecklade vi en samverkansmetod i uppdraget med utgångspunkt i våra erfarenheter från JIM.¹¹ Vi samverkade med tre myndigheter (Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan MYH och Universitets- och högskolerådet UHR) i planeringen, utformningen och genomförande av träffarna. Vi avgränsade arbetet och bjöd in relevanta myndigheter och lärosäten. Med utgångspunkt i en jämställdhetspolitisk förståelse och kunskapen om hur problemen på området samverkar arbetade vi tillsammans med deltagarna med målsättningen att ta fram förslag på prioriteringar för det fortsatta arbetet på området. Samtliga träffar inleddes med kunskapspass för att skapa en gemensam syn att utgå ifrån i de efterföljande samtalen. Fokus för arbetet var att identifiera vad deltagarna kan bidra med enskilt och vad vi gör bättre tillsammans. Frågor som vägledde träffarna:

- Vad kan vi göra mer av i befintliga strukturer?
- Hur kan vi samverka för att öka måluppfyllelse?
- Vad behöver förstärkas för att vi ska uppnå målet?

Under uppdragets gång har sex stycken träffar arrangerats. Samverkan inleddes med en uppstartsträff i december 2024, med generaldirektörer och rektorer för att förankra uppdraget och samtidigt få perspektiv från ledningsnivå. Under 2025 arrangerade vi två samverkansträffar på våren och genomförde en muntlig delredovisning av uppdraget för Regeringskansliet. På hösten 2025 arrangerades två samverkansträffar parallellt med en analys av hur uppdragets två delar tillsammans har bidragit till uppdraget som helhet.

På samverkansträffarna arbetade aktörerna i workshopgrupper och enskilt i den egna organisationen med att ta fram områden som de gemensamt ser att ingen ensam aktör kan lösa. Vid den sista träffen prioriterade myndigheterna tillsammans ett antal områden

¹¹ Jämställdhetsmyndigheten 2025:9

som de ser är viktiga att arbeta vidare med för att bryta de könsbundna studie- och yrkesvalen.

Samverkansträffarna avslutades med en återträff där generaldirektörer och rektorer deltog i början av 2026. På denna avslutande träff diskuterade deltagarna de förslag och områden som identifierats under träffarna och gav viktiga medskick för det fortsatta arbetet.¹² En analys av områdena presenteras i kapitel tre.

Temat och syfte på träffarna

Kärnan i samverkan utgjordes av fyra heldagar under 2025, då aktörerna fick kunskap och samtalade om välfärdens rekryteringsutmaningar utifrån en jämställdhetspolitisk förståelse att det behövs åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå. Emellan träffarna arbetade deltagarna med förberedelser och förankring i den egna organisationen.

Träffarnas tematik bygger på att genom erfarenhetsutbyten, kunskapshöjning och perspektiv från forskning, politik och praktik, ta avstamp i konkreta problembilder och prata om myndigheternas handlingsutrymme i samverkan.

Nedan följer en redogörelse över kunskapsinnehåll och syftet med dagen.

Första träffen 2025: utmaningar kring könssegregering i välfärden

Den första träffen syftade till att höja kunskapen om hinder och utmaningar för att bryta könssegregeringen inom välfärden och att skapa en gemensam förståelse för de jämställdhetspolitiska utmaningar som vi har identifierat i kompetensförsörjning till välfärden, bland de samverkande aktörerna. Rebecca Selberg, docent vid Lunds universitet, föreläste om välfärdssektorns jämställdhetsutmaningar för att fördjupa problembilden av könsbundna studie- och yrkesval. Martin Westin, docent vid Sveriges lantbruksuniversitet, höll ett pass om möjligheter och dilemman i samverkansarbetet.

Myndigheterna diskuterar handlingsutrymme, mandat och styrning, vad de kan göra enskilt och vad vi gör bättre tillsammans.

Andra träffen: arbetsmiljö och arbetsvillkor inom välfärden

Den andra träffen hade som syfte att tydliggöra var ansvar för förändring av könsbundna studie- och yrkesval med koppling till välfärden ligger, och att identifiera hur samverkan kan genomföras. Regeringens särskilda utredare Håkan Olsson berättade om Regeringens nya arbetsmiljöstrategi som skall gälla 2026–2030. Charlotta Undén från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) höll ett pass på temat en jämställd arbetsgivarpolitik, och om kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden. Hon presenterade bland annat SKR:s politiskt antagna niopunktsprogram för jämställda arbetsgivare, som syftar till att strategi för att komma till rätta med problemen med arbetsmiljö och kompetensförsörjning. Där ingår bland annat punkten ”föreställningar om kön skall inte begränsa studie- och yrkesval”. Josefine Boman från Kommunal gav arbetstagarorganisationens perspektiv på samhällets undervärdering av omsorgens värde. Hon argumenterade för att könsuppdelningen på arbetsmarknaden bryts genom förbättrade villkor. Myndigheterna fördjupar samtalen om organisatoriskt handlingsutrymme och var mandat för förändring ligger.

¹² Utförlig dokumentation finns på Jämställdhetsmyndighetens webbplats

Tredje träffen: målkonflikter mellan perspektiven och ojämställda arbetsvillkor

Tematiken för den tredje träffen var målkonflikter i välfärden ur regionalt perspektiv och behov för att nå längre i nationell samverkan. Med hjälp av konkreta exempel på regionala och lokala utmaningar med bland annat könskodade yrken, kompetensförsörjning och samhällsomvandling fördjupades förståelsen för vad myndigheter på nationell nivå kan göra tillsammans. Tre lokala och regionala perspektiv presenterades. Monica Forsman från Länsstyrelsen Västerbotten gav en överblick över de 21 länsstrategierna för jämställdhet. Helena Renström från Skellefteå kommun beskrev hur en snabb samhällsomvandling skapar målkonflikter kopplade till social hållbarhet, bostadsfrågor, kompetensförsörjning och könssegregering. Hon betonade risken att ojämställdhet cementeras om planeringen inte tar hänsyn till könsperspektiv, samt svårigheten att attrahera både kvinnor till mansdominerade yrken och män till kvinnodominerade. Martina Skrak från Länsstyrelsen Skåne berättade om studien ”Hur jämställda är arbetsvillkoren”, som visar skillnader i arbetsmiljö, deltid och sjukfrånvaro som påverkar kvinnodominerade yrken.

Fjärde träffen: Förslag till styrning och ta vidare årets arbete

Träffen fokuserade på styrning, ansvar och förutsättningar för systemförändring. Jämställdhetsmyndigheten presenterade preliminära resultat av uppdragets utomnordiska studie.

Träffen markerade en övergång från problembeskrivning till hur problemen kan lösas. En central frågeställning för samtalet var: ”Hur årets arbete kan tas vidare inom eller bortom befintliga strukturer.” Gemensamma förslag till uppdragsgivaren diskuteras och årets arbete knöts ihop. Resultaten av samtalen utgjorde ett viktigt underlag inför det avslutande mötet med rektorer och generaldirektörer i januari 2026, då samverkansuppdraget avslutas.

Ökad samverkan och fördjupad förståelse av könsbundna studie- och yrkesval

Jämställdhetsmyndigheten har igenom uppdraget fått möjlighet att samla aktörer och bidra med kunskap utifrån vårt uppdrag som förvaltningsmyndighet för jämställdhetspolitiken. Som bärare av ett tvärsektorielt politikområde är det viktigt att vi får möjlighet att träffa de aktörer som ska genomföra politiken inom ramen för sina uppdrag och bidra med kunskap. Att vi stödjer dem med vårt perspektiv är centralt för att uppnå resultat. Genom detta uppdrag har vi fått möjligheten att bidra i andra myndigheters uppdrag och kunnat fylla kunskapsluckor kopplat till jämställdhet. Uppdraget har gett ringar på vattnet och öppnat möjligheter för oss att bli inbjudna till andra nätverk och uppdrag och där bidra med jämställdhetsperspektiv. Ett exempel på det är att vi har stärkt vår dialog med Myndigheten för yrkeshögskolan, MYH och Universitets- och högskolerådet, UHR, så att vi har kunnat bidra till jämställdhetsintegrering i deras pågående uppdrag på ett tydligare sätt. Ett exempel på detta är att vi har medverkat i Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande, som administreras av MYH. Ett annat exempel är att vi har bidragit i UHR:s uppdrag från STEM¹³-delegationen om fler kvinnor till naturvetenskap och teknik.

¹³ Science, Technology, Engineering och Mathematics (naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik).

Inom ramen för samverkan har Jämställdhetsmyndigheten bidragit till att aktörerna har skapat en gemensam bild av könsbundna studie- och yrkesval utifrån en jämställdhetspolitisk förståelse. Vi utgick från tidigare kunskap om att åtgärder på organisatorisk och strukturell nivå i stor utsträckning saknas och har skapat en förståelse för hur aktörerna kan bidra mer till att utveckla arbetet kopplat till de nivåerna. Ett viktigt resultat är insikten som aktörerna tillsammans har landat i att det ofta är andra ingångar och perspektiv som är avgörande i det praktiska arbetet, än det jämställdhetspolitiska. Genom samtalen har målkonflikter mellan olika politikområden synliggjorts.

Alla aktörer har bidragit i beskrivningen av den bredd och mängd i aktiviteter som under längre tid har pågått inom ramen för detta område. Genom samverkansträffarna har vi fått möjlighet att lyfta de utmaningar som aktörerna ser och därigenom peka på behov av andra åtgärder som de ser är nödvändiga i det fortsatta arbetet.

Behov av fortsatt arbete inom ett antal identifierade områden

Aktörerna landade i ett antal områden där de tillsammans identifierade att det behövs aktiv politik och åtgärder, samt substantiella resurser för att lösa utmaningarna med välfärdens kompetensförsörjning. De pekade på att det här är en komplex samhällsutmaning inom där olika problembilder, organisatoriska handlingsutrymmen och åtgärder kompletterar varandra. Myndigheterna menar att det behövs många åtgärder inom både skola och på arbetsmarknaden för att lösa utmaningarna. De ser behov av fortsatt samarbete inom samtliga dessa områden, men betonar att samverkan inte ensamt löser utmaningarna.

”Myndigheterna föreslår en nationell kraftsamling liknande STEM-strategin kopplat till välfärdsyrken.”

En strategi för välfärdens kompetensförsörjning behövs

Aktörerna landade i att en gemensam och pedagogisk problembild behövs, tydligare åtgärder och uppdrag, förtydligad politisk prioritering, resurser för insatser, samt en nationell kraftsamling liknande STEM-arbetet kopplat till välfärdsyrken. Myndigheterna föreslår i samtalen att inrätta en välfärdsdelegation, med resurser till genomförandet. Statushöjning av välfärdsyrken genom att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor och systematisk användning av befintlig kunskap betonades också. För att uppnå det behöver jämställdhetsanalyser integreras i styrningen av välfärden. Det är viktigt för att säkerställa att reformer och politiska satsningar bidrar till minskad könssegregering och förbättrade villkor för både kvinnor och män inom kvinnodominerade yrken.

Deltagarna identifierade att det behövs ett jämställdhetsperspektiv i befintliga uppdrag. Ett exempel på det, som identifierades under arbetets gång är nätverk såsom Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande (MSV KLL). Förslag om att etablera regionala plattformar för hållbara arbetsvillkor, där välfärdsforskning och praktisk kunskap möts och utvecklas i praktiken identifierades som behov. Att utveckla utbildningar för välfärdsyrken genom fortsatt jämställdhetsintegrering, bättre koppling mellan utbildning och arbetsliv och mer

flexibla studievägar var andra förslag som diskuterades. Det föreslogs att vidareutveckla flexibla utbildningsformer för livslångt lärande och karriärväxling inom välfärden och att detta bör ske i samverkan mellan lärosäten, yrkeshögskola och arbetsgivare. Fortes uppdrag att finansiera forskning inom hälsa, arbetsliv och välfärden är ett viktigt kunskapsnav. Myndigheterna pekar på vikten av att forskningen är praktisknära och omsätts i praktiken bland välfärdens arbetsgivare.

För att uppnå detta behöver de politikområden som möts i skärningen mellan könsbundna studie och yrkesval koordineras. Förutom den starka kopplingen mellan utbildnings- och arbetsmarknadspolitik, pekar myndigheterna på att migrationspolitiken får stor inverkan på kompetensförsörjningen till välfärden. Myndigheterna trycker på att det behövs en övergripande samordning för långsiktig systemförändring och för att underlätta genomförandet av de nationella målen på regional och lokal nivå.

Aktiv politik och behov av resurser

Ett gemensamt ställningstagande är att systemförändrande åtgärder förutsätter aktiva initiativ från politiken med en styrning som involverar aktörer i hela kedjan av utbildning och arbetsmarknad.

Åtgärderna bör omfatta arbetsvillkor, arbetsmiljö och organisatoriska förutsättningar, vara långsiktiga snarare än tillfälliga samt involvera nationell, regional och lokal nivå.

Skola och tidiga insatser viktigt för förändring

Normmedvetet jämställdhetsarbete med fokus på att motverka könsbundna studieval behöver ske tidigt och systematiskt från förskolan och genom skolans alla nivåer. För att lyckas med detta behöver fler aktörer än skolväsendet vara involverade. Kommuner och andra huvudmän inom skolan behöver uppdrag för att säkerställa att barn och unga får praktisk inblick i välfärdens yrken. Skolväsendet behöver få möjlighet att lägga den tid och de resurser som krävs.

Det behövs ett långsiktigt samverkansuppdrag där arbetsgivare, skolan och lärosätena arbetar för att bredda barns och elevers, och då särskilt pojkars och mäns, val av utbildning och yrke. Detta kan exempelvis ske genom att de erbjuds praktisk erfarenhet av välfärdssektorn under sin skoltid. Studie- och yrkesvägledning behöver prioriteras i konkreta uppdrag. I vägledning bör framgå att normbrytande val är viktigt utifrån både individens intresse och arbetsmarknadens behov.

Länsstyrelserna bör användas för samverkan och erfarenhetsutbyten. Myndigheter och aktörer som Skolverket, Skolinspektionen, Universitetskanslersämbetet, UKÄ och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR har en viktig roll vid uppföljning och utveckling. En framgångsfaktor skulle vara att elevorganisationerna eller andra representanter för barn och unga deltar i en kommande samverkan, för att bidra med kunskap om barns och ungas liv och incitament för val.

Arbetet för att motverka könsbundna studie- och yrkesval och att skapa jämställda utbildningar på högskola och universitet är en viktig del för att motverka avhopp av underrepresenterade grupper och att motverka könssegregering.

JÄMSTÄLLDA ARBETSVILLKOR EN GRUND FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING I VÄLFÄRDEN

Jämställdhetsmyndigheten har analyserat underlaget från samverkansåret. Analysen visar att det saknas enkla lösningar för att bredda rekryteringsbasen till välfärden. Utmaningarna är strukturella och kräver långsiktiga och samordnade insatser inom flera politikområden. Vi har identifierat fyra centrala områden, där fokus för åtgärder bör prioriteras. I detta avsnitt presenterar vi en analys av områdena som mynnar ut i ett antal förslag för fortsatt arbete.

Fyra områden i fokus

Analysen visar att det krävs långsiktiga och samordnade insatser inom flera politikområden på nationell, regional och lokal nivå. Underlaget från samverkan kan delas in i fyra strategiska områden som behöver prioriteras i policyutvecklingen de kommande åren:

-
1. *Finansiering*
 2. *Arbetsmiljö*
 3. *Arbetsvillkor*
 4. *Utbildning och kompetensvägar*
-

Nedan följer en analys av områdena och förslag på utvecklade samverkan och andra åtgärder.

Finansiering och styrning av välfärdens kompetensförsörjning

Myndigheterna pekar återkommande på att det behövs mer resurser för att förbättra arbetsmiljö och arbetsvillkor i välfärden. De pekar också på behov av att samordna olika politikområden, för ett mer effektivt resursutnyttjande.

En analys av Statskontoret visar att likvärdighet och kompetensförsörjning är två områden där styrningen gentemot kommuner och regioner är särskilt svår och komplex¹⁴. Det finns en risk att likvärdigheten minskar mellan stora och små kommuner och regioner till följd av att små kommuner och regioner ofta saknar resurser att omsätta nationella åtgärder i praktiken. Dessutom finns en risk för att ökade administrativa krav

¹⁴ Statskontoret (2023:7)

och ökade krav på kvalitet för patienter och brukare, i verksamheter med knappa personalresurser, kan förvärra arbetsmiljön vilket i slutändan ökar ojämställdheten, då dessa sektorer är starkt kvinnodominerade.¹⁵

Den demografiska utvecklingen leder till en minskande skattebas för majoriteten av kommuner, samtidigt som behoven av äldreomsorg och sjukvård ökar hos medborgarna. Nationella satsningar på välfärdens kompetensförsörjning genom riktade statsbidrag till kommuner, har visat sig svåra att nyttja. Flera rapporter vittnar om de riktade statsbidragens komplexitet med korta tidsramar både vad det gäller planering och ansökningsperioder samt varaktighet av bidragen.¹⁶

För ett effektivt resursutnyttjande av offentliga medel, stadsbudget, såväl som regioners och kommuners budgetar, krävs väl avvägda prioriteringar. Ett jämställdhetsperspektiv kan då bidra med att synliggöra strukturella skillnader och säkerställa att insatser når både kvinnor och män. För att upprätthålla nivån på vår välfärd, behöver undervärderingen av både betalt och obetalt omsorgsarbete uppvärderas.¹⁷ En central aspekt är synliggörandet av värdet av omsorg och reproduktion, som är grundläggande för allt annat i vårt samhälle.¹⁸ I det internationella systemet för nationalräkenskaper (SNA)¹⁹ räknas utgifter för att bygga upp fysisk infrastruktur (en traditionellt maskodad bransch) som ”uppbyggnad av kapital, medan uppbyggnad av social infrastruktur, såsom utbildning och hälso- och sjukvård (traditionellt kvinnokodade branscher) definieras som ”löpande utgifter”. Detta trots att det finns tydliga långsiktiga fördelar med sådana utgifter. Forskning visar att 2–3 gånger så många jobb kan genereras för varje dollar som investeras i hälso- och sjukvård som motsvarande investering inom exempelvis infrastruktur.²⁰ Vad som utgör investeringar behöver problematiseras och inbyggd könsblindhet i de finanspolitiska reglerna, behöver synliggöras.²¹ Detta får också stöd i svensk forskning som visar att starka institutionaliserade normer och administrativa system hindrar politiker att förändra verksamheten och göra andra prioriteringar.²² Göteborgs Stad har dock genomfört flera intressanta initiativ, som visar på hur det går att jobba med att synliggöra och förändra politiska åtgärder.²³

¹⁵ Jämställdhetsmyndigheten 2023:10

¹⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2023:11 samt RiR 2020:19.

¹⁷ United Nations (UN) 2025, Jämställdhetsmyndigheten 2025:15

¹⁸ O'Hagan & Klatzer 2018

¹⁹ System of national accounts (Nationalräkenskaper) Det internationella regelverket för nationalräkenskaper, vilket i EU-sammanhang kallas ENS 2010 (European System of Accounts) och används av SCB för att beräkna Sveriges BNP och ekonomiska utveckling.

²⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2025:15

²¹ Himmelweit 2018

²² Welander m.fl. 2025

²³ Göteborgs Stad kommunfullmäktige, Handling 2026 nr7

”Arbetet med offentlig budgetering, statlig, regional och kommunal, behöver ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att befintliga resurser används effektivt och att nivån på välfärden upprätthålls”

Otydliga nationella mål som ska genomföras på regional och lokal nivå

Regeringen beslutar om nationella mål för jämställdhetspolitiken, men målen saknar i stor utsträckning konkretion och tydlighet i vad det är som ska uppnås. Genomförandet av politiken är decentraliserad, det vill säga ansvaret för att implementera politiken och nå måluppfyllelsen ligger ofta på aktörer på regional och lokal nivå. Det är särskilt tydligt inom området kompetensförsörjning till välfärden och arbetet med att bryta könsbundna studie- och yrkesval, att otydligheten från den nationella politiken skapar svårigheter i det praktiska genomförandet. Åtgärder för att motverka könssegregering på arbetsmarknaden är svagt utvecklad med få explicita uppdrag och satsningar. Det finns en STEM-strategi för att få fler kvinnor att välja utbildningar och yrken inom naturvetenskap och teknik, där män är i majoritet. Motsvarande politisk satsning saknas för att bredda rekryteringsbasen till yrkena inom välfärden där kvinnor är i majoritet.

Kompetensförsörjningssystemet präglas av fragmenterad ansvarsfördelning

Kommunerna har ett omfattande ansvar för både utbildning och omsorg, regionerna ansvarar för hälso- och sjukvård. Regionerna har också det regionala utvecklingsansvaret och har i uppdrag att ta fram regionala utvecklingsstrategier, där kompetensförsörjning är en viktig del²⁴. Regionerna ska bidra till att skapa goda förutsättningar för en väl fungerande kompetensförsörjning i både privat och offentlig sektor. Detta arbete ska bedrivas i samverkan med bland annat statliga myndigheter, kommuner, näringslivsorganisationer och utbildningsanordnare. Regionens roll är att ha ett helhetsperspektiv och verka för att aktörer och insatser samordnas, så att samverkan ger största möjliga effekt. Regionerna har också analyskapacitet kopplade till kompetensförsörjningsfrågor där arbetsmarknadens behov kan kopplas till inriktning och dimensionering av utbildningar.

Däremot ligger det arbetsmarknadspolitiska ansvaret på statlig nivå och det är Arbetsförmedlingen som ansvarar för matchningen på arbetsmarknaden, och detta ansvar gäller såväl på den statliga som den regionala och kommunala nivån. Matchningen sker i stor utsträckning genom upphandling av privata aktörer, vilket bidrar med ytterligare komplexitet, när det kommer till styrning, men också uppföljning och analys. Arbetsförmedlingen har också i uppdrag att analysera de behov som finns på arbetsmarknaden, lokalt, regionalt och nationellt. Arbetsförmedlingen gör yrkesprognoser där bland annat bristyrken identifieras. Dessa prognoser används för att besluta om exempelvis yrkeshögskoleutbildningar och yrkesutbildningar på gymnasial nivå. Många av de välfärdsyrken där utbildningar sker på universitet och högskolor är sedan länge identifierade som bristyrken av Arbetsförmedlingen. Beslut om inriktning

²⁴ Lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar.

och dimensionering av utbildningar tas på olika nivåer: statlig nivå genom regleringsbrev, beslut om yrkeshögskoleutbildningar av Myndigheten för yrkeshögskolan, samt av kommunerna som ansvarar för gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Till detta samordnar Länsstyrelsen statliga insatser i länet, de arbetar med integration, som är en viktig rekryteringsbas till välfärden, de ansvarar för beredskapsplanering, men de gör inga analyser kopplat till dimensionering av utbildningar eller arbetsmarknadsprognoser, utan detta ansvar ligger numera hos regionerna. Ingen enskild aktör styr dock hela kedjan. Det saknas också en tydlig ansvarsfördelning och systematik i uppföljningen.

Slutsatser

Nationella prioriteringar för att motverka könssegregering behöver bli tydligare. För att öka tydligheten behöver regeringen ge regionerna i uppdrag att fokusera på jämställdhetsperspektiv i de regionala utvecklingsstrategierna. Frågan om könssegregering bör hanteras som en strategisk fråga i regionernas samverkan med utbildningsanordnare och arbetsgivare. De analyser som ligger till grund för strategierna bör ha ett jämställdhetsperspektiv. Uppföljningen av de regionala utvecklingsstrategierna bör också ha ett jämställdhetsperspektiv.

Arbetet med offentlig budget, statlig, regional och lokal, behöver ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att befintliga resurser används effektivt och att nivån på välfärden kan säkerställas.¹

Statlig styrning, decentraliserat arbetsgivaransvar och kvarstående jämställdhetsutmaningar i välfärdens arbetsmiljö

En ny rapport från Socialstyrelsen visar att undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så många sjukdagar som genomsnittet på arbetsmarknaden.²⁵ Försäkringskassans statistik visar att antalet sjukskrivningar är högst inom skola, vård och omsorg.²⁶

När det kommer till det strategiskt viktiga området arbetsmiljö, för att minska sjukfrånvaron och förbättra rekryteringsmöjligheter inom välfärden kan statens ansvar sammanfattas med de tre ledorden: normering, tillsyn och nationell uppföljning. En utredning har nyligen lämnat förslag på en ny arbetsmiljöstrategi, som genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv.²⁷

Grunden är dock arbetsmiljölagen, som anger att arbetsgivare ansvarar för arbetsmiljön, som ska vara förebyggande, systematisk och säker. Arbetstagare och de fackliga företrädarna ges möjlighet till delaktighet och insyn genom att processerna för det är tydliga lagen. Arbetsmiljöverket tar fram föreskrifter och utövar tillsyn genom inspektion, de har rätt att utfärda sanktionsavgifter och förelägganden. Myndigheten publicerar också nationella analyser och statistik kopplat till bland annat arbetsskador

²⁵ Socialstyrelsen 2026

²⁶ <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2025-08-25-jobben-med-storst-sjukfranvaro---statistik-for-alla-yrken>

²⁷ SOU 2025:73

och inspektioner, men har nu också i uppdrag att ta fram forskningsöversikter och kunskapsstöd. Statistikmyndigheten SCB, har i uppdrag att göra en arbetsmiljöundersökning vartannat år. Försäkringskassan tar fram statistik om sjukfrånvaro och rehabilitering.

Regionerna har ett arbetsgivaransvar och kan genom det regionala utvecklingsansvaret samverka kring arbetsmiljöfrågor i branscher med hög risk, men de har inget tillsynsansvar. Kommunerna har arbetsgivaransvar och ansvaret delegeras ofta från nämnd till förvaltningschef, ner till enhetschef. Men även arbetsmarknadens parter har en central roll. Arbetsgivarorganisationerna, i detta fall Sveriges kommuner och regioner (SKR), ska stödja arbetsgivarna, ta fram statistik och analyser och sköter förhandlingar i kollektivavtalen. De fackliga organisationerna å sin sida har i uppdrag att bevaka och driva viktiga frågor för sina medlemmar och förhandlar kollektivavtal för arbetstagarnas räkning. Området kan således sägas starkt präglad av en decentraliserad modell med stort arbetsgivaransvar och en påtaglig statlig tillsyn.

”Undersköterskor i äldreomsorgen har dubbelt så många sjukdagar som genomsnittet på arbetsmarknaden.”

(Socialstyrelsen 2026)

Analysen på området har dock visat att arbetsmiljöskyddet inte är lika starkt på alla delar av arbetsmarknaden. I Jämställdhetsmyndighetens analys av den könssegregerade arbetsmarknaden konstaterade myndigheten att arbetsmiljölagstiftningen historiskt varit mer anpassad till mansdominerade industribranscher än till kvinnodominerade välfärdsvyrken, med starkare fokus på olyckor än på arbetsrelaterad sjukdom²⁸. Trots att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2023:2) har stärkt skyddet inom exempelvis vård och omsorg, saknas fortfarande sanktionsmöjligheter, tydliga föreskrifter i många delar och tillräckligt konkreta verktyg för arbetsgivare.

Det finns brister i kunskap, uppföljning och tillsyn, särskilt när det gäller organisatoriska och sociala risker som arbetsbelastning och kränkande särbehandling. Samtidigt använder olika myndigheter skilda begrepp och bedömningsgrunder, vilket försvårar ersättning för arbetsskador kopplade till dessa risker. Detta får konsekvenser för den ekonomiska jämställdheten, eftersom arbetstagare i kvinnodominerade yrken i lägre grad beviljas arbetsskadeersättning. Arbetsmiljöverket ser därför behov av bättre samordning och harmonisering mellan myndigheter.²⁹

En ny analys av Försäkringskassan visar att fokus på kostnadseffektivitet och en hierarkisk styrning utgör hinder mot förändring. Lokalpolitiker har ofta god kunskap om arbetsmiljöproblemen inom välfärdstjänsterna, men upplever att starka institutionaliserade normer och administrativa system, som reproducerar skillnader mellan mans- och kvinnodominerade verksamheter, hindrar dem från att göra förändringar³⁰. En annan studie visar att nio av tio arbetsgivare uppgav att det fanns en

²⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

²⁹ Ibid.

³⁰ Försäkringskassans 2026:1

obalans mellan krav och resurser som behövde åtgärdas, men att de på grund av hinder på flera nivåer var svårt att förbättra arbetsmiljön. På organisations- och ledningsnivå saknas ofta förståelse för vad organisatorisk och social arbetsmiljö innebär, och arbetet prioriteras inte. På arbetsplatsnivå handlar hindren främst om tidsbrist, begränsat handlingsutrymme för chefer och brist på stöd i arbetsmiljöarbetet. Genomförandet av åtgärder försvåras också av bristande incitament att förändra hur arbetet organiseras. Arbetet med organisatorisk och social arbetsmiljö är dessutom ofta uppdelat så att strategisk och operativ nivå inte samverkar i tillräcklig utsträckning. Därtill saknas kunskap om effektiva arbetssätt och hur dessa kan omsättas i praktiken.³¹

Ett viktigt projekt med möjlighet att inspirera

Försäkringskassan har initierat projektet Momentum – tillsammans för ett hållbart arbetsliv, som medfinansieras av Europeiska socialfonden+ (ESF+)³². Det är ett regionalt projekt som syftar till att ge arbetsgivare stöd i att hitta effektiva metoder för att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Inom projektet har Försäkringskassan fortsatt att utveckla sitt stöd till arbetsgivare genom samverkan. I projektet bjuder de in offentliga och privata arbetsgivare i sex regionala forum för att höja kunskapen och utbyta erfarenheter. Målet är att arbetsgivare som deltar i projektet ska få stöd i att hitta effektiva metoder för att främja psykisk hälsa och förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Projektet genomsyras av frågor om ickediskriminering, tillgänglighet för funktionsnedsatta samt jämställdhet mellan könen och dess betydelse för den psykiska hälsan. De har också utvecklat digitalt webbmaterial och genomfört webinarium och publicerat en informationsfilm.³³

”Arbetsmiljölagen ger sämre skydd mot arbetsrelaterade sjukdom än mot olyckor.”

(Jämställdhetsmyndigheten 2023:8)

³¹ Västra Götalandsregionen 2025

³² Försäkringskassans årsredovisning 2025, sid 89

³³ Försäkringskassans årsredovisning 2025, sid 106

Slutsatser

Staten behöver säkerställa effektivare tillsyn av arbetsmiljön på svenska arbetsplatser. För att öka systematik och enhetlighet behöver det utvecklas indikatorer för att följa upp organisatorisk och social arbetsmiljö. Det behöver utvecklas kunskapsstöd och vägledningar för att synliggöra strukturella skillnader och ge regioner och kommuner underlag och verktyg för att åtgärda problemen. För ökad effektivitet i tillsyn och bidra med tydligare stöd till arbetsgivare behöver samverkan mellan tillsynsmyndigheter stärkas. Praktiskt stöd till arbetsgivare för hur arbetsmiljöproblem kan åtgärdas organisatoriskt, behöver tas fram. För det krävs fördjupade kunskaper om arbetsrelaterade sjukdomar i kvinnodominerade yrken.

Arbetsvillkoren i välfärden i skärningspunkten mellan politik, finansiering och kollektivavtal

I Sverige har vi en kollektivavtalsbaserad modell där arbetsvillkor i hög grad regleras av arbetsmarknadens parter snarare än av staten. Riksdag och regering stiftar de arbetsrättsliga lagarna och fastställer ramar för anställningsskydd och ansvarar för socialförsäkringssystemet. Medlingsinstitutet ansvarar för lönestatistik och medling, Försäkringskassan för sjukförsäkring, och arbetsskadeersättning. Arbetsmiljöverket, Inspektionen för Vård och Omsorg, IVO och Diskrimineringsombudsmannen, DO utövar tillsyn på olika områden, som påverkar arbetsvillkoren. Det finns uttalade nationella mål genom jämställdhetspolitiken, arbetsmiljöstrategier och kompetensförsörjningsstrategier.

Välfärden är speciell genom att den är skattefinansierad och det främst är kommuner och regioner som är arbetsgivare, men det är politiska beslut som styr resurser och bemanning och därigenom också villkoren. Samhällsmedborgarnas behov styr och bristfälliga resurser går då ofta ut över de anställda.³⁴ Inom välfärden påverkas således arbetsvillkoren av skatteuttag, statliga statsbidrag, politiska prioriteringar och den demografiska utvecklingen.

Diskrimineringslagen och bestämmelser om aktiva åtgärder är ett viktigt verktyg för att främja goda arbetsvillkor. Det nya lönetransparensdirektivet, blir ett viktigt verktyg för att åtgärda löneskillnader mellan lika och likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare. Det förutsätter dock en förändring i användningen av marknadslöneläget, som skäl för avsteg från likalöneprincipen.³⁵

Vanligtvis ökar lönerna mer i yrken där det råder brist på arbetskraft³⁶. Löneutvecklingen inom många av de stora yrkesgrupperna där kvinnor är i majoritet följer dock inte detta mönster. Det faktum att de kvinnodominerade yrkena ofta befinner sig inom offentligt finansierad verksamhet försvårar möjligheterna att höja lönerna utan skattehöjningar eller ändrade politiska prioriteringar. Den svenska lönebildningsmodellen påverkar också möjligheterna att åtgärda löneskillnader mellan

³⁴ Jämställdhetsmyndigheten 2023:10

³⁵ Jämställdhetsmyndighetens remissvar på genomförandet av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40

³⁶ Working Paper Series Erik Frohm Labour shortages and wage growth No 2576/ July 2021

sektorer och branscher, genom det så kallade märket.³⁷ Bestämmelserna om lönekartläggning är ett sätt att motverka osakliga löneskillnader. Regelefterlevnaden och tillsynen av diskrimineringslagen behöver dock förbättras för att skillnaderna mellan kvinnors och mäns förutsättningar i arbetslivet ska minska.³⁸

Jämställdhetsmyndigheten har tidigare pekat på att det finns en efterfrågan från arbetsgivare om stöd och tydlighet kring vad diskrimineringslagen kräver och att Diskrimineringsmannen, DO, behöver ges rätt att utförda föreskrifter i syfte att förbättra tillsynsmöjligheter.³⁹

”Enhetschefer i äldreomsorgen ansvarar i genomsnitt för 52 medarbetare”

(Socialstyrelsen 2026)

Även hur välfärdsyrken inom offentlig sektor organiseras och finansieras får konsekvenser för villkoren. Det finns även stora skillnader i organisatoriska villkor mellan kvinnodominerade och mansdominerade verksamheter, även inom samma organisation. Forskning visar bland annat att kvinnodominerade verksamheter inom offentlig sektor detaljstyrs i högre utsträckning, att personalgrupperna är större och att första linjens chefer har sämre förutsättningar.⁴⁰ Enhetschefer i äldreomsorgen ansvarar i genomsnitt för 52 medarbetare.⁴¹ Hälften av de som arbetar i äldreomsorgen arbetar deltid och 28 procent har tidsbegränsade anställningar. 20 procent av all omsorgspersonal (40 000 medarbetare), arbetar deltid för att de inte får ett heltidsarbete eller för att de upplever att arbetet är för ansträngande.⁴² Socialstyrelsen menar därför att arbetet bör organiseras så att fler orkar arbeta heltid, samtidigt behöver arbetsgivarna också erbjuda heltidstjänster i högre utsträckning än idag. Skillnaderna får i slutändan konsekvenser för kvinnors och mäns arbetsrelaterade hälsa och ekonomi.⁴³

³⁷ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

³⁸ Ibid

³⁹ Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

⁴⁰ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

⁴¹ Socialstyrelsen 2026

⁴² Ibid.

⁴³ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

Slutsatser

För att förbättra villkoren och minska jämställdhetsgapet krävs stärkt tillsyn, bättre samordning mellan myndigheter samt ett mer systematiskt samarbete mellan staten och arbetsmarknadens parter. Regeringen bör tydliggöra myndigheternas uppdrag och vid behov ge gemensamma uppdrag som kräver samverkan mellan myndigheter, regioner och kommuner. Regionala forum där arbetsgivare och fackliga organisationer samverkar kring arbetsmiljö och arbetsvillkor kan vara ett viktigt verktyg i detta arbete.

Det finns även behov av förbättrad kunskapsuppbyggnad och uppföljning. Flera myndigheter besitter olika delar av kunskapsunderlaget om arbetsvillkor, arbetsmiljö, diskriminering och sjukfrånvaro. Genom samordnade analyser kan strukturella skillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken tydligare synliggöras. Myndigheter bör därför ges uppdrag att ta fram gemensamma analyser och utveckla kunskapsstöd och vägledningar för arbetsgivare. Särskilt viktigt är att integrera ett jämställdhetsperspektiv i tillsynen och att stärka samverkan mellan tillsynsmyndigheter.

Slutligen behövs mer systematisk uppföljning av arbetsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv. Indikatorer bör utvecklas för att möjliggöra jämförelser mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken, exempelvis när det gäller arbetsmiljö, arbetsbelastning, sjukfrånvaro och villkor i kollektivavtal. Utvecklade analyser av lönestrukturer och arbetsvillkor ger bättre underlag för att identifiera och åtgärda strukturella skillnader i arbetslivet samt bidra till en mer jämställd kompetensförsörjning i välfärden.

Motverka könssegregering i utbildningssystemet

Kön och social bakgrund spelar stor roll när det gäller val av utbildning. Både gymnasieutbildningar och högre utbildningar är könssegregerade. Endast var femte elev läser ett gymnasieprogram med jämn könsfördelning. Ju mer könsdominerat programmet är desto större risk för avhopp från personer av det kön som är i minoritet på utbildningen⁴⁴. När det gäller högre utbildning syns tendensen främst för män på kvinnodominerade utbildningar⁴⁵. Utbildningssystemets indelningar i ämnen, kurser, program och specialiseringar går i linje med traditionella uppdelningar av vad som betraktas som maskulint respektive feminint. Forskning tyder också på att de senaste decenniernas förändringar gällande skolutbud och specialiseringar har förstärkt utbildningssystemets könssegregerade struktur.⁴⁶ Även geografiska och organisatoriska aspekter påverkar könssegregeringen på gymnasieskolor. Eftersom de flesta yrkesprogrammen har stora obalanser i könsfördelning påverkas också könssammansättningen på skolorna av vilka program som finns.⁴⁷

Baserat på det menar Jämställdhetsmyndigheten att det inte ensidigt går att fokusera på en förstärkt studie- och yrkesvägledning, utan att fokusera på organisering och lokalisering av utbildningar också är viktigt för att få de som gör normbrytande val att

⁴⁴ UHR (2025)

⁴⁵ UKÄ (2025)

⁴⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2023:8

⁴⁷ Ibid

stanna kvar på sin utbildning. Att öka samverkan och samordningen mellan olika yrkesprogram för att minska den rumsliga separeringen av kvinnor och män är ett sätt att förändra organisatoriska förutsättningar, men också att sträva efter en jämn könsbalans på skolor genom medveten lokalisering av program.⁴⁸

I samverkan har myndigheterna tydligt pekat på behovet av att arbeta systematiskt i alla ämnen för att motverka stereotipa föreställningar om kön och begränsande normer. Arbetet behöver ske tidigt från förskolan och genomsyra hela utbildningssystemet. Ett normmedvetet jämställdhetsarbete med fokus på att motverka könsbundna studieval behöver inkludera aktörer som kommuner och andra utbildningsanordnare, så väl som SKR och UKÄ.

Lärosäten å sin sida har i uppdrag att arbeta med breddad rekrytering. Jämställdhetsmyndigheten har tidigare pekat på vikten av att högskolor och universitet får i uppdrag att intensifiera arbetet med att rekrytera och behålla fler män till utbildningar som leder till välfärdsyrken.⁴⁹ I myndighetssamverkan har det också framkommit att det behövs mer flexibla utbildningsformer för livslångt lärande och karriärväxling inom välfärden. Detta skulle kunna vidareutvecklas i samverkan mellan lärosäten, yrkeshögskola och arbetsgivare.

Slutsatser

Fokus på att motverka stereotipa könsföreställningar kräver systematiskt arbete i alla ämnen och behöver genomsyra hela utbildningssystemet. Det behöver kombineras med organisatoriska åtgärder, som minskar rumslig och strukturell könssegregering mellan utbildningar och program. Flexibla utbildningslösningar kan underlätta karriärväxling och minska avhopp. Kommuner, utbildningsanordnare, SKR, UKÄ och lärosäten behöver samverka för att främja breddad rekrytering och normbrytande val. De behöver också samverka för att skapa flexibla utbildningsformer för livslångt lärande och karriärväxling inom välfärden. Tillväxtverket och regionerna har nätverk regionalt som kan nyttjas för denna samverkan. Jämställdhetssamordnare på länsstyrelserna kan bjudas in som sakkunniga i jämställdhet.

Samverkan som styrform vid komplexa samhällsutmaningar

Forskning visar att komplexa samhällsutmaningar kräver samverkan i kombination med tydliga politiska signaler.⁵⁰ En fungerande samverkan förutsätter att ansvar, roller och resurser klargörs samt att berörda aktörer ges förutsättningar att bidra inom ramen för sina respektive uppdrag. Samverkan bör därmed ses som ett komplement till, snarare än en ersättning för, tydliga politiska prioriteringar och ansvarsfördelning i arbetet med långsiktiga samhällsutmaningar.

⁴⁸ Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

⁴⁹ Ibid

⁵⁰ Westin mfl (2016), samt Rittel & Webber 1973

”Komplexa samhällsutmaningar kräver samverkan i kombination med tydliga politiska signaler.”

Utmaningarna med komplexa samhällsutmaningar präglas ofta av att olika aktörer formulerar problemen utifrån skilda perspektiv, uppdrag och intressen. Intressenter kan ha mål som delvis står i konflikt med varandra, och frågorna kan även vara kopplade till ideologiska motsättningar. Varje situation är samtidigt unik, vilket innebär att tidigare lösningar sällan kan överföras direkt till nya sammanhang. Åtgärder påverkar dessutom förutsättningarna för fortsatt arbete och kan inte göras ogjorda.⁵¹

Mot denna bakgrund framstår samverkan mellan olika aktörer och sektorer som en nödvändig arbetsform, men under förutsättning att ansvar och prioriteringar mellan deltagande organisationer är tydliga. Problemlösning behöver balanseras mot varje aktörs mandat, resurser och sektorspecifika uppdrag.

Slutsatser

Politiska prioriteringarna måste vara lika tydliga för alla aktörer som förväntas samverka och samverkan måste kombineras med andra åtgärder. I samverkansuppdraget om könsbundna studie- och yrkesval som Jämställdhetsmyndigheten fick, saknades speglade uppdrag till andra aktörer. Det var också otydligt vad som skulle uppnås genom samverkan. Myndigheterna pekade på många faktorer som ligger utanför deras mandat och avsaknad av andra åtgärder.

⁵¹ Rittel & Webber 1973.

SLUTSATSER

Myndigheterna ser behov av fortsatt samverkan och har identifierat relevanta områden för att motverka könssegregeringen i utbildningsystemet och på arbetsmarknaden de kommande åren. De pekar på behov av betydande resurser och andra åtgärder för att möta utmaningarna med välfärdens kompetensförsörjning. Nedan redovisas de slutsatser som Jämställdhetsmyndigheten drar av samverkansuppdraget.

De politiska ambitionerna behöver höjas

Det finns inga enkla lösningar på utmaningarna med välfärdens kompetensförsörjning. Myndigheterna är eniga om att det krävs politisk handlingskraft och betydande resurser. Tidigare förslag och rekommendationer som Jämställdhetsmyndigheten har lämnat i åiterrapporteringen av uppdraget om jämställd rekrytering till välfärden bedöms fortsatt relevanta i arbetet framåt.⁵²

Vi finner även stöd för detta i rapport *"Nedslag och uppslag, lovande praktiker för minskad könssegregering i ett internationellt perspektiv"*.⁵³ Där det finns lovande policyspår som ligger i linje med kraftsamling för välfärdsyrken, förbättrade arbetsvillkor, flexibla utbildningsvägar och tidiga insatser.⁵⁴

Samverkan är betydelsefull och kan utgöra en del i arbetet på alla nivåer, men kan inte ensamt lösa utmaningarna. Utan större budgetmässiga satsningar, politiska reformer och ett tydligt jämställdhetsperspektiv i all relevant politik, bedöms det vara svårt att undanröja befintliga hinder.

Finansieringsfrågan bör även relateras till hur befintliga resurser används. För att upprätthålla välfärdsnivån krävs väl avvägda prioriteringar och effektiv resursanvändning. Ett jämställdhetsperspektiv kan bidra genom att synliggöra strukturella skillnader och säkerställa att insatser når både kvinnor och män.

Stärkt samordning och tvärssektoriell handlingsplan

Utbildnings- och yrkesval påverkas av flera politikområden, vilket gör den tvärssektoriella jämställdhetspolitiken central. Effektiva insatser kräver stärkt samverkan mellan ansvariga myndigheter samt bättre samordning mellan utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Berörda departement behöver i högre grad ta ansvar för sina delar, inklusive strategisk resursfördelning.

Det är viktigt att stärka samordningen mellan politikområden och genomföra fördjupade jämställdhetsanalyser, även inom områden som inte primärt är jämställdhetspolitik. Jämställdhetsperspektivet bör integreras tydligare i arbetsmarknads-, utbildnings-, närings- och innovationspolitiken för att motverka könssegregering och stärka tillgången på arbetskraft i välfärden. Även migrationspolitiken är relevant, då den påverkar arbetskraftsutbudet. Närmare hälften av

⁵² Jämställdhetsmyndigheten 2023:11

⁵³ Jämställdhetsmyndigheten 2026:6

alla medarbetare i äldreomsorgen är utrikesfödda, och i Stockholms län uppgår andelen till 70 procent.⁵⁵

Myndighetsuppdrag bör utformas med ett helhetsperspektiv där aktörer ges förutsättningar att bidra inom sina ansvarsområden, samtidigt som insatser och resurser samordnas strategiskt. Detta kan bidra till effektivare resursutnyttjande och en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

De identifierade hindren bör bemötas genom en tvärsektoriell **handlingsplan** som omfattar berörda politikområden. Planen bör tydliggöra hur insatser i hela kedjan hänger samman och innehålla mål, åtgärder, resurser och ansvarsfördelning. Uppföljning och analys bör kunna ges till en fristående myndighet, såsom Statskontoret. Inspiration kan hämtas från STEM-strategin och vår kartläggning av utomnordiska åtgärder.⁵⁶

Arbetet behöver delas upp i tydliga delområden

Arbetet med att bryta könssegregeringen behöver delas upp i avgränsade områden där olika aktörer kopplas på utifrån ansvar och befogenheter. Ingen aktör kan påverka hela kedjan, därför behöver det tydliggöras hur respektive aktör bidrar inom sin kärnverksamhet.

Förändringsarbetet bör i så stor utsträckning som möjligt bedrivas inom befintliga strukturer, projekt och uppdrag. Parallella strukturer bör undvikas. Arbetet behöver fokusera på avgränsade delområden och involvera fler relevanta aktörer än de som deltagit i detta samverkansuppdrag.

Tydliga mål, ansvar och uppdrag

En central slutsats är att hindren behöver stå i fokus och att de politiska ambitionerna behöver bli tydligare. Befintliga strukturer för kompetensförsörjning på nationell, regional och lokal nivå behöver i större utsträckning inkludera ett jämställdhetsperspektiv och ge välfärdens kompetensförsörjning ökad tyngd.⁵⁷

Regeringen bör ge tydliga uppdrag om jämställdhetsintegrering och säkerställa att kunskap från Jämställdhetsmyndigheten tas till vara. Tydliga myndighetsuppdrag är avgörande för måluppfyllelse. Erfarenheterna visar att samverkan försvåras när centrala aktörer saknar formella uppdrag och endast deltar i mån av resurser. Fler aktörer inom arbetsmarknads-, näringslivs- och kompetensförsörjningsområdet behöver därför involveras genom tydliga uppdrag.

Sammansättningen av deltagande aktörer har haft tyngdpunkt på utbildningssystemet, vilket innebär att arbetsmarknadsperspektivet delvis saknats. Detta har bidragit till kunskapsluckor om samspelet mellan utbildning, arbetsmarknadens efterfrågan och kompetensförsörjning.

Under senare år har jämställdhetsperspektivet fått minskat utrymme i vissa myndigheters uppdrag, samtidigt som organisatoriska förändringar begränsat utvecklingsarbetet. Den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar också utformningen av insatser, som ofta riktas mot mansdominerade bristyrken.

⁵⁵ Socialstyrelsen 2026

⁵⁶ Jämställdhetsmyndigheten 2026:6

⁵⁷ Exempelvis Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande (MSV KLL). Tillväxtverket leder nätverk för regional utveckling och landsbygds politik där myndigheter samverkar med de 21 regionerna för att möta framtidens utmaningar.

För att stärka arbetet behöver berörda myndigheter ges tydligare och mer samordnade uppdrag om jämställdhetsintegrering. Befintliga myndighetsnätverk kan utgöra en viktig plattform för detta.

Jämställdhetsintegrering i befintliga strukturer

Ordinarie strukturer och insatser behöver ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv för att möta utmaningen med könsbundna studie- och yrkesval och bredda rekryteringsbasen till välfärden. Även uppföljning, analys och utvärdering bör utgå från detta perspektiv. Exempel som lyfts är att kompetensförsörjningsnätverk behöver bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete, att STEM-relaterade initiativ bör ta del av Jämställdhetsmyndighetens kunskap samt att det regionala kompetensförsörjningsarbetet tydligt ska integrera jämställdhet. Perspektivet bör också framgå i strategin för hållbar regional utveckling och i dess uppföljning.

Arbetet bör ske inom ordinarie strukturer. Funktioner med mandat i de samverkande organisationerna behöver ta ansvar, då ansvaret inte kan läggas på enbart rådgivande roller.

Samverkan som verktyg – möjligheter och begränsningar

För att samverkan ska ge resultat krävs tydliga politiska signaler, tydliga roller och tillräckliga resurser. Samverkan bör ses som ett komplement till tydlig styrning och ansvarsfördelning, inte som en ersättning. Detta är särskilt viktigt i arbetet med jämställd kompetensförsörjning, där samverkan behöver kombineras med tydliga uppdrag och en gemensam strategisk inriktning.

Tydliga uppdrag till myndigheter utgör tydliga signaler om den politiska ambitionen

Erfarenheterna från uppdraget visar att breda samverkansuppdrag är svåra att genomföra när centrala aktörer saknar formella uppdrag och endast bjuds in att delta i mån av tid och resurser. Arbetsförmedlingen deltog under 2024 i planering av uppdraget och vid den första uppstarsträffen. I en situation där många myndigheter står under betydande resurs- och prioriteringstryck blir tydliga signaler från politiken avgörande för myndigheternas prioriteringar.

Viktigt att använda samverkan på rätt sätt och vid rätt tillfälle

Ett ytterligare perspektiv som aktualiseras i analysen av samverkan rör inte bara vilka aktörer som deltar, utan också när och hur samverkan används. Myndighetens arbete visar att samverkan är väl lämpad för att inhämta perspektiv, kunskap och praktiska erfarenheter från många aktörer samtidigt. Det är också ett ändamålsenligt verktyg för kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte. Det är däremot oklart vilka effekter det får i de deltagande organisationerna. Detta beror i stor utsträckning på hur frågorna prioriteras inom respektive organisation och i vilken mån den kunskap som genereras omsätts i ordinarie strukturer och arbetssätt.

En slutsats från uppdraget är att policyutveckling inom komplexa områden kräver fördjupade analyser. Sådana analyser har myndigheterna inte haft förutsättningar att genomföra gemensamt inom ramen för ett relativt kort samverkansuppdrag. Parallellt med samverkan hade resurser behövt avsättas för fördjupade analyser av de områden som myndigheterna identifierat som särskilt viktiga att arbeta vidare med.

Sammanfattning av identifierade åtgärder

- Regeringen bör tydliggöra nationella prioriteringar för att motverka könssegregering och bredda rekryteringsbasen till välfärden genom en tvärssektoriell handlingsplan.
- Regionernas fokus på jämställdhetsperspektiv i regionala utvecklingsstrategier bör förtydligas. Analyser som ligger till grund för regionala strategier bör genomföras med ett tydligt jämställdhetsperspektiv. Könssegregering bör hanteras som en strategisk fråga i regionernas samverkan med utbildningsanordnare och arbetsgivare. Uppföljningen av regionala utvecklingsstrategier bör inkludera ett jämställdhetsperspektiv.
- Staten bör säkerställa en mer effektiv och samordnad tillsyn av arbetsmiljö, diskriminering, aktiva åtgärder samt lönekartläggning och lönetransparens. Samverkan mellan tillsynsmyndigheter bör därför stärkas för att öka effektiviteten och ge tydligare stöd till arbetsgivare.
- Myndigheter bör ges i uppdrag att ta fram gemensamma analyser om arbetsvillkor, arbetsmiljö, diskriminering och sjukfrånvaro ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Indikatorer för systematisk uppföljning av arbetsmiljö, särskilt organisatorisk och social arbetsmiljö, bör utvecklas.
- Kunskapsunderlag om arbetsrelaterade sjukdomar i kvinnodominerade yrken bör stärkas. Praktiskt kunskapsstöd och vägledningar till arbetsgivare om hur arbetsmiljöproblem kan åtgärdas bör utvecklas.
- Samverkan mellan staten och arbetsmarknadens parter bör stärkas i frågor om arbetsvillkor och arbetsmiljö. Regionala samverkansforum mellan arbetsgivare och fackliga organisationer bör utvecklas och användas mer systematiskt.
- Indikatorer bör utvecklas för att möjliggöra jämförelser av arbetsvillkor mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken.
- Arbetet med att motverka stereotypa föreställningar om kön bör bedrivas systematiskt i hela utbildningssystemet och i alla ämnen.
- Flexibla utbildningslösningar för jobb i välfärden bör utvecklas för att underlätta karriärväxling och livslångt lärande.

REFERENSER

Försäkringskassans (2025) Årsredovisning 2025

Försäkringskassans (2026:1) Försäkringskassans lägesrapport 2026 – Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv

Försäkringskassans webb: <https://www.forsakringskassan.se/nyhetsarkiv/nyheter-press/2025-08-25-jobben-med-storst-sjukfranvaro---statistik-for-alla-yrken>

Göteborgs Stad Kommunfullmäktige Handling 2026 nr 7, Redovisning av uppdrag om kartläggning av arbetsmiljö och arbetsvillkor i kvinno- och mansdominerade verksamheter

Himmelweit, S. (2018). Gender Equality Impact Assessment: A Core Element of Gender Budgeting. I Gender budgeting in Europe Developments and Challenges (s. 103)

Jämställdhetsmyndigheten (2022:2) Ekonomisk jämställdhet – en uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet.

Jämställdhetsmyndigheten (2022:4) Val efter eget kön. En kunskapsammansättning om könsskillnader i utbildningsval.

Jämställdhetsmyndigheten (2023:10), ”Steg framåt och nya utmaningar” Resultatrapporten 2023.

Jämställdhetsmyndigheten (2023:8) Analys av den könssegregerade arbetsmarknaden.

Förutsättningar för en bredare rekryteringsbas till välfärden. Underlagsrapport 2023:8

Jämställdhetsmyndigheten (2023:11) ”Så ska fler välja jobb i välfärden – Förslag för att motverka könsbundna studie- och yrkesval” Rapport 2023:11

Jämställdhetsmyndigheten (2025:9) Delredovisning, jämställdhetsintegrering i myndigheter 2025

Jämställdhetsmyndighetens remissvar på betänkandet genomförandet av lönetransparensdirektivet, SOU 2024:40, Diarienummer: ALLM 2024/211

Jämställdhetsmyndigheten (2025:15) Resultatrapporten 2025 – jämställdhet som strategi för att hantera och förebygga vår tids samhällsutmaningar.

Lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar

O’Hagan, A., & Klatzer, E. (2018). Introducing Gender Budgeting in Europe. I Gender Budgeting in Europe. Palgrave Macmillan.

Regleringsbrev för budgetåret 2024 avseende Jämställdhetsmyndigheten, A2024/00844

Riksrevisionen (2020) Äldresatsningen – effektiviteten i statens satsning på kvalitetsregister i äldreomsorgen. RiR 2020:19

- Rittel & Webber, Dilemmas in a General Theory of Planning, 1973
- SNS 2026, Konjunkturrådets rapport 2026 Personalförsörjningen i välfärdssektorn, Oskar Nordström Skans, Georg Graetz Lena Hensvik Olof Åslund.
- Socialstyrelsen (2026), "Personalen i äldreomsorgen 2026". Artikelnummer: 2026-3-10119
- SOU 2025:73 En arbetsmiljöstrategi för ett förändrat arbetsliv
- Statskontoret. (2023). Att styra det självstyrande. En analys av statens styrning av kommuner och regioner (2023:7)
- United Nations (UN). (2025). Political declaration on the occasion of the thirtieth anniversary of the Fourth World Conference on Women
- UHR (2025). *Studiemiljön på bristyrkesutbildningar med sned könsfördelning.*
- UKÄ (2025). *Kvinnor och män i högre utbildning – könsbundna utbildningsval och genomströmning.*
- Utbildningsdepartementet "En STEM-strategi för Sverige"
<https://www.regeringen.se/informationsmaterial/2025/02/en-stem-strategi-for-sverige/>
- Västra Götalandsregionen 2025, Hinder för verksamma åtgärder. Arbetsgivares arbete med organisatorisk och social arbetsmiljö och varför obalans mellan krav och resurser inte alltid åtgärdas. Institutet för stressmedicin, 2025
- Welander m.fl. 2025 Navigating Gender Inequalities in Working Conditions: Accountable Politicians' Perspectives on Their Work Environment Responsibility in Swedish Municipal Organizations, Scandinavian Journal of Public Administration 29(1): 1–17. Welander J et al. (2025)
- Westin, Calderon, Hellquist (2016). Att leda samverkan - En handbok för dig som vill hantera komplexa samhällsutmaningar, SWEDESD, Lund 2016
- Working Paper Series Erik Frohm Labour shortages and wage growth No 2576/ July 2021

ENGLISH SUMMARY

The Swedish Gender Equality Agency was, in its appropriation directions for the 2024 fiscal year, assigned to promote collaboration between relevant government agencies to reduce gender segregated educational and occupational choices. This report constitutes the Agency's account of that assignment.

Collaboration with relevant government agencies

Nine agencies chose to participate throughout the entire collaboration assignment, as part of their activities within the Gender mainstreaming programmes: the Swedish Work Environment Authority, the University of Borås, the County Administrative Boards (through the national coordinators for gender equality and the County Administrative Board of Skåne), Malmö University, the National Agency for Higher Vocational Education, the Swedish National Agency for Education, Södertörn University, the Swedish Council for Higher Education, and the Swedish Higher Education Authority.

The collaboration was based on a gender equality policy perspective regarding the interplay of the identified challenges and aimed to identify priorities for continued work, focusing on what each actor can contribute individually and collectively, as well as how existing structures can be utilised and strengthened. During the assignment, six meetings were held, beginning at senior management level in December 2024, followed by four thematic full-day sessions in 2025, and concluding with a follow-up meeting in early 2026. These meetings combined knowledge sessions with workshops in which participants, through the exchange of experiences, identified shared challenges and prioritised areas that no single actor can address alone.

Thematically, the work addressed issues such as the structures of gender segregation, working conditions and the work environment in the welfare sector, goal conflicts at the regional level, and governance and responsibility for change. Work was also carried out between meetings through internal coordination within each participating organisation. Overall, the design aimed to deepen the understanding of the problem, clarify the scope for action, and provide a basis for joint proposals for future work.

Deepened dialogue and increased understanding of structural gender equality challenges

Through this assignment, the Swedish Gender Equality Agency has brought together key actors and contributed knowledge based on its cross-sectoral responsibility for gender equality policy. This has strengthened the conditions for supporting the implementation of the policy within the regular mandates of other agencies. The assignment has created new arenas for collaboration and deepened dialogue with, for example, the National Agency for Higher Vocational Education and the Swedish Council for Higher Education.

Within the framework of the collaboration, a shared understanding of the challenges related to gender-segregated educational and occupational choices has been developed, along with increased awareness of the need for measures at both organisational and structural levels. The discussions have also highlighted goal conflicts

between different policy areas and clarified that perspectives other than gender equality policy are often decisive in practice. The assignment has made visible both the collective experience and the ongoing work of the participating actors, while also providing a basis for identifying remaining challenges and the need for further measures.

Skills supply in the welfare sector requires a holistic perspective and clear political direction

There are no simple solutions to the welfare sector's skills supply challenges. The participating agencies assess that increased political ambition, clear reforms, and substantial resources are required to address these challenges. Collaboration is an important prerequisite but is insufficient without a consistent gender equality perspective in policy.

The experiences from the assignment show that effective measures require stronger coordination between relevant policy areas, clearer mandates for agencies, and a holistic approach in which responsibilities, resources, and measures are aligned. The lack of clear mandates and insufficient representation from key actors, particularly within the labour market policy area, has contributed to gaps in collaboration. Clear political signals are therefore crucial for agency prioritisation.

The work should be organised within existing structures and divided into defined sub-areas with clear allocation of responsibilities. Such an approach creates better conditions for integrating gender equality throughout the entire process, from governance to follow-up and analysis. In this context, collaboration should be seen as a complement to, rather than a substitute for, clear governance, resource allocation, and other policy measures.

Direction for continued work

To counteract gender segregation, national priorities need to be clarified. Effective measures require stronger coordination between policy areas, clearer agency mandates, and a holistic approach in which responsibilities, resources, and measures are aligned, for example through a **cross-sectoral action plan**. A gender equality perspective should be systematically integrated into regional development strategies, underlying analyses, follow-up processes, and public budgeting at national, regional, and local levels.

There is also a need to develop more effective and coordinated supervision of the work environment, discrimination, and wage conditions. This includes the development of shared indicators, strengthened knowledge-building, and improved support to employers, particularly in female-dominated occupations where structural differences in conditions are evident.

To address the fragmented governance of working conditions and skills supply, clearer allocation of responsibilities and stronger collaboration between government agencies, regions, municipalities, and the social partners are required. Regional collaboration forums constitute an important tool in this regard.

At the same time, the education system needs to work systematically to counteract stereotypical gender norms and complement this with organisational measures that reduce gender segregation between educational programmes. Flexible education pathways are essential to enable broader recruitment, career transitions, and lifelong learning.

Overall, this work requires clear political mandates, joint analyses, and strengthened coordination among relevant actors, where collaboration is used strategically to support the implementation of a more coherent and gender-equal skills supply in the welfare sector.



Jämställdhetsmyndigheten | Vikingsgatan 3, 411 04 Göteborg
031-3929000 | info@jamstalldhetsmyndigheten.se | jamstalldhetsmyndigheten.se