



KARTLÄGGNING AV HINDER

för etableringar av nyanlända
akademiker i Skåne

Förord

Många utrikesfödda står utanför arbetsmarknaden eller saknar ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer, vilket innebär förlorade möjligheter både för samhället och för individen. Det finns också en risk att nyanlända flyktingar med akademisk utbildning tar jobb på en lägre kvalifikationsnivå vilket försvårar jobbmöjligheterna för andra grupper med lägre utbildningsnivå.

Skåne har under flera år haft landets lägsta sysselsättningsgrad. Med den stora inflyttningen av flyktingar till regionen riskerar antalet arbetslösa att öka ytterligare och om inte särskilda riktade insatser genomförs, kan vi gå miste om potentiell kompetens. Samtidigt har arbetsgivare inom flera yrkesområden svårt att hitta den kompetens de behöver. Med rätt förutsättningar och resurser kan kompetenser som de nyalända akademikerna besitter tillvaratas och bidra till att stärka Skånes konkurrenskraft.

Den här rapporten har tagits fram av analys- och strategiföretaget Kontigo. Den är en del av projektet "Nyanlända akademiker - snabb väg in på arbetsmarknaden" vars syfte är att förbättra processerna i det regionala tillväxtarbetet med fokus på kompetensförsörjning och integrationen av nyanlända på arbetsmarknaden. Region Skåne är projektägare och driver projektet tillsammans med Lunds universitet, Malmö universitet, Länsstyrelsen Skåne och Kommunförbundet Skåne. Arbetsförmedlingen är också varit en viktig samarbetspartner. Projektet finansieras av Tillväxtverket, Region Skåne, Kommunförbundet Skåne och Länsstyrelsen Skåne.

Kontigo har i rapporten kartlagt processerna och resultatet visar på ett stelbent och oflexibelt etableringssystem. Kontigo identifierar ett antal utmaningar och för ett resonemang kring vad som utgör de största hindren för effektiv etablering av nyanlända akademiker i arbetslivet, och presenterar även ett antal möjliga lösningar.

Jag är övertygad om att vi tillsammans kan undanröja dessa hinder genom ökad flexibilitet, regelförändringar, smart samverkan och individanpassade lösningar.

Min förhoppning är att rapporten kommer att användas som ett underlag av alla er som arbetar för att uppnå en effektivare etablering av nyanlända akademiker.



Ulrika Geeraedts
Utvecklingsdirektör

Sammanfattning

Inom Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) samverkar Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne, Kommunförbundet Skåne, Lärosäten Syd och Arbetsförmedlingen för att skapa utveckling inom kompetensförsörjningsområdet. KoSS driver projektet "Nyanlända akademiker – snabb väg in på arbetsmarknaden" i syfte att stärka nyanlända akademikers möjlighet att etablera sig på den skånska arbetsmarknaden.

För att säkerställa att rätt insatser initieras för att möta de utmaningar och flaskhalsar som står i vägen för en effektiv etablering av nyanlända akademiker har en kartläggning genomförts. Kartläggningen har summerat relevanta rapporter och forskning på området etablering av nyanlända samt genomfört workshops respektive semistrukturerade intervjuer med personer involverade i projektet och andra offentliga aktörer och arbetsgivare i Skåne.

Resultatet pekar på 8 områden med utmaningar och 7 centrala flaskhalsar. Studien konstaterar att svenska språket utgör den största utmaningen för en effektiv etablering av nyanlända akademiker i arbetslivet. Orsaken till att språket bedöms som ett centralt hinder är att brister i språkkunskaper begränsar möjligheterna för såväl studier som deltagande i arbetsliv. Studien bedömer också att effektivitetsförluster i stor utsträckning uppstår genom att de insatser som erbjuds nyanlända akademiker sker inom ett stelbent och oflexibelt system. Studien ser behov av ökad flexibilitet och individanpassade lösningar för att uppnå en effektivare etablering av nyanlända akademiker.

Arbetsförmedlingen är den aktör med centralt ansvar för etableringsprocessen. Ansvar för att stärka nyanländas akademikers möjlighet till etablering på skånska arbetsmarknaden ligger dock hos flera aktörer. För att etableringsinsatserna ska lyckas krävs att lärosäten, kommuner, Kommunförbundet Skåne, Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne län, civila samhället och arbetsgivarna tillsammans med Arbetsförmedlingen tar ett gemensamt grepp om helheten.

Inom ramen för uppdraget som följeforskare och utvärderare av projektet Nyanlända akademiker, har Kontigo genomfört en kartläggning av hinder för etablering av nyanlända akademiker i Skåne. Jonas Hugosson, Tomas Källberg, Vanessa Sevedag och Thomas Westerberg (uppdragsledare) har medverkat från Kontigo.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6	Bedömning av utländsk högskoleutbildning	28
Uppdraget	7	– för reglerade yrken	
Metod	7	Utlåtande från UHR och dess betydelse för individens etablering	29
Ordlista och begreppsförklaringar	8	Arbetsmarknadsutbildningar	29
Disposition	8	Arbetsmarknadsutbildningar riktade mot nyanlända	31
2. Tidigare studier	9	Olika modeller för arbetet med arbetsmarknadsutbildningar	31
Insatser för gruppen nyanlända akademiker och insatser för nyanlända överlag	9	Små och minskade effekter av arbetsmarknadsutbildning	31
Asylprocessen	10	Kompletterande utbildningar	33
Boendeform som EBO och ABO	11	Systemet med kompletterande högskoleutbildningar byggs ut	33
Tidiga insatser för asylsökande	12	Kompletterande utbildningar ger positiva matchnings- och inkomsteffekter	34
Svenskundervisning och samhällsorientering	13	Resultaten skiljer sig åt för olika målgrupper och yrkesgrupper	34
Möjligheter och hinder till egenförsörjning under asylprocessen	13	Matchning	34
Från asylsökande till uppehållstillstånd	15	100-Klubben	35
Utmaningar med tillfälliga uppehållstillstånd	15	Arbetsplatsförlagt lärande	35
Kommunanvisning och bosättning tidskrävande process	16	Anställningar	36
Etablering av nyanlända	16	Instegsjobb	37
Svenskundervisning	20	Nystartsjobb	38
Samhällsorientering	24	Extratjänster	38
Vård och hälsa	25	Traineejobb	38
Barnomsorg och ansvar för hemmet	26	Moderna beredskapsjobb i staten	38
Validering	27	Yrkesintroduktionsanställning	39
Validering av reell kompetens kan göras i olika syften	27	Stöd till start av näringsverksamhet/företagande	39
Validering av reell kompetens för arbetsmarknadsetablering	27	Snabbspår	40
Bedömning av reell kompetens för studier	28	Snabbspåren är en sammanhållen process för etableringsinsatser	40
Bedömning av högskoleutbildning	28	Snabbspårens bredd och omfattning varierar	41
Bedömning av utländsk högskoleutbildning – oreglerade yrken	28	Svårt att uttala sig om snabbspårens effektivitet	42

Diskontering av utländsk utbildning inte utländska akademiker	42	5. Slutsatser och rekommendationer	58
Efter etablering – kommunens ansvar	44	Flaskhalsarna i systemet, behov och ansvariga	60
Etableringens avslutande, sysselsättning och ersättning	44	Bristfälligt stöd för undervisning i svenska inklusive sfi	60
Arbetsförmedlingens insatser efter avslutad etablering	44	Okunskap om den svenska arbetsmarknadens kulturella kontext	60
Övriga insatser	44	Bristande flexibilitet i utbildningarna	60
<hr/>		Stelbent och otydligt system	61
3. Den skånska arbetsmarknaden	45	Utmaningarna saknar långsiktiga samordnade lösningar	61
Den skånska branschstrukturen	45	Låg medverkan från arbetsgivarna i utformningen av insatser	62
Efterfrågan på kompetenser	48	Avsaknad av relevanta nätverk och kunskapsträffar	62
Andelen nyanlända akademiker på arbetsmarknaden i skåne	49	Rekommendationer	62
<hr/>		Nyckeln till etablering är kunskap i svenska språket	62
4. Utmaningar som försvårar en effektiv etablering av nyanlända akademiker på den skånska arbetsmarknaden	51	Tydlighet i organisation – flexibilitet i insatser	63
Styrning och regelverk	51	Vetskap om informella regler är viktigt för att lyckas	63
Svenska språket	51	Förståelse för akademikernas särskilda behov	63
Bedömning av utländsk utbildning och validering	52	Samverkan bör stärkas	63
Kvaliteten på stödet för personberoende – få handläggare som har specialkunskap anpassad till akademiker	53	Antagningssystemet till lärosäten behöver ses över	64
Utbildningssystemet	53	Förbättra villkoren för arbetsgivarna i etableringsarbetet	64
Rekryteringsprocesser	54	Samlas regionalt för påverkan nationellt	64
Brister i intern kommunikation	55	Schematisk summering av utmaningar, flaskhalsar, behov, ansvariga och förslag till primära insatser	65
Samverkan mellan aktörerna	55		
Aktörernas roller och ansvar	56		

1. Inledning

Regeringen har föreslagit ett antal insatser inom områden som validering och kompletterande utbildningar för att korta vägen för nyanlända till jobb eller utbildning. Olika utredningar visar att alltför få utrikes födda har ett arbete som motsvarar deras kvalifikationer. Att så många utrikes födda svenskar inte får jobb som motsvarar deras kvalifikationer innebär förlorade möjligheter både för samhället och för individen. Det finns också risk för undanträngningseffekter då nyanlända med akademisk utbildning tar jobb på en lägre kvalifikationsnivå vilket försvårar jobbmöjligheterna för andra grupper med lägre utbildningsnivåer.

Regeringen konstaterar att kopplingen mellan utländsk högskoleutbildning och arbetsmarknaden är allt för svag. Etableringsuppdraget behöver därför anpassas bättre efter deltagarnas behov av stöd och insatser. I den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft föreslås bland annat att de regionala kompetensplattformarna bör prioritera samverkan kring undervisning rörande svenska för invandrare (sfi).

Som svar på regeringsuppdraget till Sveriges regioner att etablera regionala kompetensplattformar bildades Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) år 2012.

Inom KoSS samverkar Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne, Kommunförbundet Skåne, Lärosäten Syd och Arbetsförmedlingen för att skapa utveckling inom kompetensförsörjningsområdet.

Projektet "Nyanlända akademiker – snabb väg in på arbetsmarknaden" har initierats av KoSS och finansieras av Tillväxtverket, Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne och Kommunförbundet Skåne. Region Skåne är projektägare och driver projektet i samverkan med Lunds universitet och Malmö högskola, samt övriga aktörer i KoSS.

Syftet med projektet är att genom processkartläggning av myndighetssamverkan samt genom konkret försöksverksamhet få fram en struktur för bättre regional kompetensförsörjning med fokus på att ta tillvara nyanlända akademikers kompetens.

Resultaten av pilotsatsningarna ska användas för vidare dialog med den nationella nivån och konkret kunna visa vilka insatser som är långsiktigt hållbara och vilka resurser som krävs för en utökad insats riktad till nyanlända akademiker. Resultaten ska ligga till grund för att på sikt kunna skala upp liknande insatser i Skåne inom fler yrkesområden.

Målen för projektet är:

- 1) En försöksverksamhet med inriktning ingenjörer genomförs för att dra erfarenheter utifrån operativa insatser som innehåller stegen för kartläggning, validering, prövning, kompletteringsutbildning samt uppföljning.
- 2) En försöksverksamhet med inriktning pedagog/studiehandledare genomförs för att utveckla och pröva en preparandutbildning för studiehandledare med modersmål som innebär en professionalisering av yrkeskategorin studiehandledare. Fokus är personer med utbildningsbakgrund inom matematik och naturvetenskap.
- 3) Genomföra en system- och processkartläggning över dagens myndighetssamverkan runt nyanlända akademiker för att identifiera "systemfel" och brister samt möjliga insatser för bättre samverkan som syftar till att korta etableringstiden.
- 4) Stödja och utveckla samverkan mellan kommuner och högskolor, och samverkan mellan högskolorna, för att utveckla kvaliteten, innehållet, metoder och verktyg (e-sfi) inom såväl sfi-undervisningen som ytterligare utbildning i svenska för nyanlända akademiker.
- 5) Etablera kontakter med arbetslivet – arbetsgivare, branschorganisationer och fackförbund.

Uppdraget

Kontigo är anlätade som följeforskare och utvärderare för projektet Nyanlända akademiker. Det ursprungliga uppdraget reviderades under våren 2017 i dialog med uppdragsgivaren. Tonvikten på Kontigos uppdrag kom då att styras från ett generellt uppdrag som följeforskare och utvärderare, till att till stor del handla om ett genomförande av ett kompletterande utrednings- och analysarbete. Denna insats syftar till att utveckla och stärka projektets system- och processkartläggning av systemfel, hinder och flaskhalsar för nyanlända akademikers etablering på arbetsmarknaden.

Syftet med system- och processkartläggningen är följande:

- Kunskapsbyggande – bidra med kunskap kring hur systemet kring asylmottagande samt etablering av nyanlända är uppbyggt, hur processerna ser ut, vilka aktörer som har ansvar i olika delar.
- Identifiera flaskhalsar, utmaningar i systemet och hur det påverkar individens möjligheter och utfall – exempelvis kopplat till otydligheter i ansvarsöverlämning mellan aktörer (glapp mellan olika organisationer och inom organisationer). Synliggöra möjliga hinder i form av ojämställdhet- och ojämlikhet i etableringen.
- Bidra med förslag på hur flaskhalsar och utmaningar kan adresseras med insatser, och göra dessa relevanta för Skåne-regionen och arbetet inom KoSS.

Kartläggningen ska dels ha ett generellt angreppssätt på nyanländas etablering, och dels ett tydligt Skåneperspektiv.

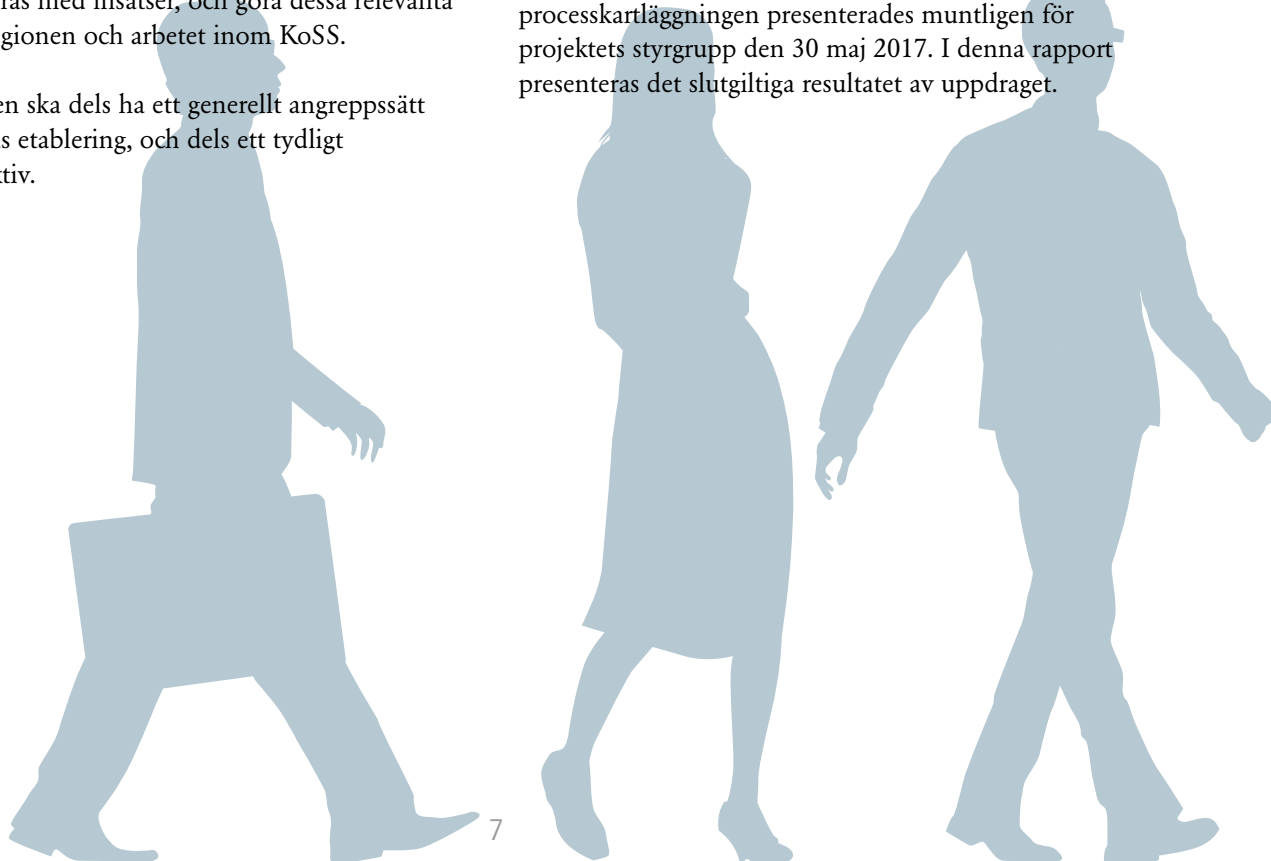
Metod

För att uppfylla de syften som identifierats för system- och processkartläggningen har Kontigo genomfört flera olika insatser. En viktig del av uppdraget har handlat om att genom denna rapport sammanställa och sprida kunskap om förutsättningar, hinder och befintliga insatser och uppdrag för nyanländas etablering. En stor del av detta arbete har skett genom att identifiera, sammanställa och sammanfatta en stor mängd forskning och utredningar med särskild relevans för nyanländas etablering, i synnerhet målgruppen nyanlända akademiker.

Därtill har vi i samråd med uppdragsgivaren identifierat nyckelpersoner i organisationer som på något sätt har en roll eller ett ansvar i processerna kring nyanlända akademikers etablering. Dessa personer har valts ut för intervjuer rörande i synnerhet hinder, utmaningar och utvecklingsbehov i etableringsprocessens olika moment. Organisationer som ingår i urvalet är Region Skåne, Länsstyrelsen, högskolor och universitet i Skåne, Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Skåne, nätverket idéburen utveckling samt 5 arbetsgivare varav 3 från privat sektor.

Kontigo har därtill genomfört 3 workshops med representanter för Lärosäten Syd, Arbetsförmedlingen, samt styrgruppen för projektet Nyanlända akademiker. Fokus för dessa workshops har varit att samla in ytterligare perspektiv och erfarenheter rörande utmaningar och hinder kring målgruppens etableringsprocess.

Preliminära resultat och slutsatser av system- och processkartläggningen presenterades muntligen för projektets styrgrupp den 30 maj 2017. I denna rapport presenteras det slutgiltiga resultatet av uppdraget.



Ordlista och begreppsförklaringar

Alternativt skyddsbehövande

Som alternativt skyddsbehövande bedöms den som löper risk att straffas med döden, eller löper risk att utsättas för kroppsstraff, tortyr, annan omänsklig eller förnedrande behandling eller bestraffning, eller som civilperson löper allvarlig risk att skadas på grund av väpnad konflikt. Den som bedöms vara alternativt skyddsbehövande får en alternativt skyddsstatusförklaring som grundas på EU-regler. Den som bedöms vara alternativt skyddsbehövande får normalt uppehållstillstånd i 13 månader.

Flyktingstatus

Enligt flyktingkonventionen, svensk lag och EU-regler är du flykting om du har välgrundade skäl att vara rädd för förföljelse på grund av ras, nationalitet, religiös eller politisk uppfattning, kön, sexuell läggning eller tillhörighet till viss samhällsgrupp. Flyktingstatusförklaringen är en internationellt erkänd status grundad på både FN:s flyktingkonvention och EU-regler. Flyktingstatusförklaringer normalt uppehållstillstånd i tre år.

Kvotflykting

Utländsk medborgare som före resan till Sverige fått uppehållstillstånd inom den flyktingkvot som regeringen fastställt. Resan till Sverige organiseras och betalas av Migrationsverket.

Nyanländ

Nyanländ är den som fått uppehållstillstånd och blivit mottagen i kommun. Personen är nyanländ under den tid som denne omfattas av lagen om etableringsinsatser, i upp till tre år efter beviljandet av uppehållstillstånd.

Nyanländ akademiker

Nyanländ akademiker är den person som, utöver att vara nyanländ, har en påbörjad eller avslutad akademisk utbildning, det vill säga en högskoleutbildning.

Svenskundervisning

Termen svenskundervisning används i rapporten som ett samlingsbegrepp för de kurser i svenska som ges inom ramen för SFI samt dessutom svenska på grundskolenivå samt Svenska 1, 2 och 3 på gymnasial nivå.

Disposition

Rapporten är uppbyggd på följande sätt: I kapitel 2 presenteras resultatet av den omfattande forsknings- och utredningsöversikten. Fokus här ligger på att steg för steg beskriva etableringsprocessen, aktörernas roller och ansvar (utifrån ett insatsperspektiv), från det att man anländer till Sverige till dess att man blir aktuell för etablering på arbetsmarknaden. Kapitel 3 fokuserar på den Skånska arbetsmarknaden och branschstrukturen, efterfrågan på kompetens – det vill säga de förutsättningar för rekrytering och anställning som möter nyanlända akademiker. Kapitel 4 sätter fokus på de utmaningar som identifierats i etableringsprocessen olika steg och insatser. I kapitel 5 presenteras Kontigos slutsatser i form av de främsta flaskhalsarna för nyanlända akademikers etablering på arbetsmarknaden, våra rekommendationer samt schematiska figurer hur utmaningar, flaskhalsar, behov, ansvar och insatser relateras till varandra.

I rapporten refereras ibland till "Kontigo" eller "vi" såsom i "Kontigos bedömning ..." eller "Vi menar att ...", sådana formuleringar används för att tydliggöra eller understryka att det som följer är Kontigos egen bedömning/tolkning av materialet eller Kontigos slutsatser utifrån materialet.



2. Tidigare studier

Vår studie kring etablering av nyanlända akademiker i Skåne har innefattat en litteraturöversyn av en stor mängd rapporter, utvärderingar och forskning. Från dokumentanalysen kan vi konstatera att gruppen nyanlända akademiker endast i begränsad omfattning beforskats. En förklaring är att gruppen nyanlända akademiker ytterst sällan betraktas som en särskild grupp i etableringssammanhang, då de generellt följer samma etableringsprocess som nyanlända i allmänhet. Visserligen diskuteras målgruppen i litteraturen utifrån insatser som exempelvis validering och snabbspår för akademiker men i det stora hela finns få särskilda satsningar för målgruppen. Än mindre forskning kring hur insatserna för nyanlända akademiker fungerat. I nedanstående avsnitt presenterar vi resonemang från aktuella och relevanta studier som utrett olika inslag i etableringsprocessen. I de fall vi bedömer att en insats har särskild vikt för målgruppen nyanlända akademiker kommenterar vi detta särskilt.

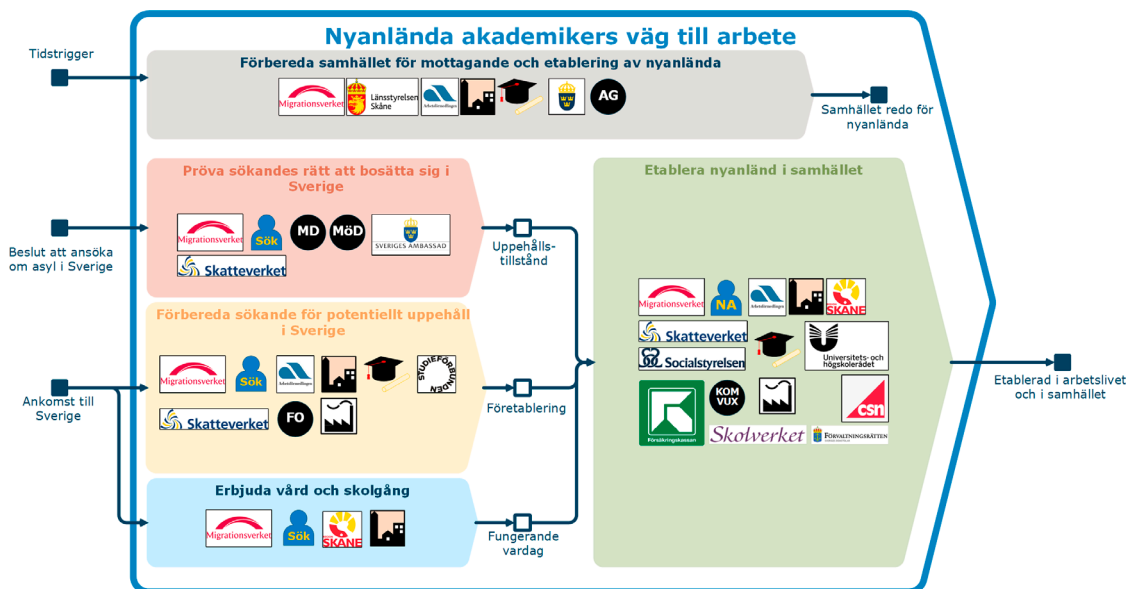
Insatser för gruppen nyanlända akademiker och insatser för nyanlända överlag

Kontigos studie syftar till att bidra med kunskap kring hur systemet kring asylmottagande samt etablering av nyanlända akademiker är uppbyggt, hur processerna ser ut, vilka aktörer som har ansvar i olika delar, identifiera flaskhalsar, utmaningar i systemet och hur det påverkar individens möjligheter och utfall samt synliggöra möjliga hinder i form av ojämställdhet- och ojämlikhet i etableringen av nyanlända akademiker och bidra med förslag på hur flaskhalsar och utmaningar kan adresseras med insatser.

Vi kan konstatera, att insatserna inom såväl det *prövande* som det *förberedande systemet* oftast inte särskiljer mellan nyanlända akademiker och nyanlända överlag. Det är först när de nyanlända skrivs in i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag (det *etablerande systemet*) som vissa insatser till sitt innehåll främst riktas mot gruppen nyanlända akademiker. Dessa särskilda insatser är dock få till antalet. För att ge en rättvis bild av de insatser som nyanlända akademiker möter, är det därför av betydelse att i litteraturöversikten också presentera de generella insatser som alla nyanlända möter.

Figur 1. Etableringens fem processer och aktörer verksamma med insatser inom etableringens olika processer.

Källa: Trivector (2016)



Roller

	Migrationsverket		Arbetsgivare		Försäkringskassan		Migrationsdomstolen
	Regeringen		Sökande		Skolverket		Migrationsöverdomstolen
	Länsstyrelsen		Nyanländ		Universitets- och högskolerådet		Sveriges ambassad
	Arbetsförmedling		Skatteverket		Centrala studiestödsnämnden		Övriga aktörer
	Kommun		Studieförbunden		Socialstyrelsen		Komvux
	Lärosäte		Region Skåne		Förvaltningsrätten		Frivilligorganisationer

Asylprocessen

Asylprocessen inleds då en individ eller familj lämnar in ansökan om asyl till Migrationsverket. En asylansökan måste lämnas in till Migrationsverket i Sverige. Personen kan alltså inte söka asyl från ett annat land. Undantaget är kvotflyktingar som ansöker om asyl via UNHCR. Även dessa ansökningar bedöms av Migrationsverket. I samband med införandet av gränskontrollerna till Sverige uppstod inledningsvis en utmaning att registrera sökande i den takt som krävdes.

Då en person eller familj ansöker om asyl hos Migrationsverket registrerats ärendet. Migrationsverket samlar in uppgifter från sökande, tar eventuella id-handlingar i förvar och fotograferar och tar fingeravtryck av sökande. Asylsökande får ett asylsökningsskvitto som därefter ersätts av ett LMA-kort. Kvittot, och senare kortet, visar att personen har rätt att befinna sig i Sverige. LMA-kort är även nödvändigt för att kunna ansöka om undantag från arbetstillstånd, AT-UND, vilket ger en person möjlighet att söka arbete under asylprocessen.

Då en sökande saknar inkomst eller tillgångar har denne rätt till dagersättning och erhåller ett bankkort dit biståndet betalas ut. Därutöver ansvarar Migrationsverket för boende för asylsökande under asylprocessen (se nedan).

Efter registrering informeras den sökande om processen och kallas så småningom på utredningssamtal. Väntetiderna varierar beroende på belastning hos Migrationsverket. Utredningssamtalet genomförs av en handläggare på Migrationsverket. I vissa fall deltar även ett offentligt biträde som ska stödja sökande i utredningen. I de fall ansökan är uppenbart ogrundad eller personen kan styrka att han/hon kommer från ett område som gör att han/hon av den anledningen har skäl att få uppehållstillstånd behövs inte ett biträde. Utredningssamtalet utgör grunden för Migrationsverkets beslut om bifall eller avslag på asylansökan.

Bifall på asylansökan ges till personer som riskerar att till exempel bli dödad eller torterad i sitt hemland för sina politiska åsikter. En person som riskerar att hamna i fängelse, bli torterad eller få annat straff i sitt förra hemland får också bifall. En person som är gift eller sambo med någon som bor i Sverige kan få uppehållstillstånd och bo i Sverige. En person som är 18 år eller yngre och som inte är gift har rätt att komma till sina föräldrar i Sverige. Personer kan också få stanna

i Sverige om de ska arbeta eller studera här under en viss tid¹.

En asylsökande som fått avslag på sin ansökan har möjlighet att överklaga beslutet. Migrationsverket beslutar då om de ska ompröva beslutet. Om Migrationsverket inte omprövar beslutet lämnas överklagan över till migrationsdomstolen. Under 2016 var överklagade asylärenden dubbelt så många jämfört med 2015. Orsaken är att Migrationsverket har fattat fler beslut än någonsin tidigare. I det fall en asylsökande under de senaste 4 månaderna har haft ett arbete i Sverige och har löfte om 12 månaders anställning med villkor som motsvarar kollektivavtal kan den sökande vid avslag göra ett spårbyte och ansöka om uppehållstillstånd på grund av arbete. Ansökan måste göras inom 14 dagar efter att beslutet vunnit laga kraft.

Sedan 20 juli 2016 ändrades lagen tillfälligt så att enbart kvotflyktingar beviljas permanent uppehållstillstånd (PUT). För andra asylsökande gäller tillfälligt uppehållstillstånd (TUT) från och med 20 juli 2016 även för de som ansökte om asyl innan lagen började gälla. Barnfamiljer med barn under 18 år och ensamkommande barn som ansökte om asyl innan 24 november 2015 omfattas/omfattades av den tidigare lagen om barnet är under 18 år då beslut om asyl fattas. För övriga asylsökande som ges flyktingstatus gäller det tillfälliga uppehållstillståndet i tre år. För alternativt skyddsbehövande gäller uppehållstillståndet i 13 månader och den skyddsbehövande har ej rätt till familjeåterförening om ansökan skedde efter 24 november 2015. Den som har fått uppehållstillstånd som alternativt skyddsbehövande kan överklaga om att få tillfälligt uppehållstillstånd som flykting. Trots att antalet som beviljats TUT ökat kraftigt under 2016 var det fortfarande två av tre som fick bifall på sin ansökan och beviljades PUT, något som sannolikt beror på fördröjningar innan den tillfälliga lagen fullt ut fått genomslag i praktiken.

Under asylprocessen erbjuds sökande ett antal insatser såsom samhällsorientering, viss språkundervisning eller möjlighet att träna svenska samt hälsoundersökningar. Migrationsverket ansvarar för att asylsökande har tillgång till information och samhällsorientering. Hälsoundersökningar ska erbjudas alla sökande. Dessa ansvarar landsting och regioner för. Insatser för asylsökande beskrivs närmare i avsnitt 3.1.2.

1 <https://www.migrationsverket.se/Hjalpmenyer/Hjalfunktioner/Lattlast/Vem-far-stanna.html> (Hämtad 2017-10-01).

Några centrala utmaningar i asylprocessen är de långa väntetider som uppstått i och med kraftigt ökade antal sökande under 2015, vilket kraftigt påverkade Migrationsverkets verksamhet under 2016. Detta har lett till mycket väntan hos de asylsökande. Då en majoritet av asylsökande fick uppehållstillstånd kommer detta även få efterverkningar i etableringen genom hälsoeffekter, att många har varit arbetslösa en längre tid. Det omfattande antal ärendena har inneburit många nyrekryteringar och effektivisering av organisationen, vilket är en utmaning gällande rättssäkerheten.

Boendeform som EBO och ABO

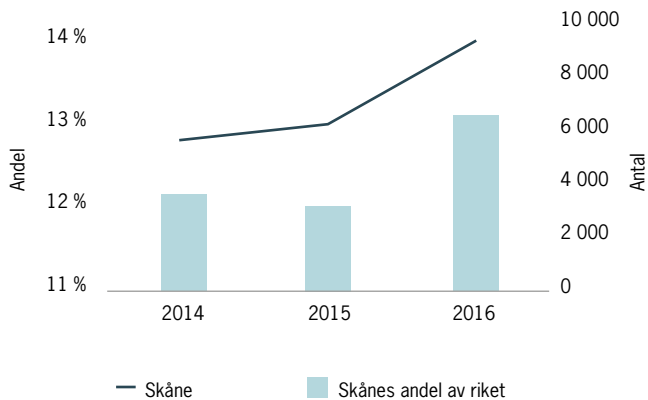
Asylsökande har möjlighet att hitta boende på egen hand, så kallad EBO, under asylprocessen. Migrationsverket har dock ansvar för att asylsökande har boende. I de fall sökande inte kan eller vill hitta eget boende erbjuds anläggningsboende, så kallad ABO, av Migrationsverket. Placering i ABO innebär att en asylsökande inte har möjlighet att bestämma var han/hon bor i

Sverige. Tackar en sökande nej till en sådan placering måste personen hitta boende på egen hand. I väntan på ABO kan en sökande tillfälligt placeras i ett ankomstboende. I samband med det stora antalet asylsökande hösten 2015 utgjorde boendesituationen en stor utmaning. Migrationsverket gjorde under perioden en prioritering att ordna boende till sökande. Samtidigt som Riksrevisionen menar att detta var en rimlig prioritering har det troligen inneburit längre väntetider för sökande och minskad samverkan med andra aktörer. Därutöver menar riksrevisionen att situationen delvis låg utanför Migrationsverkets kontroll och att kapaciteten att upprätta nya förläggningsplatser från statens sida var mycket begränsade och varken lagstiftning eller myndigheternas uppdrag är utformade för att hantera en sådan situation². Regeringen har under 2017 lagt fram ett förslag om att regeringen ska kunna meddela om undantag från vissa bestämmelser från plan- och bygglagen i liknande situationer i framtiden³.

2 Riksrevisionen. 2017. Lärdomar av flyktingsituationen hösten 2015 – beredskap och hantering.

3 Prop. 2016/17:195.

Figur 2. Kommunmottagna oavsett boendeform EBO eller ABO enligt ersättningsförordningen för Skånes län samt Skånes andel av totalt kommunmottagna i riket



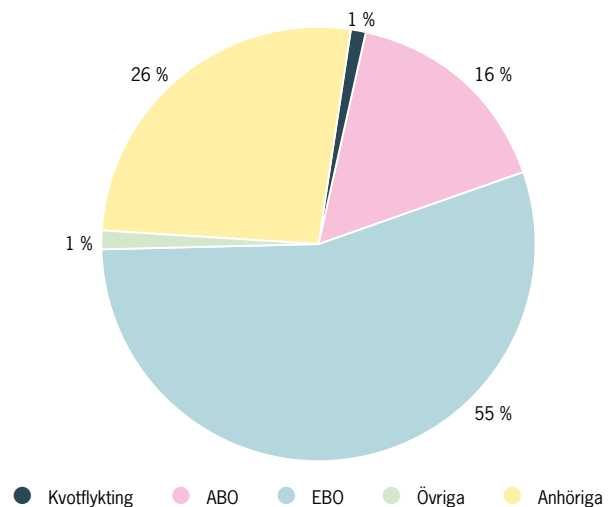
Not: Den primära axeln (vänster axel) har bruten skala
Källa: Migrationsverket (2017)

Såväl plats som boendeform kan påverka möjligheter till tidiga insatser samt påverka etableringen i ett senare led. EBO kan exempelvis påverka möjligheterna att få tillgång till information om tidiga insatser. En tidigare studie som Kontigo har gjort tyder exempelvis på att det finns skillnader mellan kommunerna hur informationen når ut till personer i EBO. Utmaningarna kan bland annat handla om avsaknad av korrekta adressuppgifter till asylsökande i EBO⁴. Samtidigt kan ABO utgöra ett hinder i övergången mellan att vara asylsökande och nyanländ, i det fall personen behöver vänta på kommunplacering⁵.

Detta gör att individen inte kan börja ta del av etableringsinsatser och etableringen blir därmed fördröjd⁶. Oavsett boendeform är tidiga insatser delvis beroende av lokala förutsättningar, vilket gör att det kan finnas skillnader över landet.

Som illustreras i figur 2 har 13 procent av alla nyanlända som anvisades kommunplacering år 2016 anvisats placering till en kommun i Skåne. Mellan 2014 och 2016 ökade antalet kommunplacerade i Skåne (oavsett boendeform) från drygt 5 600 personer till närmare 9 000 personer.

Figur 3. Fördelning av andelen nyanlända 2014-2016 i skånska kommuner efter mottagningskäl



Källa: Migrationsverket (2017)

Mellan 2014–2016 placerades närmare 20 800 nyanlända i någon av de skånska kommunerna. Figur 3 illustrerar att en majoritet av dessa (55 %) har ordnat boende på egen hand (EBO). 26 procent av personerna har anvisats plats i en skånsk kommun då de är anhöriga till flyktingar, skyddsbehövande eller personer som fått uppehållstillstånd på synnerligen ömmande omständigheter. 16 procent är anvisad boende i Skåne genom att personen anvisats plats på ett anläggningsboende (ABO). 1 procent är anvisad plats i Skåne som kvotflykting och ytterligare 1 procent utgörs av personer som utan att ha sökt asyl ändå erhållit uppehållstillstånd, sällan som flykting eller skyddsbehövande, men däremot efter synnerligen ömmande omständigheter.

Tidiga insatser för asylsökande

Tidiga insatser till asylsökande är de insatser som riktar sig till personer som är asylsökande eller väntar på kommunplacering. Insatserna ska bidra till en snabbare etablering och kan bestå i möjligheter att lära sig svenska, kunskap om samhället, arbetsmarknaden och hälsa. Från och med 2017 har länsstyrelserna samord-

4 Kontigo. 2017. Tidiga insatser för asylsökande. Länsstyrelsen i Dalarna.

5 Migrationsverket har rätt att fördela antalet nyanlända till olika kommuner.

6 Regeringen. Nyanländas bosättning och mottagande i kommunerna. Presentation 2016–11–30. <http://www.regeringen.se/4ae354/globalassets/regeringen/dokument/arbetsmarknadsdepartementet/presentation-nyanlandas-bosattning-och-mottagande-i-kommunerna> (Hämtad 2017-06-12).

ningsansvar för tidiga insatser för asylsökande. Insatserna genomförs av flera olika aktörer och länsstyrelserna ska koordinera insatserna, stödja aktörerna i sitt arbete och besluta om medelstillelning samt följa upp insatserna. Bland annat ska länsstyrelserna sprida information om insatser till allmänheten och till Migrationsverket. Länsstyrelserna ska även verka för jämställdhet i insatserna. Totalt kan länsstyrelserna bevilja ca 135 miljoner kronor under 2017 för tidiga insatser. Medel riktar sig främst till civilsamhället. Kommuner och kommunförbund kan söka om medel i de fall insatser (som det finns behov av) inte kan genomföras av andra. Det civila samhället, region/landsting, kommuner och myndigheter såsom Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Folkbildningsrådet är aktörer som verkar och/eller har uppdrag inom området. Migrationsverkets roll i de tidiga insatserna är främst att ge asylsökande information om tidiga insatser. Sådana insatser är exempelvis språkinläring och kompetenskartläggning.

Under våren 2017 lanserar Arbetsförmedlingen ett digitalt kompetenskartläggningsverktyg för tidigare och sammanhållen kartläggning av nyanländas utbildnings- och yrkesbakgrund. Detta ska dels möjliggöra för arbetsgivare att söka kompetens men även förbättra matchningen avseende arbete och etableringsinsatser⁷. Under samma period blir Arbetsförmedlingens app *yrkesguiden* tillgänglig på arabiska, tigrinja, somaliska, persiska och engelska. Appen innehåller information om olika yrken, arbetsuppgifter och kompetenskrav och är en del i ett informationspaket som riktar sig till målgruppen. I paketet ingår även instruktionsfilmer för verktyget och korta informationsfilmer om svensk arbetsmarknad på flera språk. Några potentiella utmaningar som pekats ut är hur myndigheten ska säkerställa att asylsökande får tillgång till verktyget och att informationen som möjliggörs genom de nya verktygen används⁸.

Svenskundervisning och samhällsorientering

Under våren 2017 lanserar länsstyrelserna via sin hemsida informationsverige.se ett digitalt språkinlärningsverktyg. Studieförbund och folkhögskolor kan

även få medel från Folkbildningsrådet för att erbjuda språkundervisning till asylsökande inom satsningen Svenska från dag ett, vilken introducerades under 2015. Satsningen omfattar även samhällsorientering i syfte att ge asylsökande möjlighet att tidigt få kunskap om det svenska samhället. Insatsen syftar även till att ge meningsfulla aktiviteter under asylprocessen⁹. Asylsökande barn över 6 år har rätt att gå i skolan men har ingen skolplikt.

Möjligheter och hinder till egenförsörjning under asylprocessen

Under asylprocessen kan en asylsökande få undantag från kravet på arbetstillstånd, AT-UND, vilket märks ut på LMA-kortet. För att få AT-UND krävs att en asylsökande medverkar till att styrka sin identitet genom id-handling eller på annat sätt aktivt bidrar till säkerställandet. Därutöver får inte personen ha sökt asyl i annat EU-land (Dublinärende) eller vara aktuell för nära förstående avvisning¹⁰. Om dessa kriterier är uppfyllda ska en asylsökande få AT-UND per automatik.

Samtidigt som AT-UND ska ges per automatik vid uppfyllda kriterier visar Migrationsverkets statistik på att det endast är en minoritet av asylsökande och personer i mottagningssystemet som har ett AT-UND och än färre som har ett arbete eller praktik. 2014 skedde en stor ökning av antalet beviljade AT-UND vilket tros bero på ökningen av antalet asylsökande från Syrien, vilka i högre utsträckning har någon form av id-handling¹¹. Även om andelen som sökte asyl 2015 ökade kraftigt, och antalet personer i mottagningssystemet under 2016 var fortsatt högt, skedde enbart en liten ökning av antalet beviljade AT-UND. För 2016 har det dock skett en stor ökning av antalet som gjorde praktik och även mer än en fördubbling av antalet som fått ett arbete, från ca 10 100 personer 2013 till ca 28 400 personer 2016. Andelen kvinnor som har ett arbete har dock sjunkit till en femtedel 2016 jämfört med en fjärdedel 2014. Underrepresentationen finns även inom praktik. Detta kan delvis, men inte helt, förklaras av färre sökande kvinnor.

7 Länsstyrelserna. Tidiga insatser för asylsökande. presentation 2016–11–01. http://www.lansstyrelsen.se/Gavleborg/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/integration/integration-gavleborg/Dokumentation/H%C3%B6gskoleprogrammen%202016/H%C3%B6gskoleprogrammen%202016%20-%20Fredag%2011%20november/Lansstyrelsen_-_Tidiga_insatser_for_asylsokande.pdf (Hämtad 2017-06-07).

8 Länsstyrelserna. "Tidiga insatser för asylsökande". <http://extra.lansstyrelsen.se/integration/Sv/tidiga-insatser-asylsokande/Sidor/default.aspx> (Hämtad 07-06-2017).

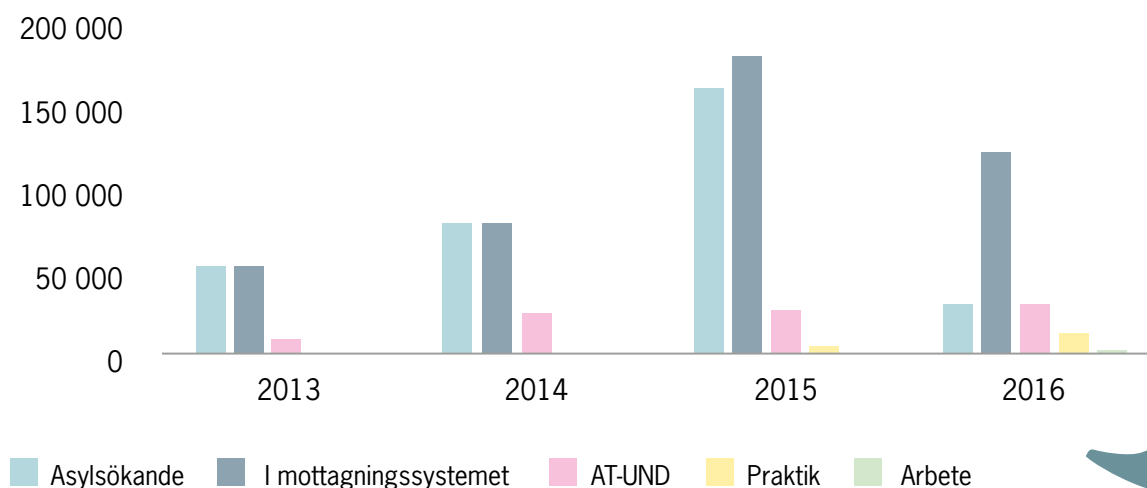
9 Regeringskansliet. "Frågor och svar om tidiga insatser för asylsökande". <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/01/fragor-och-svar-om-tidiga-insatser-for-asylsokande/> (Hämtad 07-06-2017).

10 Migrationsverket (2014). Handbok i migrationsärenden.

11 Migrationsverket (2016). Årsredovisning 2015.



Figur 4. Antal asylsökande, personer i mottagningssystemet, beviljade AT-UND, praktik och arbete under 2013-2016



Källa: Migrationsverket

Under 2016 tog Migrationsverket fram en standard för överenskommelser om praktik. Ökningen av sökande med praktik under 2015 fortsatte att öka kraftigt under 2016 och kan förklaras av förändrade arbetssätt och Migrationsverkets samverkansarbete med näringsliv och civila samhället. Initiativ till praktik har även tagits av företag, organisationer, kommuner och enskilda asylsökande. Arbetet med samverkan för praktik gjordes inom ramen för uppdraget om organiserad sysselsättning. Detta uppdrag upphörde 2017 i samband med att länsstyrelserna tilldelades samordningsansvar för tidiga insatser, vilket innebar att Migrationsverket även arbetade med att överlämna uppdraget till länsstyrelserna och överföra praktikavtal till Arbetsförmedlingen under 2016¹². Anledningen att uppdraget om organiserad sysselsättning upphört är enligt regeringen att Migrationsverket ska prioritera att minska handläggningstiderna och att ett större antal nyanlända gör att praktikplatserna snarare bör tillfalla denna grupp¹³.

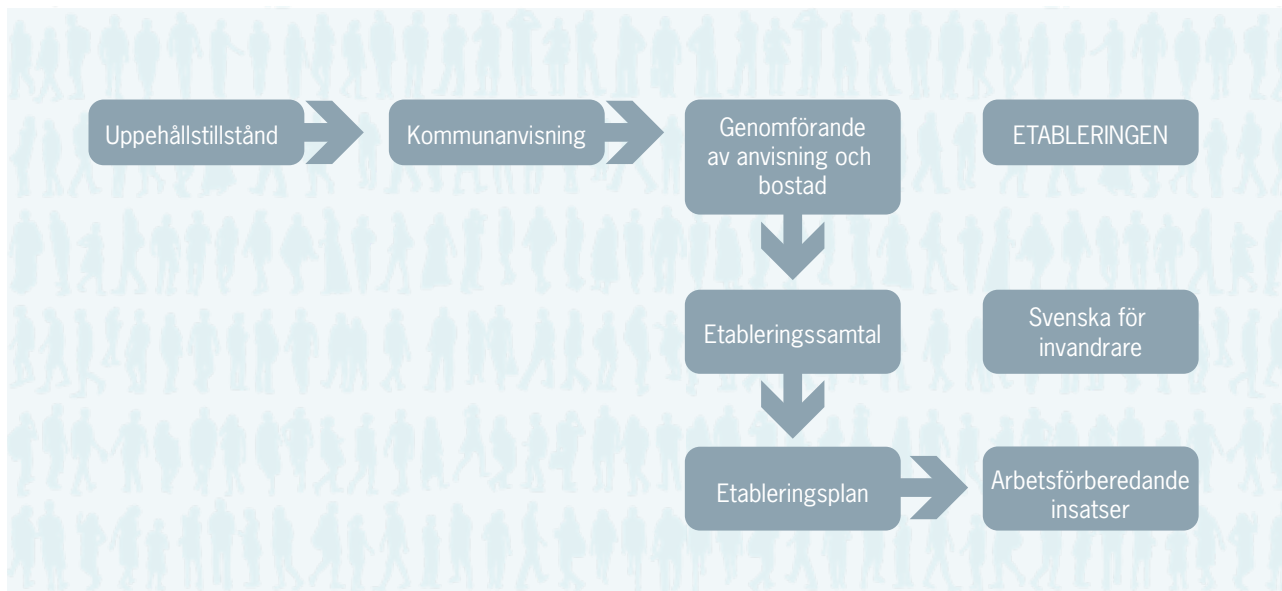
Några utmaningar utöver att långtifrån alla sökande har ett AT-UND är att det exempelvis inte går att sätta in pengar på det bankkonto som asylsökande får sin dagersättning utbetald till. Detta innebär att det inte är möjligt att få lön utbetald till detta konto. För att skaffa ett annat bankkonto ställs krav på att kunna uppge giltigt personnummer eller id-handling. Detta utgör ett problem dels eftersom många saknar giltiga id-handlingar och eftersom Migrationsverket tar hand om id-handlingar under asylprocessen. För att kunna arbeta eller driva företag behöver en person som inte är eller varit folkbokförd i Sverige ett samordningsnummer. Detta utfärdas av Skatteverket och kräver att personen kan uppvisa id-handling, LMA-kort samt anställningsavtal. Som klarlagts ovan är det Migrationsverket som har hand om asylsökandes id-handlingar om sådana finns. Migrationsverket begär sällan om samordningsnummer för asylsökande, vilket gör att få av de sökande har ett samordningsnummer¹⁴.

12 Migrationsverket (2017). Årsredovisning 2016; Regeringskansliet. "Frågor och svar om tidiga insatser för asylsökande".

13 Regeringskansliet. "Frågor och svar om tidiga insatser för asylsökande".

14 Tillväxtverket 2016. Migration, företagande och etablering.

Från asylsökande till uppehållstillstånd



Figur 5. Processen från beviljat uppehållstillstånd till påbörjad etablering.

En nyanländ kan beviljas PUT eller TUT – vilket dock har begränsade konsekvenser för etableringen.

En flykting kan, enligt nuvarande lagstiftning, antingen beviljas tillfälligt uppehållstillstånd om 3 år eller permanent uppehållstillstånd. Alternativt skyddsbehövande kan enbart beviljas tillfälligt uppehållstillstånd om 13 månader. Om skyddsskäl kvarstår när uppehållstillståndet går ut eller om individen kan försörja sig kan denne få förlängt respektive permanent uppehållstillstånd i Sverige¹⁵. Detta innebär formellt inga större skillnader i etableringsuppdraget för den enskilde, flyktingar som beviljas tillfälligt uppehållstillstånd (TUT) kan ta del av samma insatser som de som beviljats permanent uppehållstillstånd (PUT). Dock kan Arbetsförmedlingen inte fatta beslut om insatser för personer med TUT som sträcker sig längre än individens uppehållstillstånd¹⁶.

Utmaningar med tillfälliga uppehållstillstånd

Den relativt begränsade forskning som finns på tillfälliga uppehållstillstånd och tillfälliga uppehållstillstånd i en svensk kontext pekar på flera negativa effekter av

TUT. Migrationsforskaren och ekonomhistorikern Klinthälls studier visar att migrations- och integrationsmodeller med tillfälliga uppehållstillstånd är ineffektiva för att integrera flyktingar och att de dessutom riskerar att motverka sitt syfte genom att minska sannolikheten att flyktingarna återvänder till sina ursprungsländer. Detta beror på en positiv inkomstselektivitet bland återvändande flyktingar, vilket innebär att migranter med bättre ekonomiska förutsättningar återvänder till sina ursprungsländer i högre utsträckning. Därför, menar Klinthäll, är fungerande institutioner för flyktingmottagande samt insatser för ekonomisk integration av flyktingar kritiska faktorer för att uppmuntra ett återvändande^{17 18}.

PUT ger incitament till en mer effektiv och snabb etablering för den enskilde samt egeninvesteringar i humankapital som skapar förutsättningar för en snabbare integration i jämförelse med tillfälliga uppehållstillstånd. Incitament att lära sig språket, genomföra en utbildning, skaffa sig en bostad samt etablera sig på arbetsmarknaden ökar med permanenta uppehållstillstånd. Oro och ökad psykisk ohälsa som en följd

15 SFS 2016:752.

16 Arbetsförmedlingen. Om arbetsförmedlingen. "Frågor och svar om etableringsuppdraget". <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Fragor-och-svar-om-etableringsuppdraget.html> (Hämtad 2017-06-02).

17 Klinthäll M. 2008. Tillfällig asyl skapar marginalisering.

18 Klinthäll M. 2008. Immigration, Integration and Return Migration: The Swedish Experience.

av den osäkerhet som förknippas med tillfälliga uppehållstillstånd pekas ut som ytterligare riskfaktorer som minskar sannolikheten för en framgångsrik etablering i det nya samhället. Genom humankapitaldepreciering, alltså det minskande värdet av individens kompetens och förmågor under den tid då dessa kompetenser inte används på grund av en ineffektiv integration, kan tillfälliga uppehållstillstånd få långsiktiga eller permanent negativa effekter på integrationen^{19 20}. TUT kan också antas påverka incitamenten till kompletterande utbildning för nyanlända akademiker. Personer med akademisk utbildning men i behov av kompletterande utbildning kan för att säkerställa kraven på arbete för att nå PUT välja bort utbildning under sin tid med TUT i förmån för första bästa jobb man får.

Kommunanvisning och bosättning tidskrävande process

Efter beviljat uppehållstillstånd, PUT eller TUT, kan den nyanlände antingen ordna eget boende (EBO), något som kan ske redan under tiden som asylsökande, eller få en kommunanvisning enligt bosättningslagen. Givet att den nyanlände inte har ett eget boende sker anvisningen enligt den ändring av bosättningslagen som trädde i kraft 2016. Ändringen innebär att samtliga kommuner tar emot nyanlända och att dessa fördelas enligt ett system som bygger på kommunens befolkningsstorlek, arbetsmarknadsförutsättningar, det sammantagna mottagandet av nyanlända samt hur många asylsökande som finns i kommunen. Regeringen fastställer antalet totala anvisningar samt antalet anvisningar på länsnivå (länsstal), länsstyrelserna fastställer antalet anvisningar på kommunnivå (kommuntal) och Migrationsverket har utföransvaret som anvisande myndighet²¹.

Efter att en anvisning är gjord har kommunen högst två månader på sig att genomföra mottagandet och ordna bostad. När två månader har passerat är den nyanlände den enskilda kommunens ansvar²².

I kommunerna finns olika strategier för att säkerställa att det finns ett utbud av bostäder som möter de nyanländas behov. Verktyg där kommunen själv hyr eller köper upp bostäder för att hyra ut till nyanlända, såsom att hyra privata bostäder, blockförhyra bostäder och köpa bostadsrätter, har använts i bland annat Malmö, Nacka och Ängelholm. Lånelägenheter, som lånas ut av det kommunala bostadsbolaget till nyanländ, har använts i Umeå medan Skellefteå har lokaliserat tomma fastigheter och identifierat underutnyttjat bostadsbestånd för att därefter initiera en dialog med ägarna för att hitta möjligheter till uthyrning. Både Falun och Malmö arbetar med marknadsföringsinsatser för att få privatpersoner att hyra ut sina bostäder till nyanlända. I bland annat Båstad och Skellefteå arbetar man med praktiskt stöd och coachning till de nyanlända i sina bostäder²³.

Snitttiden från att den nyanlände har fått uppehållstillstånd till att en kommunanvisning sker är under 2017 sex månader enligt Migrationsverkets prognos. Efter kommunanvisning har kommunen som tidigare nämnts två månader på sig att verkställa mottagandet – detta innebär alltså att tiden från uppehållstillstånd till de facto bosättning sannolikt kommer ligga på 6–8 månader under 2017²⁴.

Etablering av nyanlända

Sedan 2010 omfattas personer mellan 20–65 år med uppehållstillstånd som flykting, kvotflykting, skyddsbehövande eller är anhängig till person som har fått sådant uppehållstillstånd av etableringsuppdraget. Både personer med permanenta och tillfälliga uppehållstillstånd kan ta del av etableringsinsatserna²⁵. Huvudansvar för etableringsuppdraget har Arbetsförmedlingen, men flera andra myndigheter har ansvar för viktiga insatser inom etableringsuppdraget. Arbetsförmedlingen ansvarar för upprättandet av enskild etableringsplan med aktiviteter på mellan 100 eller lägst 25 procent. Detta kan ske när

19 Klinthäll M. 2008. Tillfällig asyl skapar marginalisering.

20 Klinthäll M. 2008. Immigration, Integration and Return Migration: The Swedish Experience.

21 Migrationsverket. Om Migrationsverket – Pressrum – Fokusområden – Bosättningslagen.

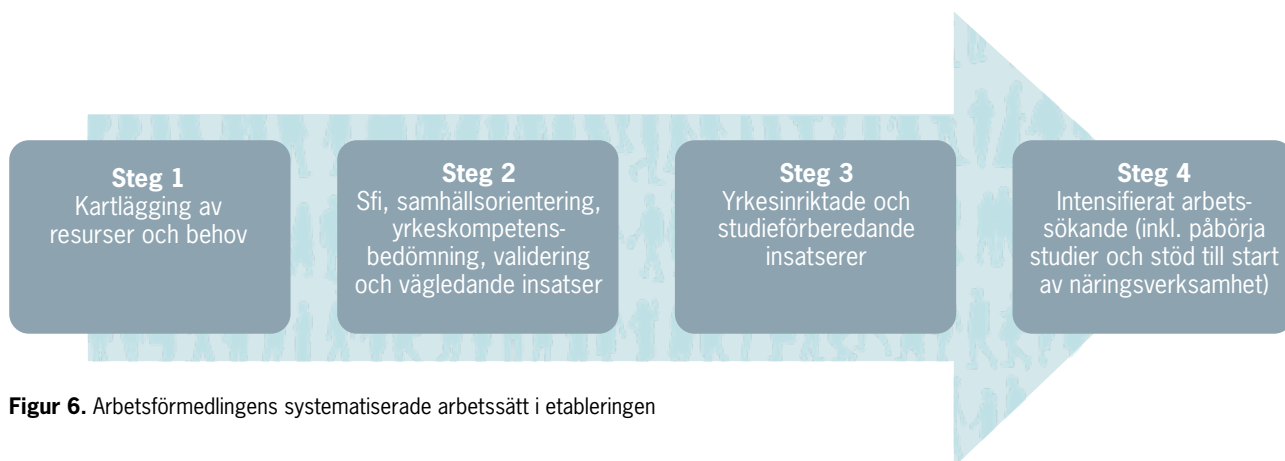
<https://www.migrationsverket.se/Om-Migrationsverket/Pressrum/Fokusomraden/Bosattninglagen.html> (Hämtad 2017-06-02).

22 Migrationsverket. Andra aktörer – Kommuner – Om personer med uppehållstillstånd – Frågor och svar om bosättning. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Om-personer-med-uppehallstillstand/Fragor-och-svar-om-bosattning.html> (Hämtad 2017-06-02).

23 SKL. Integration, social omsorg – Lokala exempel, anvisning av boenden och bostäder till nyanlända. <https://skl.se/integrationsocialomsorg/asylochflyktingmottagandeintegration/idebankforintegrationsarbetet/bostaderochbosattning.4409.html> (Hämtad 2017-06-07).

24 Migrationsverket. Andra aktörer – Om personer med uppehållstillstånd, Frågor och svar om bosättning. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Om-personer-med-uppehallstillstand/Fragor-och-svar-om-bosattning.html> (Hämtad 2017-06-07).

25 Arbetsförmedlingen. Om oss. Om Arbetsförmedlingen. Etablering av nyanlända. Frågor och svar om etableringsuppdraget. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Fragor-och-svar-om-etableringsuppdraget.html> (Hämtad 2017-05-02).



Figur 6. Arbetsförmedlingens systematiserade arbetssätt i etableringen

en nyanländ blivit placerad i en kommun. Den nyanlända deltar i normalfallet i etableringsuppdraget i högst 24 månader men kan förlängas under vissa omständigheter²⁶. Etableringsinsatserna består av olika arbetsmarknadsförberedande insatser såsom utbildning, praktik och arbete med stöd samt sfi och samhällsorientering. Den som deltar i etableringen har rätt till etableringsersättning, vilken betalas ut av Försäkringskassan efter beslut från Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen har implementerat ett systematiskt arbetssätt i etableringen (SAE) i syfte att säkra likabehandling avseende service och insatser. Etableringen ska utifrån arbetssättet genomföras enligt följande fyra steg²⁷.

Bland insatserna inom etableringsuppdraget finns en genomgående underrepresentation av kvinnor. Utöver det systematiserade arbetssättet, som visat på ökad jämställdhet i insatserna, har Arbetsförmedlingen tagit fram en handlingsplan för att fler utrikes födda kvinnor ska komma i arbete eller studier. Handlingsplanen ger tre förklaringar till de existerande könsskillnaderna;

- Könsstereotypa föreställningar bland myndighetens anställda har negativ inverkan på kvinnors möjligheter.
- Bristande utbud som möter kvinnors kompetens och erfarenhet. Insatser är baserade på modeller som är anpassade för mansdominerade yrken och branscher.
- Normer kring föräldraskap och familj påverkar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden²⁸.

I en rapport från 2016 adresserar OECD Sveriges beredskap att möta den förändrade situationen, med ett ökat antal asylsökande under en kort period, 2015. OECD menar att Sverige är bättre förberett att möta de ökade behoven av insatser som ett ökat antal nyanlända innebär, både i jämförelse med tidigare och jämfört med andra länder. Bland annat lyfter OECD att Sverige har kommit långt i att rikta fokus mot arbetsmarknadsnära insatser. Samtidigt ser de en risk, i det fall detta innebär att personer i behov av utbildning inte får tillgång till det²⁹.

Medan bilden är att det finns förhållandevis goda förutsättningar har både OECD och andra institutioner och utredningar, såsom Riksrevisionen och Långtidsutredningen pekat på flera utmaningar som försenar eller hindrar etablering:

- Samverkan. Flera utredningar har pekat på att samverkan mellan myndigheter, kommuner, näringsliv, arbetsgivare och civila samhället behöver fungera bättre för att snabba på etableringen. Utmaningar i samverkan har även funnits i samband med flyktingsituationen hösten 2015³⁰.
- Stora skillnader i genomförande. Det finns stora skillnader mellan olika delar av landet i vilka insatser som erbjuds och hur uppdraget genomförs³¹. Under det senaste året har AF implementerat ett systematiskt arbetssätt i etableringen, vilket visade på goda resultat i piloten.

26 SFS 2010:197.

27 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

28 Arbetsförmedlingen. 2017. Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 – Handlingsplan för att fler utrikesfödda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier, 2017–2018.

29 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

30 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?; FHIE. 2016. Identifiering av funktionsnedsättning/trauma – Vuxna asylsökande och nyanlända personer i etableringen. Stödmaterial; Riksrevisionen. 2017. Lärdomar av flyktingsituationen hösten 2015 – beredskap och hantering.

31 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

- Boendesituationen. Bostadsbristen i många av Sveriges kommuner leder till att inskrivningen i etableringsuppdraget försenas och påverkar kommunplaceringarna³². Att nyanlända ofta behöver flytta försvårar kontakt med myndigheter och deltagande i insatser. En lång etableringstid och trångboddhet bidrar till ohälsa³³.
- Diskriminering. En bestående utmaning som fler pekar på att Sverige saknar insatser för att komma tillrätta med³⁴. Medan få utrikesfödda upplever diskriminering pekar forskning på att diskriminering sker, vilket tyder på att diskrimineringen är dold och därmed svår att upptäcka. För att komma tillrätta med detta finns behov av flera aktiva åtgärder, exempelvis stöd till mindre företag att bredda rekryteringen och ökad involvering av det civila samhället³⁵.
- Stora könsskillnader i insatser och resultat. Utredningar har pekat på att kvinnor tar del av arbetsmarknadsnära insatser i lägre utsträckning och att det tar betydligt längre tid för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med män. Bland annat OECD har föreslagit att särskilda insatser för kvinnor bör införas³⁶. Arbetsförmedlingen har tagit fram en handlingsplan för jämställdhet i etableringen som gäller 2017–2018³⁷.
- Många är varken i arbete eller studier vid utskrivning från etableringsuppdraget. Bidragande orsak kan vara att Sverige har en stor andel migranter med asylskäl, en grupp som har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Utmaningen gäller inte minst personer med kort utbildning, vilka uppgick till knappt hälften

av de som skrevs in i etableringsuppdraget 2016³⁸. Även för högutbildade tar det dock 6 år innan sysselsättningsnivån är 50 procent (beräknat på de som kom till Sverige 2000). Skåne är sämst i landet på att etablera utrikes födda med kort utbildning på arbetsmarknaden över en 10-årsperiod³⁹. Siffror från Arbetsförmedlingen visar att den andel personer som är i arbete/utbildning 90 dagar efter avslutad etableringsplan följer samma mönster 2015 till början av 2017. Andelen varierar månadsvis från något under 30 procent till cirka 35 procent i slutet av året⁴⁰.

Sedan 2015 har antalet personer i etableringen ökat. I Skåne har antalet inskrivna inom etableringen (som ej fått arbete) mer än fördubblats. Från 5000 under 2015 till drygt 10.000 under 2017⁴¹.

Då insatser inom etableringsuppdraget sällan särskiljer utbildningsnivåer åt, är det svårt att särskilja insatser för nyanlända med eftergymnasial utbildning från insatser för nyanlända med exempelvis förgymnasial utbildning. Att nyanlända i huvudsak betraktas som en homogen grupp inom etableringen är ett problem vi återkommer till i olika delar av rapporten.

För att ge en fingervisning om hur insatser inom etableringsuppdraget fördelar sig mot gruppen nyanlända akademiker i Skåne, illustrerar tabell 1 platser och sökanden för gruppen nyanlända akademiker inom etableringen i Skåne.

Ytterligare en indikation kring hur gruppen nyanlända akademiker medverkar i aktiviteter inom etableringsuppdraget ges av figur 7. Figuren visar öppet arbetslösa efter aktivitet i etableringsuppdraget fördelat utifrån utbildningsnivå.

32 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?

33 Zdravkovic, Grahn & Björngren Cuadra. 2016. Kartläggning av nyanländas hälsa. Delrapport från MILSA. Malmö Högskola (MIM).

34 Eriksson S. 2011. "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden" i Vägen till arbete – Arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration. Bilaga 4 till Långtidsutredningen 2011. SOU 2010:88; OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

35 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

36 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

37 Arbetsförmedlingen. 2017. Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 – Handlingsplan för att fler utrikesfödda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier, 2017–2018.

38 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget

39 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

40 Arbetsförmedlingen. Om oss – Om Arbetsförmedlingen – Etablering av nyanlända – Etableringsuppdraget i siffror. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Etableringsuppdraget-i-siffror.html> (Hämtad 2017–06–21).

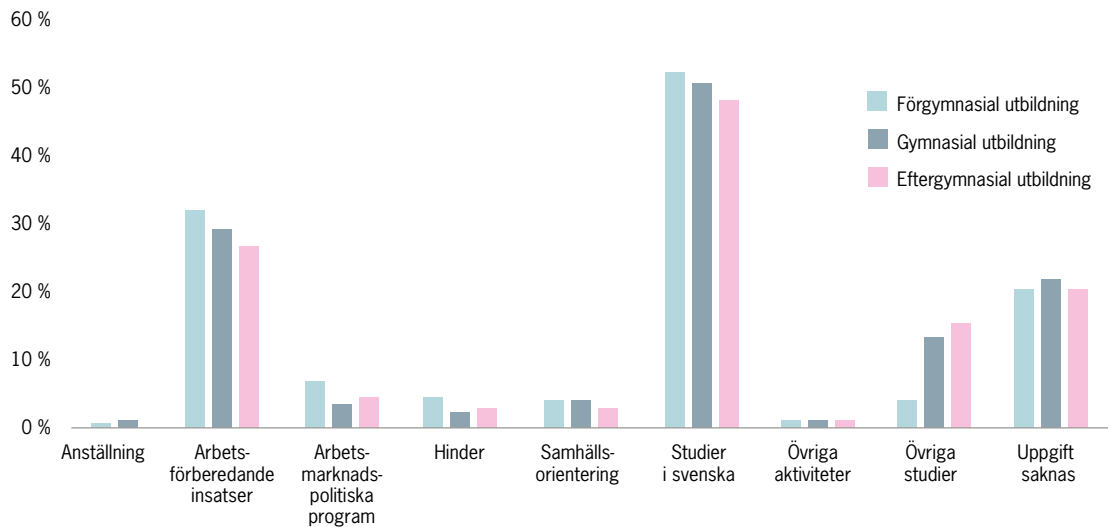
41 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qvw&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1 (Hämtad 2017–05–03).

Tabell 1. Platser och sökanden september 2017 respektive september 2016 för individer med eftergymnasial utbildning inom etableringen i Skåne.

Platser och sökande	2017-09	2016-09
Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd	2 351	2 035
Kvarstående sökande totalt	2 971	2 443
Öppet arbetslösa	1 585	1 484
Sökande i program med aktivitetsstöd	766	551
Arbetsmarknadsutbildning	63	44
Validering	0	0
Arbetspraktik	77	78
Arbets träning med handledare	44	27
Arbets träning inom praktiskt basår	0	0
Stöd till start av näringsverksamhet	6	3
Ungdomsinsatser	0	0
Förberedande insatser	547	354
Projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning	29	45
Jobb- och utvecklingsgarantin	0	0
Sökande som har arbete utan stöd	49	48
Deltidsarbetslösa	4	9
Tillfällig timanställning	22	16
Sökande med tillfälligt arbete	11	3
Ombytessökande	12	20
Sökande som har arbete med stöd	152	85
Anställningsstöd	151	85
– Därav instegsjobb	82	85
– Därav trainee brist	0	0
– Därav trainee välfärd	0	0
– Därav extratjänster	55	0
– Därav moderna beredskapsjobb	14	0
Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning	1	0
– Därav lönebidrag	0	0
Övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen	260	179
Nystartsjobb	159	96
Yrkesintroduktion	0	0
Utbildningskontrakt	0	0

Källa: Arbetsförmedlingen (2017)

Figur 7. Öppet arbetslösa inom etableringen efter aktivitet, september 2017



Källa: Arbetsförmedlingen (2017)

Svenskundervisning

Kunskaper i svenska är en central del i etableringen både ur socialt och arbetsmarknadsperspektiv. Den svenska arbetsmarknaden fäster i jämförelse med andra länder stor vikt vid svenskkunskaper samtidigt som ytterst få har kunskaper i svenska före ankomst. Därutöver finns det ett större samband mellan anställning och svenskkunskaper för utrikes födda än för inrikes födda⁴². I språkinläringen spelar faktorer såsom utbildningsnivå, språkkunskaper och ålder en stor roll för inläringen. En kort utbildningsbakgrund innebär i många fall en längre tid innan godkänt betyg. Samtidigt visar en utvärdering att en anpassad sfi-utbildning kan halvera tiden. Detta innebär dock avsevärt högre kostnader för kursen⁴³. 2014 hade en förhållandevis låg andel av sfi-elever en kort utbildning (0–6 år) i Skåne⁴⁴.

Kommunerna ansvarar för att erbjuda svenska för invandrare (sfi) till personer över 16 år som saknar grundläggande kunskaper i svenska. För den som saknar läs- och skrivkunskaper ska sfi ge grundläggande kunskaper. Vissa särskilda bestämmelser gäller för de som omfattas av etableringsuppdraget⁴⁵. Kommunerna kan själva erbjuda utbildning eller upphandla utbildning av andra aktörer. Individen går en av tre studievägar inom ramen för sfi. Studieväg 1 vänder sig dem som har en mycket kort studiebakgrund, studieväg 2 till personer med viss studievana och studieväg 3 vänder sig till personer med god till mycket god studievana. Det finns totalt fyra steg i sfi: A–D uppdelade på de tre studievägarna. Studieväg 1 omfattar kurs A och B, studieväg 2 omfattar kurs B och C och studieväg 3 omfattar kurs C och D. Oavsett på vilken nivå eleven börjar ska alla kunna studera till och med kurs D.

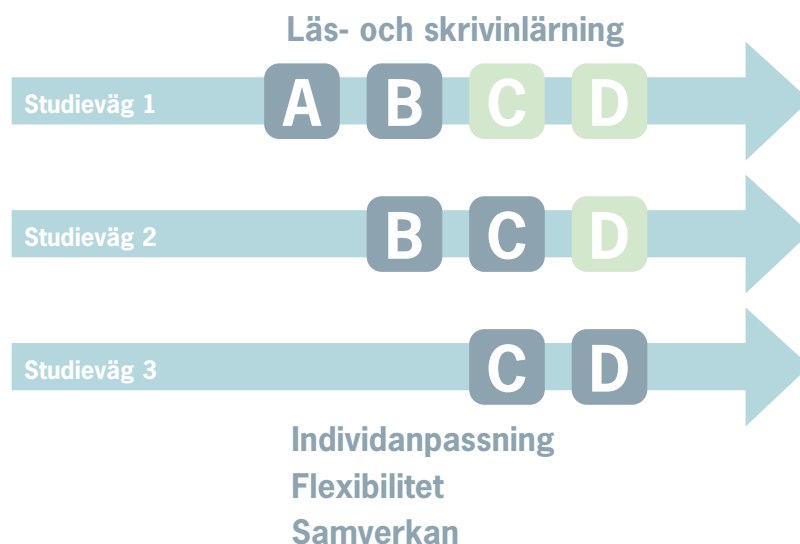
42 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

43 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?

44 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

45 SFS 2010:800.

Figur 8. Schematisk bild av de tre studievägarna inom sfi



Källa: Skolverket (2017)

Språkundervisningen ska kunna kombineras med andra insatser och aktiviteter såsom utbildning, praktik, validering och ska även kunna kombineras med förvärvsarbete. Kommun och Arbetsförmedlingen ska samverka för att möjliggöra språkträning i arbetslivet. Om sfi sker inom etableringsuppdraget ska den nyanlända få plats på en sfi-kurs inom en månad efter anmälan⁴⁶. I en utvärdering 2012 konstaterade dock Statskontoret att kommunerna hade svårt att erbjuda insatser i tillräckligt stor utsträckning. Cirka var tredje nyanländ fick vänta en månad eller längre på att starta sfi efter anmälan⁴⁷. Enligt siffror från Arbetsförmedlingen deltog under 2016 cirka 40 procent av deltagarna i etableringsuppdraget i svenskstudier. Samtidigt som genomströmningen är låg deltar dock en betydligt högre andel av de nyanlända, 78 procent, i något moment i SFI och/eller övrig svenskundervisning⁴⁸. I dagsläget är SFI inte ett obligatoriskt inslag i etableringen.

Det främsta skälet till den låga andelen nyanlända som fullgör svenskundervisning är alltså den stora andelen avbrott. Under 2016 avbröt 22 procent av deltagarna i SFI sin kurs, störst är avbrotten i kurs 3C där 27 procent hoppade av kursen under 2016⁴⁹. SKL gjorde 2015 en uppföljning, huvudsakligen baserat

på data från 2013, där man tittade på orsaker till avbrott i SFI. Studien visade att 40 procent av de som hoppar av SFI är förvärvsarbetande, i studien tolkar man detta som att dessa personer huvudsakligen har avbrutit sina studier för att de har fått ett arbete. Dock är skillnaderna stora mellan kvinnor och män, medan etableringsgraden (i termer av förvärvsarbete) ligger på 50 procent för män är endast en fjärdedel av kvinnorna som hoppat av SFI i arbete. Det finns också skillnader i hur avbrotten fördelar sig över riket, där avbrott är vanligast i storstäder och minst vanliga i glesbygdskommuner. Särskilt storstäderna utmärker sig i statistiken, sannolikt beror detta på en kombination av bättre möjligheter till arbete och studier i storstäder och att en större andel av invandrare i storstäder är arbetskraftsinvandrare, gäststuderande eller EU-medborgare för vilka SFI i vissa fall inte är en lika central insats som för personer som beviljats asyl⁵⁰.

Idag saknas möjlighet för Arbetsförmedlingen att ställa krav på individen att genomgå språkundervisning, såväl SFI som övrig svenskundervisning. 1 januari 2018 inför regeringen en utbildningsplikt som innebär att alla nyanlända som tar del av Arbetsförmedlingens etableringsinsatser och som bedöms vara i behov av utbildning för att komma i arbete ska kunna anvisas

46 SFS 2010:800.

47 Statskontoret 2012:22.

48 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

49 Skolverket, 2017. PM: Elever och studieresultat i kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare år 2016.

50 SKL, 2015. Uppföljning av sfi, en viktig pusselbit i det lokala integrationsarbetet.

att söka och ta del av utbildningen. Om detta inte görs kan ersättningen dras in. Utbildningsplikten riktar sig främst till nyanlända med kort utbildning men förslaget är formulerat gäller det all utbildning som kan bedrivas inom ramen för ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd, etableringsersättning eller utvecklingsersättning. Kontigo tolkar därför utbildningsplikten som att den även omfattar den svenskundervisning som kan bedrivas inom ramen för sådana program^{51 52}.

Riksrevisionen har även pekat på svårigheterna att i praktiken kombinera sfi med andra insatser såsom instegsjobb och vuxenutbildning vilket kan ses som problematiskt då Riksrevisionen pekar på positiva effekter av sfi i kombination med arbetsmarknadsinsatser⁵³. OECD pekat på positiva effekter av yrkesinriktad sfi⁵⁴.

Det finns stora skillnader mellan kommuner gällande förutsättningar för individanpassad sfi. Det är exempelvis enbart i vissa län man erbjuder svenska med särskild yrkesinriktning eller anpassad efter utbildningsbakgrund, trots att utvärderingar har pekat på att yrkesinriktad sfi ger goda resultat⁵⁵. OECD lyfter att en av de främsta utmaningarna är långa avstånd/liten population är en bidragande orsak till att vissa kommuner har svårt att erbjuda yrkesinriktad sfi.

Huvudsyftet med yrkesinriktad sfi är först och främst att nå svenskkunskaper. Skillnaden är att språkinriktningen anpassas till ett specifikt yrke samt att undervisningen kan innehålla moment såsom studiebesök på företag och information från yrkesrelevanta aktörer såsom myndigheter eller andra aktörer som erbjuder tjänster som är kritiska för individens etablering⁵⁶. Andra modeller har ett upplägg med kombinerad yrkesutbildning och sfi. Ofta krävs även en viss förkunskap i svenska samt en viss utbildningsnivå för att kunna delta i dessa insatser.

Stockholms län är det kanske mest kända exemplet på yrkesinriktad sfi, SFX. Där samverkar kommunerna, kommunförbundet och Länsstyrelsen på så sätt att ett fåtal av kommunerna erbjuder en specifik inriktning (såsom svenska för lastbilsförare, företagare etc) och

invånare från samtliga kommuner har rätt att välja att läsa sfi inom samtliga inriktningar. I Stockholms län erbjuds även sfi bas som riktar sig till personer med kort eller ingen formell utbildning. Uppföljning av SFX har generellt visat på goda resultat. 2008 var 80 procent egenförsörjande 1–2 år efter deltagande⁵⁷. En senare uppföljning av ett av projekten inom ramen för SFX, Svenska för Företagare (SFF), i Botkyrka 2012 visade på goda resultat för deltagarna, där de flesta två år efter utbildningen drev eget företag eller hade en anställning. Särskilt intressant att lyfta är att uppföljningen visade på särskilt goda resultat för kvinnor. Män som hade deltagit i utbildningen studerade däremot i högre utsträckning. Totalt var det 93 procent som två år efter utbildningen antingen arbetade, drev företag eller studerade. 3 procent var arbetssökande⁵⁸.

Även i Skåne erbjuds ett flertal yrkesinriktade sfi-spår genom den regionala plattformen för Yrkes-SFI som samordnas av Kommunförbundet Skåne. Samtliga kommuner i Skåne samverkar inom plattformen tillsammans med flera myndigheter såsom Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen Skåne och Region Skåne. Initialt var plattformen ett projekt som drevs av Malmö stad i samverkan med 19 andra kommuner i Skåne på initiativ från samverkansplattformen KoSS (Kompetenssamverkan Skåne). Slutrapporten 2016 framhöll att projektet kan fylla en viktig funktion gällande matchning och regional samverkan. Styrkorna med plattformen i Skåne var att aktörerna kompletterade varandra, att utbildningsutbudet ökade, att utbildningarna var individanpassade samt att de inblandade var engagerade. Svagheter var bristen på legitimerade lärare och att upphandlingsprocesserna fördröjde utbildningsstart.

Utbildningarna i Skåne ges idag inom tre huvudspår; arbetsmarknadsutbildning med sfi, yrkesvux med integrerad sfi och akademikerspåret. Vissa av utbildningarna ges eller kan ges med svenska som andraspråk. I de flesta fall krävs att den ansökande har betyg från kurs B eller C alternativt studerar sfi på kurs B–D-nivå. Med undantag för utbildningen svenska för lärare

51 Regeringen, 2017. Pressmeddelanden: Utbildningsplikt för nyanlända.

52 Regeringen, 2017. Artiklar: Frågor och svar om utbildningsplikten.

53 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?; Riksrevisionen. 2013. Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?; SOU2013:20. Kommunal vuxenutbildning på grundläggande nivå – en översyn för ökad individanpassning och effektivitet.

54 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

55 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

56 Tillväxtverket. 2016. Migration, företagande och etablering.

57 Kommunförbundet Stockholms län. 2011. Utvärdering av sfx.

58 Linda Folke. 2012. Långt ifrån lagom: Uppföljning av utbildningen Svenska för företagare 2012 – En uppdatering av rapport från 2011. Botkyrka kommun.

Tabell 2. Sfi-utbildningar i Skåne.

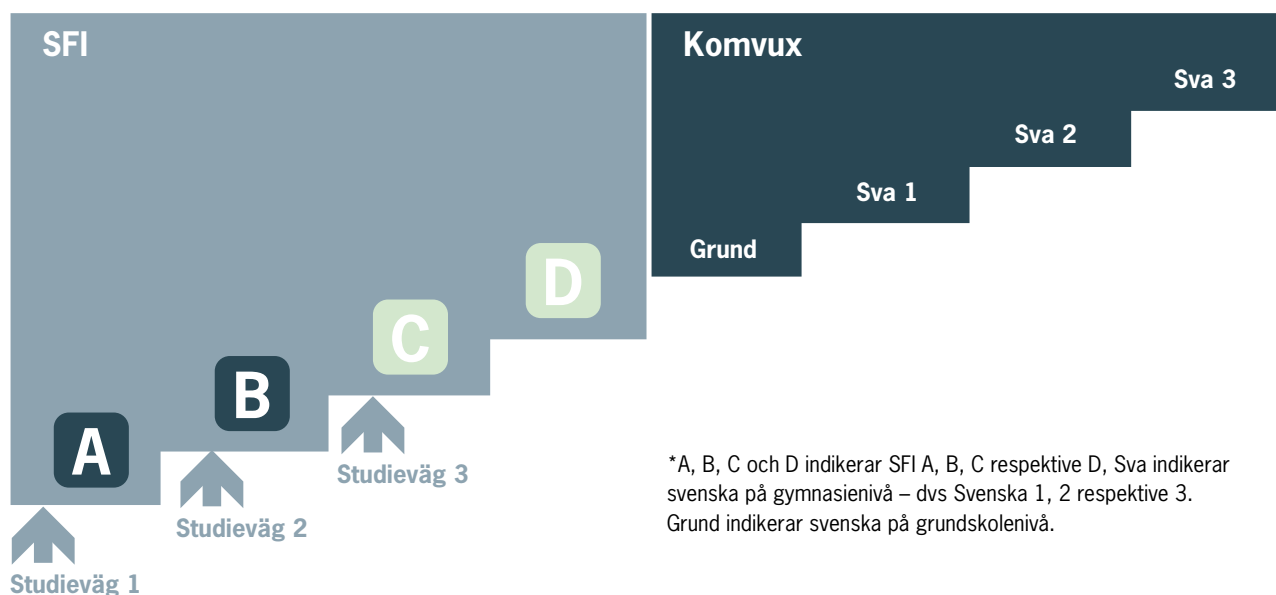
Akademiker spåret*	Ort	Längd	S-nivå	Ingångskrav
Sfi för Akademiker-SFIA	Lund	Varierar	Nybörjare	Högskoleutbildning inom ekonomi, juridik eller annan samhällsvetenskaplig utbildning.
Sfi för Entreprenörer	Malmö	Varierar	Nybörjare	
Sfi för Ingenjörer och Tekniker (SFIT)	Lund	Varierar	Nybörjare	Högskoleutbildning inom ingenjör- eller teknikeryrken
Sfi för medicinsk personal (SFIMP)	Lund	Varierar	Nybörjare	Examen i medicinskt legitimationsyrke
AUB**	Ort	Längd		
Byggnadsmålare	Malmö	ca.37 veckor	Läser Sfi-C/D	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Fordonsmekaniker	Malmö	75 veckor	Inget krav	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Maskinförare	Höör	46 veckor	Färdig med Sfi-B samt påbörjat Sfi-C	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Maskinförare (för kvinnor)	Höör	48 veckor	Färdig med Sfi-B och påbörjat Sfi-C	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Naturvård med sfi (NFI)	Varierar	12 månader	Påbörjat Sfi-studier	Omfattas av etableringsstöd samt ha sex månader kvar av det
Sfi Trädgård	Staffanstorp	60 veckor	Färdig med Sfi-B samt påbörjat Sfi-C	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Lokalvård	Helsingborg	28 veckor	Färdig med Sfi-B	Inskriven på Arbetsförmedlingen
Yrkesvux***	Ort	Längd	S-nivå	Ingångskrav
Svensk vårdintroduktion (SVI)	Burlöv	40 veckor	Läser Sfi C/D	Inget krav
Finsnickeri	Kristianstad	Ca. 40 veckor	Läser SfiC/D eller slutet av B	Inget krav
Svetsutbildning inom tillverkningsindustrin med språkstöd	Sölvesborg	60 veckor	Färdig med Sfi-B samt påbörjat Sfi-C	Inget krav
Bussförare	Sjöbo	ca. 24 veckor	Färdig med Sfi-C	Minst 24 år, körkortstillstånd grupp 3, svenskt B-körkort
Svensk vårdintroduktion (SVI)	Ystad	ca. 32 veckor	Färdig med Sfi-C	Inget krav
Bargerier	Helsingborg	ca. 50 veckor	Färdig med Sfi-B	Inget krav
Industriteknik	Landskrona	60 veckor	Betyg Sfi-C	Inget krav
Kallkök	Helsingborg	ca. 40 veckor	Färdig med Sfi-B	Inget krav
Restaurangbiträde	Helsingborg	50 veckor	Betyg Sfi-B	Inget krav

*Akademiker spåret: Akademikerspåret är en yrkesinriktad utbildning för sfi-deltagare med högre utbildning från hemlandet. En kommun eller folkhögskola ansvarar för utbildningen i samarbete med andra aktörer. Syftet med akademikerspåret är att tillvarata de erfarenheter som nyanlända har med sig till Sverige.

**AUB: Arbetsmarknadsutbildning med sfi är en yrkesinriktad utbildning. Arbetsförmedlingen är huvudman för yrkesdelen och ansvaret för sfi ligger hos en kommun eller en folkhögskola. Allt sker på samma plats, oftast hos en anordnare av en yrkesutbildning.

***Yrkesvux: Yrkesvux med sfi är en yrkesutbildning med gymnasiala yrkeskurser. Kommunen är huvudman för yrkesdelen och ansvaret för sfi ligger hos en kommun eller en folkhögskola. Även yrkesvux med sfi sker på samma plats, d.v.s. hos en anordnare av en yrkesutbildning.

Figur 9. Språkinläringstrappa* Källa: Region Skåne (2017)



*A, B, C och D indikerar SFI A, B, C respektive D, Sva indikerar svenska på gymnasienivå – dvs Svenska 1, 2 respektive 3. Grund indikerar svenska på grundskolenivå.

kräver inriktningarna inom akademikerspåret inte betyg från tidigare kurser men samtliga inriktningar inom akademikerspåret påbörjas som studieväg 2 eller 3. Yrkes-sfi Skåne omfattar idag 21 olika utbildningar (se figur 4). I nordöstra och sydöstra Skåne finns utbildningar numera i Kristianstad, Höör, Sjöbo och Ystad. I Nordvästra och Sydvästra Skåne finns utbildningar bland annat i Malmö, Lund, Helsingborg, Landskrona, Burlöv och Åkarp⁵⁹. Medan detta kan ses som en svaghet visade slutrapporten 2016 att deltagandet i utbildningarna var högt trots att vissa deltagare hade långa resor till utbildningen⁶⁰.

Sammanfattningsvis kan sägas att processen för sfi och annan språkutbildning riktad till målgruppen kan se olika ut i olika delar av landet och variera beroende på förkunskaper och individuella preferenser. Akademiker går direkt in i studieväg 3, alltså börjar man på kurs C och går därefter vidare till kurs D. Möjlighet finns även att gå yrkes-sfi för akademiker där man läser yrkesanpassad sfi C och D parallellt med orientering kring hur deras yrke fungerar i Sverige.

För tillträde till kompletterande utbildning på högskolenivå krävs dock kunskaper utöver de kunskaper som kan erhållas genom sfi. Vanligen krävs även en högre kunskapsnivå i svenska språket för att få jobb inom akademiska yrken även i de fall då den nyanlände har en akademisk utbildning som inte behöver komplettering.

Efter fullföljd sfi-utbildning har individen möjlighet att gå vidare till undervisning i svenska på grundskolenivå respektive gymnasial nivå på Komvux.

Den grundläggande kursen efter fullgjord sfi bygger på att individen ska uppnå motsvarande de kunskaper som krävs för ett godkänt betyg i svenska vid fullgjord svensk grundskoleutbildning. Därefter följer Svenska 1, Svenska 2 och Svenska 3 som motsvarar svenska på gymnasienivå. Svenska 3 är ett behörighetskrav för högskoleutbildning. Svenska 3 motsvarar den nivå som till och med 2011 kallades Svenska B.

Personer med utländsk gymnasieutbildning har dock även möjlighet att söka till akademiska studier via det behörighetsgivande testet TISUS. Testet är avsett för personer som saknar betyg i svenska, men kräver mycket goda kunskaper i svenska hos individen för ett godkänt betyg.

Samhällsorientering

Inom ramen för etableringsuppdraget erbjuds nyanlända samhällsorientering, vilket kommunerna ansvarar för och länsstyrelserna ansvarar för att följa upp⁶¹. Samhällsorienteringen omfattar 60 timmar och ges på deltagarens modersmål eller annat språk som deltagaren behärskar och ska ge personen en grundläggande kunskap om det svenska samhället. Därutöver kan kommuner erbjuda ytterligare samhällsorientering, exempelvis med inriktning på hälsoinformation⁶². Samhällsorientering ska erbjudas

59 Kommunförbundet Skåne. Yrkes-sfi i Skåne – Våra utbildningar. <https://yrkessfiskane.se/vara-utbildningar/> (Hämtad 2017-06-21).

60 Malmö stad. 2016. Yrkes-sfi i Skåne – Slutrapport.

61 SFS 2010:197.

62 Länsstyrelserna. 2015. Samhällsorientering för nyanlända. Länsstyrelsernas gemensamma redovisning 2015.

så snart som möjligt en person kommer in i etableringsuppdraget och bör vara avslutad ett år efter att en etableringsplan upprättats. I en utvärdering 2012 konstaterade Statskontoret att en tredjedel ett år efter upprättandet av etableringsplan inte hade fått samhällsorientering⁶³. Under 2016 var det enligt arbetsförmedlingens siffror 4000 personer inom etableringsuppdraget som deltog i samhällsorientering⁶⁴, vilket är få jämfört med antalet (cirka 49 700) som skrevs in i etableringsuppdraget under året. Detta ligger i linje med tidigare års statistik från Arbetsförmedlingen där det framkommit att det tar lång tid innan nyanlända deltar i samhällsorientering. Hur stor andel som faktiskt deltar i samhällsorientering är dock oklart då statistiken under åren har skilt sig mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna. Riksrevisionen har lyft att det finns brister i Arbetsförmedlingens anmälning av deltagare i etablering till kommunerna, vilket förklaras av personalomsättning och att samhällsorientering ses som en liten insats som är svår att kombinera med andra insatser⁶⁵. Samtidigt visar länsstyrelsernas gemensamma uppföljning från samma år att kommunerna tycker att samverkan med Arbetsförmedlingen gällande just anmälan fungerar väl, medan uppföljningen inte fungerar lika väl⁶⁶.

En förklaring till väntetiderna i samhällsorienteringen förklaras bland annat av att det finns stora skillnader mellan olika språkgrupper, där det kan ta lång tid att få en tillräckligt stor grupp inom mindre språkgrupper. Kötid för barnomsorg bidrar även till att kvinnors deltagande försenas. Avbrott i samhällsorienteringen beror vanligen på flytt, föräldraledighet eller arbete⁶⁷.

Vård och hälsa

Det finns en tydlig koppling mellan migrationsprocessen och ohälsa, men även etableringsprocessen och hälsa samverkar. En större ohälsa bland nyanlända som flytt är ofta kopplat till händelser före eller i samband med flykt, men även den initiala perioden i Sverige bidrar till en större ohälsa i gruppen. Hälsa är samtidigt en viktig förutsättning för att etableringen ska fungera, men en lång etablering bidrar även till ohälsa. Således är det både viktigt att identifiera ohälsa, funktionsned-

sättning eller trauma som kan påverka möjligheten att genomföra etableringsinsatser, men också att genomföra rätt etableringsinsatser för en snabb etablering och därigenom minska risken för en negativ spiral.

I arvsfondsprojektet Funktionshinder i etableringen sammanställdes 2016 ett stödmaterial som lyfte ett antal utmaningar gällande identifiering av funktionsnedsättning inom etableringen. Bland annat konstaterades att både Migrationsverket och Arbetsförmedlingen i många fall inte identifierar funktionsnedsättning, vilket försvårar, eller i värsta fall omöjliggör etablering. Samtidigt pekade stödmaterialen på att det finns möjligheter att identifiera personer med funktionsnedsättning/trauma där det påverkar möjligheterna att delta och nå målen i etableringsinsatser. Framförallt Arbetsförmedlingen spelar en viktig roll genom sitt samordningsansvar. Men även inom ex. sfi finns utrymme att bättre följa upp personer som har en ”avvikande” språkutveckling, vilket kan vara en indikation på funktionsnedsättning/trauma. För att identifiering och adekvata åtgärder, såsom hjälpmedel, ska fungera finns behov av en välfungerande samverkan och överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen, sfi-organisationerna och kommunerna adresserar funktionsnedsättning, exempelvis genom upprättande av lokala överenskommelser mellan Arbetsförmedling och kommun (LÖK:ar) som adresserar funktionsnedsättning. Även samverkan mellan Arbetsförmedlingen och vårdcentraler och informationsutbyte mellan Migrationsverket och Arbetsförmedlingen spelar en viktig roll⁶⁸.

Hälsofrämjande insatser är ett av de prioriterade områdena i den regionala överenskommelsen för att underlätta asylsökandes och nyanländas etablering för 2016–2019⁶⁹. En central del av överenskommelsens genomförande är Partnerskap Skåne. Inom partnerskapet drivs bland annat en AMIF-finansierad kunskapsplattform som fokuserar på migration och hälsa, MILSA, av Länsstyrelsen Skåne och Malmö högskola tillsammans med flera andra aktörer. Plattformen ska utveckla kunskap och metoder att med utgångspunkt i hälsa främja etablering och delaktighet. Under 2013–2015 genomfördes även en rad projekt såsom en första kartläggning av nyanländas hälsa i Skåne,

63 Statskontoret. 2012. Etablering av nyanlända – En uppföljning av myndigheternas genomförande av etableringsreformen.

64 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

65 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?

66 Länsstyrelserna. 2015. Samhällsorientering för nyanlända. Länsstyrelsernas gemensamma redovisning 2015.

67 Länsstyrelserna. 2015. Samhällsorientering för nyanlända. Länsstyrelsernas gemensamma redovisning 2015.

68 FHIE. 2016. Identifiering av funktionsnedsättning/trauma – Vuxna asylsökande och nyanlända personer i etableringen. Stödmaterial.

69 Länsstyrelsen Skåne. Programförklaring RÖK 2016–2019. Regional överenskommelse (RÖK) för att underlätta asylsökandes och nyanländas etablering.

identifiering av flaskhalsar och lösningar inom utlåtande av arbets- och prestationsförmåga. I samverkan med ideell sektor drivs NAD (Nätverk – Aktivitet – Delaktighet), som syftar till att främja nyanländas nätverk genom föreningslivet. Även ett utvecklingsarbete av samhälls- och hälsokommunikatörer sker inom ramen för RÖK. Lärdomar från Partnerskap Skåne och MILSA pekar på att hälsofrämjande perspektiv i etableringen kan vara gynnsamt i ett brett perspektiv för att skapa ett system som genom sina insatser och processer stödjer den nyanlända i etableringen⁷⁰. MILSA, Samhälls- och hälsokommunikationerna samt NAD är centrala verksamheter i fokus på hälsofrämjande insatser.

En kartläggning av nyanländas hälsa genomförs regionalt i samverkan mellan Malmö högskola, Region Skåne, även Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen Skåne och Lunds universitet. Bakgrunden är att ordinarie folkhälsoundersökningar i Skåne enbart genomförs på svenska. Enkäterna distribueras via samhälls- och hälsokommunikatörerna i samband med samhällsorientering. 2016 publicerades resultatet av en första kartläggning. Bland de besvarande var män, de med högre utbildningsnivå samt äldre överrepresenterade. Studien pekade på att ungefär hälften lider av psykisk ohälsa, vilket är betydligt högre än övriga befolkningen i Skåne. Även stress är ett större problem bland nyanlända. Ungefär var femte kan inte söka arbete på grund av ohälsa. Nyanlända tar större utsträckning receptbelagda smärtstillande läkemedel (män tar även i högre utsträckning icke receptbelagda läkemedel mot smärta). De som har långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning är jämförbar med den övriga befolkningen i Skåne. Det finns även bristande kunskap om vården och bristande tillit till bland annat vården. Kartläggningen visade även på att en klar majoritet inte hade sökt vård trots att de hade varit i behov av vård vilket också skiljer sig från befolkningen i övrigt⁷¹.

Landsting och regionerna har ansvaret för hälso- och sjukvården och är på så sett en viktig aktör. Inom etableringsuppdraget kan Arbetsförmedlingen vid behov, tillsammans med den nyanlända, kontakta vårdcentraler för bedömning av prestationsförmåga. Detta sker då Arbetsförmedlingen behöver medicinskt utlåtande för bedömning av den nyanländas förut-

sättningar att delta i etableringen. Under 2014 har ett MILSA-projekt arbetat med att identifiera och åtgärda flaskhalsar i processen att bedöma prestationsförmåga. De identifierade bland annat utmaningar som att ärenden fastade hos vårdcentralerna på grund av bristande kommunikation mellan Arbetsförmedlingen och vårdcentralerna. Projektet kom bland annat fram till att rehabkoordinatorer kunde användas för att förbättra arbetet, genom att inkludera nyanlända i deras roll samt tydliggöra rehabkoordinatorernas uppdrag. Rehabkoordinatorn är tänkt att fungera som spindeln i nätet då Arbetsförmedlingen lämnar en förfrågan till vårdcentralen och koordinerar då hela processen och kontakten med Arbetsförmedlingen tills läkaren lämnar sitt slutgiltiga utlåtande⁷².

Som en del av samhällsorienteringen i Skåne har även information om hälsa lagt på den ordinarie samhällsorienteringen. Hälsokommunikationen har varit en del av etableringsinsatserna sedan 2008. Positiva resultat som lyfts fram av insatsen är ökad egenmakt och mer hälsosamma livsstilsval⁷³. I Skåne finns samhälls- och hälsokommunikatörer. I Stockholms län och Östergötlands län finns renodlade hälsokommunikatörer. I övriga län samhällskommunikatörer som utbildats att kommunicera hälsa.

Barnomsorg och ansvar för hemmet

Förutom sfi och samhällsorientering ansvarar kommunerna även för att erbjuda barnomsorg för nyanlända barn på samma villkor som för andra barn⁷⁴. En fungerande barnomsorg är en förutsättning för att föräldrar, inte minst kvinnor som är föräldrar, ska kunna ta del av etableringsinsatserna. Exempelvis visar uppföljning av deltagande i samhällsorientering att kötider för barnomsorg gör att det tar längre tid innan kvinnor påbörjar samhällsorientering⁷⁵. Arbetsförmedlingens handlingsplan för att öka andelen utrikes födda kvinnor i arbete eller studier pekas familjenormer ut som en av tre faktorer som bidrar till en skev könsfördelning i etableringsuppdraget. För att öka andelen kvinnor som tar del av aktiviteter och studier är information och tillgång till förskola viktigt. Även regelverket kring etableringsuppdraget och föräldrapenning ska ses över av Arbetsförmedlingen under 2017–2018 då

70 Malmö högskola (MIM). 2015. MILSA – stödplattform för migration och hälsa – Grunden läggs. Antologi.

71 Zdravkovic, Grahn & Björngren Cuadra. 2016. Kartläggning av nyanländas hälsa. Delrapport från MILSA. Malmö Högskola (MIM).

72 Malmö högskola (MIM). 2015. MILSA – stödplattform för migration och hälsa – Grunden läggs. Antologi.

73 Malmö högskola (MIM). 2015. MILSA – stödplattform för migration och hälsa – Grunden läggs. Antologi.

74 SFS1991:900; Arbetsförmedlingen. 2015. Metodstöd för lokala överenskommelser. 2015-5.

75 Länsstyrelserna. 2015. Samhällsorientering för nyanlända. Länsstyrelsernas gemensamma redovisning 2015.

utformningen i dagsläget förefaller ha en negativ inverkan på nyanlända kvinnor med kort utbildning⁷⁶.

En annan faktor som utgör hinder för en snabb etablering för kvinnor är hur uttag av föräldraledighet påverkar deltagandet i etableringen. 2012 konstaterade AKKA-utredningen att en ökad flexibilitet som möjliggjorde förlängd etableringsplan vid uttag av föräldraledighet skulle öka kvinnors möjlighet att delta i etableringsinsatser. Slutsatsen bidrog till den lagändring som regeringen föreslog 2013 som innebär att den nyanlända har möjlighet till förlängd etableringsplan vid föräldraledighet på deltid. Planen kan förlängas i högst åtta månader⁷⁷. Från 1 juli 2017 beslutade regeringen att i en överenskommelse med flertalet oppositionspartier införa begränsningar i föräldrapenningen för de som har barn vid ankomsten till Sverige. Beslutet innebär att antalet dagar som kan tas ut anpassas efter barnets ålder⁷⁸.

Validering

Validering av reell kompetens kan göras i olika syften

Validering är en formaliserad process där individens utbildning, kunskaper, förmågor och färdigheter dokumenteras och prövas, vanligen för att användas i en rekryteringsprocess till en anställning eller i en antagningsprocess för en utbildning. Valideringar sker på olika utbildningsnivåer och inom både akademiska och icke-akademiska yrken.

Förutom att validera formell akademisk kompetens, det vill säga utländsk högskoleutbildning, kan en nyanländ akademikers informella, eller reella, kompetens – alltså individens kunskaper, förmågor och färdigheter – valideras. Denna validering kan användas dels för att tillgodoräkna sig poäng eller förkorta kompletterande studier, dels som ett underlag för att visa på sin kompetens för en presumtiv arbetsgivare⁷⁹.

Arbetsförmedlingen, branschorganisationer och högstskolor är tre centrala aktörer i arbetet med validering

av reell kompetens. Dessa har dock olika ingångar och syften med sitt respektive valideringsarbete och också olika metoder för att genomföra själva valideringen.

Validering av reell kompetens för arbetsmarknadsetablering

Såväl Arbetsförmedlingen som ett antal branschorganisationer erbjuder validering av yrkeskompetens⁸⁰. Arbetsförmedlingen arbetar med validering inom insatserna meritportfölj samt yrkeskompetensbedömning⁸¹.

Arbetsförmedlingen har arbetat med att stärka valideringskomponenten i tjänsten meritportfölj för att denna ska leda till ett synliggörande av individens reella kompetens. Som ett led i detta har Arbetsförmedlingen genomfört dialogseminarium med upphandlade leverantörer av tjänsten för att säkerställa en samsyn kring Arbetsförmedlingens förväntningar på tjänstens leverans. Man har också genomfört ett metodutvecklingsprojekt för genomförandet av meritportfölj som syftar till att strukturera de delar av tjänsten som handlar om synliggörande av den arbetssökandes reella kompetens⁸². I insatsen ingår dock ingen formell bedömning av individens kompetens eller någon form av utlåtande.

Arbetsförmedlingen genomför även validering av reell kompetens genom yrkeskompetensbedömning som är en kortare tre veckors praktikperiod som syftar till att ge den nyanlände en referens samt intyg på sin kompetens. Denna insats bedömer Kontigo främst riktas mot icke-akademiska yrken. Arbetsgivaren kan genom praktiken testa ny arbetskraft samtidigt som en ersättning om 800 kronor per dag utgår till arbetsgivaren. För att även nyanlända som inte är flytande i svenska språket ska kunna ta del av valideringsinsatsen strävar Arbetsförmedlingen efter att erbjuda handledare, valideringstolkare, som kan validera yrkeskompetensen på deltagarens förstaspråk. Under 2016 utgjorde männen tre fjärdedelar av samtliga individbeslut om yrkeskompetensbedömning^{83 84}.

76 Arbetsförmedlingen. 2017. Arbetsförmedlingens återrapportering 2017 – Handlingsplan för att fler utrikesfödda kvinnor ska vara sysselsatta i arbete eller studier, 2017–2018.

77 SFS 2014:952

78 Prop. 2016/17:154.

79 Västra Götalandsregionen. Validering Väst. Validering av reell kompetens. <http://www.valideringvast.se/validering-av-reell-kompetens/> (Hämtad 2017-06-21).

80 Myndigheten för yrkeshögskolan: Valideringsinfo.se – Om validering, Möjligheter till validering.

81 Arbetsförmedlingen: Arbetsförmedlingens återrapportering 2014 – Uppdrag till Arbetsförmedlingen att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanländas kompetens, 2015; s 42–50.

82 Arbetsförmedlingen. 2015. Arbetsförmedlingens återrapportering 2014 – Uppdrag till Arbetsförmedlingen att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanländas kompetens.

83 Arbetsförmedlingen. 2015. Arbetsförmedlingens återrapportering 2014 – Uppdrag till Arbetsförmedlingen att utveckla metoderna för och omfattningen av validering av nyanländas kompetens.

84 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

Riksrevisionen pekar i sin granskning från 2014 på att yrkeskompetensbedömning används i begränsad utsträckning men att sådana program förekommer i större utsträckning där man lokalt har tagit fram en struktur för dem. 2014 rapporterade Riksrevisionen att cirka 3 procent av de nyanlända genomgått en yrkeskompetensbedömning efter 18 månader med etableringsplan. De nyanländas begränsade språkkunskaper kombinerat med en begränsad tillgång till valideringstolkar framhålls av Riksrevisionen som flaskhalsar. Insatsen är dessutom förknippad med höga kostnader, även då systemet med tolkar fungerar väl.

Målgruppens utsatthet med hög stressnivå och begränsad koncentrationsförmåga har även framhållits som ett argument mot yrkeskompetensbedömningarnas effektivitet i att fånga de nyanländas reella kompetens. Vidare är metoden med yrkeskompetensbedömningar inte standardiserad vilket gör att utfärdade intyg får begränsad gångbarhet bland arbetsgivare. Samtidigt framhåller Riksrevisionen att metoden har ett värde då den ger deltagarna verktyg för att bedöma sina kompetensluckor samt identifiera vilka kompletteringar som krävs för att de ska vara attraktiva på den svenska arbetsmarknaden⁸⁵.

Bedömning av reell kompetens för studier

Validering av reell kompetens kan ske för att ge tillträde eller rätt till anpassning av utbildningen i högskolan, yrkeshögskolan, den kommunala vuxenutbildningen samt i folkhögskola och studieförbund⁸⁶. När det gäller universitet och högskolor talar man dock om "bedömning av reell kompetens" snarare än validering. Bedömning av reell kompetens sker inom universitet och högskolor på två sätt: för att tillgodoräkna sig delar av en utbildning och därigenom förkorta studier, eller ge tillträde till en utbildning⁸⁷. Bedömning av reell kompetens för antagning till en utbildning utförs vanligen då individen saknar dokumenterad formell behörighet. Bedömning av reell kompetens för tillgodoräknande av del av utbildning är en mer komplicerad och tidskrävande process och kan endast göras efter antagning

till en utbildning. Den enskilda utbildningsanordnaren ansvarar för bedömning av reell kompetens för sina respektive utbildningar. Såväl nyanlända som personer som varit bosatta i Sverige en längre tid och saknar de formella förkunskaper som krävs för en utbildning kan ansöka om bedömning av reell kompetens⁸⁸.

Enligt en kartläggning som gjordes 2016 har cirka hälften av landets lärosäten, 12 av 25, en tjänst avsatt för att arbeta med validering och reell kompetens. Drygt hälften av lärosätena uppger även att de har system på plats för att pröva och validera arbetslivserfarenhet. Betydligt färre, cirka en fjärdedel, har system för att utföra bedömningar av övrig informell kompetens⁸⁹.

Flera universitet och högskolor har till regeringen pekat på att verksamheten kring bedömning av reell kompetens är utmanande och resurskrävande. Universitets- och högskolerådet har mot bakgrund av detta i uppdrag av regeringen att "stötta högskolor och universitet att skapa en varaktig struktur och ett samarbete kring bedömning av reell kompetens". Samtidigt driver samma myndighet en pilotverksamhet kring utvecklingen av arbetet med bedömning av reell kompetens⁹⁰.

Bedömning av högskoleutbildning

Bedömning av utländsk högskoleutbildning – oreglerade yrken

För personer som kommer till Sverige med en utländsk högskoleexamen finns olika vägar till svensk arbetsmarknad beroende på vilken typ av yrke individen är intresserad av. För oreglerade yrken finns tre vägar till arbetsmarknadsetablering. Individen kan ansöka om ett utlåtande hos Universitets- och högskolerådet, söka en kompletterande utbildning i Sverige eller söka arbete direkt på svensk arbetsmarknad⁹¹.

I utlåtandet bedöms vilken svensk examen den utländska examen närmast motsvarar utifrån svensk examensordning. I utlåtandet anges förutom utbildningens inriktning nivå på examen (yrkes-, kandidat-, master- eller forskarexamen). Den genomsnittliga handläggningstiden för bedömning av utländsk

85 Riksrevisionen. 2014. Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens – Rätt insats i rätt tid?

86 Myndigheten för yrkeshögskolan. Valideringsinfo. Om validering – Nationell struktur för valisering – Möjligheter till validering. <https://www.valideringsinfo.se/sv/Om-validering/Nationell-struktur-for-valisering-/Mojligheter-till-validering/> (Hämtad 2017-06-21).

87 Universitets- och högskolerådet. 2017. Om universitets- och högskolerådet. Uppdrag, "Vad är reell kompetens". <https://www.uhr.se/om-uhr/detta-gor-uhr/uppdrag/reell-kompetens/vad-ar-reell-kompetens/> (Hämtad 2017-10-10).

88 Västra Götalandsregionen. Validering Väst. Validering av reell kompetens. <http://www.valideringvast.se/validering-av-reell-kompetens/> (Hämtad 2017-06-21).

89 Universitets- och högskolerådet. 2016. Kartläggning av lärosätenas insatser kopplade till flyktingar och nyanlända.

90 Universitets- och högskolerådet. 2017. Om universitets- och högskolerådet. Uppdrag. "Regeringsuppdrag: bedömning av reell kompetens och validering av utländsk utbildning." <https://www.uhr.se/om-uhr/detta-gor-uhr/uppdrag/reell-kompetens/> (Hämtad 2017-10-10).

91 Riksrevisionen. 2011. Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?

högskoleutbildning är i dagsläget 5–8 månader⁹².

Bedömning av utländsk högskoleutbildning – för reglerade yrken

Validering av utländsk högskoleutbildning för reglerade yrken är en något annorlunda process än den för utbildningar som leder till oreglerade yrken. Olika yrken har delvis olika processer för validering liksom olika huvudmän som ansvarar för processen där Socialstyrelsen har ansvaret för behörighet när det gäller de 21 reglerade vårdyrkena och Skolverket har ansvaret för läraryrkena⁹³.

Som sagt ser processerna olika ut beroende på vilken yrkesroll det handlar om. Men om vi tar exemplet läkare så ser det ut enligt följande: För personer med utbildning från ett annat land än Sverige som vill ansöka om svensk legitimation inom något av de reglerade vårdyrkena prövar Socialstyrelsen både utbildningen och svenskkunskaperna hos den sökande. För personer som är utbildade utanför EU och EES kan man välja en av tre vägar för att få legitimation i Sverige. Den slutgiltiga ansökan om legitimation ska alltid ske till Socialstyrelsen, men innan dess kan man välja ett av tre nedanstående alternativ:

Vägen via Socialstyrelsen

Granskning av utbildning, svenskutbildning och/eller -prov, kunskapsprov, kurs i svenska författningar, praktisk tjänstgöring.

Vägen via kompletterande utbildning

Granskning av utbildning, svenskutbildning och/eller -prov före kompletterande utbildning, kompletterande utbildning och allmän-tjänstgöring (AT). Erbjuds av Karolinska institutet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet och Lunds universitet.

Vägen via svensk examen

Denna väg blir det enda alternativet om man saknar avslutad utbildning efter gymnasienivå, eller om den utbildning man har inte bedömts vara jämförbar med den svenska.

Processen via Socialstyrelsen kan därtill se olika ut beroende på hur ”färdig” individen är. Om utbildningen

bedöms vara i behov av komplettering blir det aktuellt med kompletterande utbildning. Om inte så ska den ansökande genom betyg eller intyg visa på tillräckliga svenskkunskaper, samt kunskaper i yrkesrollen genom ett kunskapsprov. Därefter ska individen genomgå en kurs i svenska författningar och göra praktisk tjänstgöring på sex månader. Kunskapsprovet och kursen i svenska författningar anordnas av Umeå universitet⁹⁴.

Utlåtande från UHR och dess betydelse för individens etablering

En studie gjord av Universitets- och högskolerådet (UHR) 2014⁹⁵ visar att akademiker med utländsk utbildning som har ett utlåtande arbetar i högre utsträckning än de med utländsk utbildning som saknar ett utlåtande. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan grupperna är 5 procentenheter ett år efter utlåtandet, en skillnad som ökar till 7 procentenheter tre år efter utlåtandet. Sysselsättningen är högre bland individer med ett utlåtande för samtliga de undergrupper som studeras i analysen – för kvinnor och män, för olika utbildningsinriktningar, för personer från olika ursprungsregioner, med olika vistelsetid och grund för bosättning i Sverige.

Dock pekar studien på att utlåtandet har minst betydelse för akademiker med generella utbildningar, alltså utbildningar som inte leder till ett reglerat yrke. Detta är sannolikt ett resultat av att dessa utbildningar leder till jobb utan formella krav på dokumenterad utbildning, vilket gör att utlåtandet har mindre betydelse för dessa individers arbetsmarknadsetablering. För individer med utbildning som leder till reglerade yrken har utlåtandet däremot en helt avgörande betydelse. Utan ett utlåtande får t ex inte läkare skriva kunskapsprovet och de kan inte heller komma in på en kompletterande utbildning.

En målgruppsstudie från UHR visar att utlåtandet inte enbart används som stöd när individen söker arbete. Individer använder i hög utsträckning utlåtandet som ett stöd för självskattning för att kunna planera sina egna professionella vägval och som ett stöd för att söka till kompletterande studier. I lägre utsträckning används utlåtandet även som stöd för att höja sin lön eller få nya arbetsuppgifter i det befintliga arbetet eller för att gå med i a-kassa eller yrkesförbund/branschorganisation. En majoritet av de som ansökt om utlåtande tyckte att det var till hjälp, men samtidigt betonar respondenterna

92 Universitets- och högskolerådet. 2017. Bedömning av utländsk utbildning – Rapport och statistik – Aktuell handläggningstid. <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/rapport-och-statistik/> (Hämtad 2017–10–10).

93 Riksrevisionen. 2011. Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?

94 Socialstyrelsen. 2017. Ansök om legitimation i hälso- och sjukvård. <https://legitimation.socialstyrelsen.se/sv> (Hämtad 2017–10–10).

95 Universitets- och högskolerådet. 2014. Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning.

Tabell 3. Andelen sökanden som med eftergymnasial utbildning relativt totalt antal sökanden inom etableringen i Skåne, september 2017 och september 2016

Platser och sökande	2017-09	2016-09
Öppet arbetslösa och sökande i program med aktivitetsstöd	29 %	33 %
Kvarstående sökande totalt	29 %	33 %
Öppet arbetslösa	33 %	36 %
Sökande i program med aktivitetsstöd	24 %	27 %
Arbetsmarknadsutbildning	53 %	34 %
Validering	0 %	0 %
Arbetspraktik	37 %	37 %
Arbetsträning med handledare	23 %	24 %
Arbetsträning inom praktiskt basår	0 %	0 %
Stöd till start av näringsverksamhet	46 %	75 %
Ungdomsinsatser	0 %	0 %
Förberedande insatser	22 %	24 %
Projekt med arbetsmarknadspolitisk inriktning	23 %	40 %
Jobb- och utvecklingsgarantin	0 %	0 %
Sökande som har arbete utan stöd	40 %	56 %
Deltidsarbetslösa	27 %	69 %
Tillfällig timanställning	43 %	57 %
Sökande med tillfälligt arbete	50 %	23 %
Ombytessökande	34 %	65 %
Sökande som har arbete med stöd	33 %	27 %
Anställningsstöd	33 %	27 %
– Därav instegsjobb	28 %	27 %
– Därav trainee brist	0 %	0 %
– Därav trainee välfärd	0 %	0 %
– Därav extratjänster	37 %	0 %
– Därav moderna beredskapsjobb	78 %	0 %
Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning	13 %	0 %
– Därav lönebidrag	0 %	0 %
Övriga inskrivna vid arbetsförmedlingen*	26 %	27 %
Nystartsjobb	30 %	38 %
Yrkesintroduktion	0 %	0 %
Utbildningskontrakt	0 %	0 %

Källa: Arbetsförmedlingen (2017)

i enkätstudien att utlåtandet endast är en komponent i arbetsmarknadsutbildningen. De nyanlända upplever att arbetsgivarna är mer intresserade av deras arbetslivserfarenhet än den formella utbildningen och att avsaknaden av kontakter är ett centralt hinder i deras etablering. UHR har även studerat arbetsgivarnas upplevelse av utlåtandena. För de arbetsgivare som sett ett utlåtande spelar utlåtandet i två av tre fall en roll för deras anställningsbeslut. Utlåtandets främsta syfte, ur arbetsgivarnas perspektiv, är att visa på utbildningens äkthet samt dess nivå och inriktning i jämförelse med motsvarande svensk högskoleutbildning⁹⁶.

Arbetsmarknadsutbildningar

I tabell 1 (se sid 19) anges i tidigare avsnitt antalet nyanlända med eftergymnasial utbildning inskrivna i etableringsuppdraget i Skåne. För att relatera gruppen nyanlända akademiker mot det totala antalet nyanlända inom etableringsuppdragets insatser redovisas i tabell 3 (se sid 30) antalet nyanlända akademiker relativt det totala antalet nyanlända inom insatserna i Skåne.

Arbetsmarknadsutbildningar riktade mot nyanlända

Arbetsmarknadsutbildningar är korta, yrkesinriktade utbildningar skraddarsyddade efter arbetsmarknadens behov. Arbetsförmedlingen har uppdraget att utforma och hålla i, alternativt upphandla, arbetsmarknadsutbildningar⁹⁷.

2016 gav regeringen ett särskilt uppdrag till Arbetsförmedlingen att erbjuda korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som är särskilt riktade mot personer som saknar eller har begränsad arbetslivserfarenhet på svensk arbetsmarknad. Utbildningen ska motsvara högst 6 månaders heltidsstudier. Uppdragsutbildningarna är, menar regeringen, särskilt väl lämpade för personer med utländsk högskoleutbildning som saknar formella kvalifikationer inom yrket. Syftet är att komplettera den nyanländes kompetens inom särskilda områden där den svenska arbetsmarknadens krav ser annorlunda ut än i

ursprungslandet. Dessa uppdragsutbildningar utgör ett komplement till kompletterande högskoleutbildningar då den nyanländes formella utbildning i huvudsak motsvarar motsvarande svensk högskoleutbildning och/eller då mindre kompletteringar anses tillräckliga⁹⁸.

Arbetsmarknadsutbildningar används också för nyanlända som saknar eftergymnasial utbildning, då antingen som en arbetsmarknadsanpassad grundutbildning eller som en kompletterande utbildning för nyanlända som har tidigare yrkeserfarenhet inom liknande yrken⁹⁹.

Olika modeller för arbetet med arbetsmarknadsutbildningar

Modeller med arbetsmarknadsutbildning för nyanlända ser olika ut på olika platser och en del har också funnits under en längre tid. Exempel på arbetsmarknadsutbildningar för akademiker är *Korta vägen* som anordnas av bland annat Stockholms universitet och Uppsala universitet på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Här ingår kompetenskartläggning, den typ av kompletterande utbildning som regeringen beskriver i uppdraget till Arbetsförmedlingen men också mer konkret yrkesvägledning eller yrkescoachning samt praktik eller arbetsplatsförlagd utbildning på relevanta arbetsplatser som är knutna till de respektive projekten^{100 101}.

Som nämnts tidigare i rapporten erbjuds inom ramen för yrkes-sfi Skåne yrkesinriktade arbetsmarknadsutbildningar i kombination med sfi (AUB). Huvudman vad gäller yrkesutbildningsdelarna är Arbetsförmedlingen medan kommun och folkhögskola erbjuder sfi. I nuläget finns fyra olika AUB: Naturvård, odling & trädgård, maskinförare, byggnadsmålare. Inget av dessa spår kräver yrkes- eller utbildningserfarenhet. Det gör dock Akademikerspåret som är en yrkesinriktad sfi-utbildning (se tidigare i rapporten, under rubriken "Svenskundervisning", s 21).

Ett annat exempel på hur arbetsmarknadsutbildning kombinerats med annan typ av utbildning, främst men

96 Universitets- och högskolerådet. 2014. Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning.

97 Arbetsförmedlingen. Arbetssökande – Yrke och framtid – Arbetsmarknadsutbildningar. <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsso-kande/Yrke-och-framtid/Arbetsmarknadsutbildningar.html> (Hämtad 2017-06-21).

98 Regeringen. 2015. Korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som arbetsmarknadsutbildning. <http://www.regeringen.se/artik-lar/2015/12/korta-uppdragsutbildningar-pa-eftergymnasial-niva-som-arbetsmarknadsutbildning/> (Hämtad 2017-06-21).

99 Regeringen. 2015. Korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som arbetsmarknadsutbildning. <http://www.regeringen.se/artik-lar/2015/12/korta-uppdragsutbildningar-pa-eftergymnasial-niva-som-arbetsmarknadsutbildning/> (Hämtad 2017-06-21).

100 Uppsala universitet. 2016. Nyheter – Korta vägen för nyanlända akademiker även i Eskilstuna. <http://www.uu.se/nyheter/nyhet-vis-ning/?id=6042&typ=artikel> (Hämtad 2017-06-21).

101 Stockholms universitet. 2017. Samverkan – Samhälle & näringsliv – Korta vägen – Karriärvägledning och praktik kortar vägen till jobb. <http://www.su.se/samverkan/samh%C3%A4lle-n%C3%A4ringsliv/korta-v%C3%A4gen/karri%C3%A4rv%C3%A4gledning-och-praktik-kor-tar-v%C3%A4gen-till-jobb-1.19586> (Hämtad 2017-06-21).

inte exklusivt riktat mot icke-akademiker, är Gävleborgsmodellen. Modellen utgår från en idé om att bedriva arbetsmarknadsutbildning med SFI där språkundervisningen integreras i arbetsmarknadsutbildningen. Syftet är att, genom att väva in språkundervisning i yrkesutbildningen, uppnå bättre målgruppsanpassning och knyta språkundervisningen närmare arbetsmarknadsetableringen. Modellen började som ett EU-projekt, kallat Yrkes-SFI, men har sedan 2010 bedrivits som en permanent verksamhet gemensamt av Arbetsförmedlingen, kommunerna och Länsstyrelsen¹⁰².

Små och minskade effekter av arbetsmarknadsutbildning

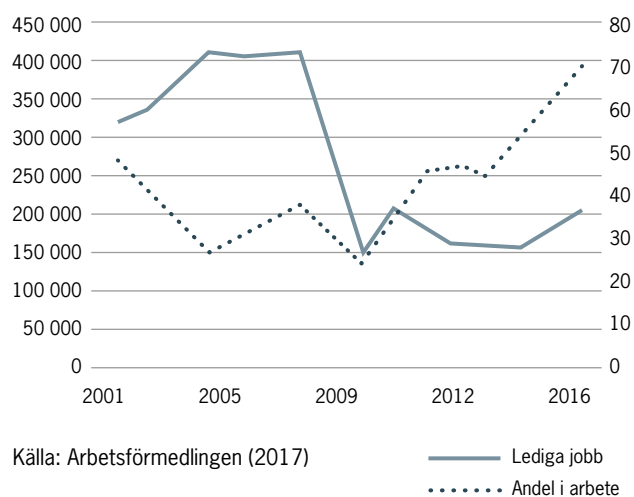
En studie som Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) genomförde år 2016 visade på vissa negativa etableringseffekter av arbetsmarknadsutbildningar (studien omfattade samtliga arbetsmarknadsutbildningar). Deltagande i arbetsmarknadsutbildning leder till en långsammare övergång i arbete där etableringsgraden är lägre för deltagare i arbetsmarknadsutbildning än individer som inte deltar i sådana utbildningar. På längre sikt, cirka två år efter avslutad utbildning, är dock sannolikheten att kvarstå i arbetslöshet något lägre för individer som genomgått en arbetsmarknadsutbildning¹⁰³.

Effekterna av arbetsmarknadsutbildningar är större för grupper av arbetslösa med funktionshinder samt arbetslösa som har försörjningsstöd. Studien visar vidare att de positiva effekterna för inriktningar mot transport och kontor är starkare än de för maskin, kundservice och hantverk. Effekterna av arbetsmarknadsutbildningen

har också försämrats över tid, där studien skattar tydligt positiva och betydligt större effekter för perioden 2001–2006 än för perioden 2007–2013 utan att skillnaderna kan förklaras av ändringar i rekrytering eller deltagarsammansättning. Studien skattar inte effekter av arbetsmarknadsutbildning särskilt för gruppen nyanlända eller utrikes födda¹⁰⁴.

Även beskrivande statistik över samtliga arbetsmarknadsutbildningars förmåga att få personer i arbete visar att denna kraftigt försämrats. Under åren 2004–2007 hade ungefär 70 procent av deltagarna arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning, för 2011–2016 har motsvarande siffra legat mellan 30 och 35 procent¹⁰⁵.

Figur 10. Antal lediga jobb (vänster axel) och andel i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning (höger axel) 2001–2016



102 Arbetsförmedlingen; Länsstyrelsen Gävleborg. 2014. Arbetsmarknadsutbildning med SFI – en snabbare väg till egen försörjning.

103 IFAU. 2016. Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen.

104 IFAU. 2016. Effekter för olika deltagargrupper inom arbetsmarknadsutbildningen.

105 Regeringen. 2017. Åtgärder för förbättrade resultat hos Arbetsförmedlingen – i linje med regeringens aktiva arbetsmarknadspolitik.

Presentation på pressträff 2017-05-04. <http://www.regeringen.se/4990fb/contentassets/7b7cc9de772849fa8b785a667915b1c4/presentation-atgarder-for-forbatttrade-resultat-hos-arbetsformedlingen-i-linje-med-regeringens-aktiva-arbetsmarknadspolitik> (Hämtad 2017-06-21).



Kompletterande utbildningar

Systemet med kompletterande högskoleutbildningar byggs ut

Regeringen utvidgar under 2017 systemet med kompletterande högskoleutbildningar och ger ett antal lärosäten i uppdrag att anordna ytterligare sådana utbildningar för ett givet antal helårsstudenter. Målgruppen är nyanlända med en utländsk högskoleutbildning och de kompletterande utbildningarna ska omfatta högst 120 högskolepoäng, motsvarande två års heltidsstudier. Tilldelning av uppdrag och dimensionering av utbildningarna baseras dels på lärosätenas förutsättningar och dels på arbetsmarknadens kompetensbehov¹⁰⁶.

Sedan tidigare bedrivs kompletterande högskoleutbildning i mindre skala på landets lärosäten. I och med regeringsuppdraget inför 2017 utvidgas dock de kompletterande utbildningarna väsentligt och lärosäten ges i uppdrag att initiera ytterligare utbildningar för apotekare, arkitekter, barnmorskor, biomedicinska analytiker, ekonomer, fysioterapeuter, ingenjörer, psykologer, sjuksköterskor, socionomer och systemvetare. Uppdraget att genomföra utbildningarna ges till enskilda högskolor¹⁰⁸.

Tabell 4 nedan ger en överblick över samtliga de (gamla som nya) kompletterande utbildningar som erbjuds på svenska universitet och högskolor. Totalt rör det sig om 143 olika utbildningar eller kortare kurser, varav den övervägande delen återfinns i kategorin lärare/pedagogik¹⁰⁹.

Tabell 4. Kompletterande utbildningar 2017¹⁰⁷.

Kompletterande utbildningar	Lärosäten
Apotekare	Göteborgs universitet, Uppsala universitet
Arkitekter	Kungl. Tekniska högskolan. Även Chalmers tekniska högskola får möjlighet att bygga upp kompletterande utbildning
Barnmorskor	Karolinska institutet
Biomedicinska analytiker	Uppsala universitet, Göteborgs universitet, Linköpings universitet, Högskolan Kristianstad
Ekonom	Lunds universitet, Mittuniversitetet, Mälardalens högskola, Högskolan Dalarna, Högskolan i Halmstad
Fysioterapeut	Karolinska institutet
Ingenjörer	Lunds universitet, Kungl. Tekniska högskolan, Luleå tekniska universitet, Karlstads universitet. Även Chalmers tekniska högskola får möjlighet att bygga upp kompletterande utbildning
Jurister	Stockholms universitet
Läkare	Göteborgs universitet, Karolinska institutet, Linköpings universitet, Lunds universitet, Umeå universitet
Lärare/pedagoger	Flera lärosäten
Psykologer	Uppsala universitet, Lunds universitet, Umeå Universitet
Receptarier	Uppsala universitet
Sjuksköterskor	Göteborgs universitet, Karolinska institutet, Luleå tekniska universitet, Linnéuniversitetet, Högskolan i Gävle
Socionomer	Göteborgs universitet, Stockholms universitet, Umeå universitet, Malmö högskola
Systemvetare	Lunds universitet, Högskolan Dalarna
Tandläkare	Göteborgs universitet, Karolinska institutet, Malmö högskola

106 Regeringen. 2016. 19 universitet och högskolor ska starta kompletterande utbildningar för personer med utländsk examen. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/10/19-universitet-och-hogskolor-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/> (Hämtad 2017-06-21).

107 Regeringen. 2016. 19 universitet och högskolor ska starta kompletterande utbildningar för personer med utländsk examen. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/10/19-universitet-och-hogskolor-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/> (Hämtad 2017-06-21).

108 Universitets- och högskolerådet. 2016. Kartläggning av lärosätenas insatser kopplade till flyktingar och nyanlända, 2016.

109 Universitets- och högskolerådet. 2017. Kompletterande utbildning. <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/information-innan-ansokan/Studera-i-Sverige/kompletterande-utbildning/> (Hämtad 2017-11-07).

Tabellen är endast en sammanfattande överblick och syftar inte till att återge varje specifik utbildning eller kurs i detalj.

Kompletterande utbildningar ger positiva matchnings- och inkomsteffekter

Studier har visat att utrikes födda akademiker med examen från svensk högskola har högre etableringsgrad på svensk arbetsmarknad än de med en utländsk examen. För att överbrygga de glapp som kan finnas mellan den utbildning som individen genomgått vid ett utländskt lärosäte samt svenska arbetsgivares förväntningar på akademikerkompetens har kompletterande utbildningar för personer med utländsk högskoleexamen bedrivits sedan mitten av 1990-talet¹¹⁰.

En utvärdering som gjordes 2012¹¹¹ pekade på positiva effekter av de kompletterande utbildningar inom de inriktningar – pedagogik, juridik och förvaltningskunskap – som studerades. För individer som studerade kompletterande utbildningar till lärare respektive jurist ökade sannolikheten att få ett kvalificerat jobb motsvarande individens utbildningsnivå genom utbildning med 35 respektive 120 procent. För gruppen som studerade till lärare respektive de som studerade förvaltningskunskap skattade utvärderingen dessutom betydande effekter på inkomsten med 39 procent respektive 71 procent efter fullföljd utbildning.

Studien visade vidare att, givet behörighet till den aktuella utbildningen, kvinnor samt individer bosatta i storstadslän är mer benägna att söka kompletterande utbildningar. Yngre personer och personer som varit i Sverige under en kortare tid är också mer benägna att söka kompletterande utbildning¹¹².

Resultaten skiljer sig åt för olika målgrupper och yrkesgrupper

En studie gjord av Universitetskanslersämbetet¹¹³ visar på en förvärvsfrekvens på 66 procent ett år efter fullgjord kompletterande utbildning och 79 procent efter tre år, något lägre än förvärvsfrekvensen på cirka 85 procent för individer som genomgått en fullständig svensk

högskoleutbildning. Bland de yrkesgrupper – läkare, tandläkare, sjuksköterskor, lärare och jurister – som genomgått kompletterande utbildning låg etableringsgraden på ungefär samma nivå för samtliga grupper förutom för tandläkare, som uppvisade en avsevärt lägre förvärvsfrekvens. Här bör dock poängteras att studien inte är någon effektanalys, då den saknar kontrollgrupp, utan endast beskriver etableringsgraden för personer som genomgått kompletterande högskoleutbildning.

Studien visade vidare att etableringsgraden ett år efter fullgjord utbildning ligger på samma nivå för kvinnor och män, men att andelen etablerade män är nio procentenheter högre än andelen etablerade kvinnor efter tre år. Det finns även vissa skillnader i etableringsgrad med avseende på ursprungsland, där personer med ursprung i Europa hade en etableringsgrad på cirka 68 procent ett år efter fullgjord utbildning, medan individer med ursprung i Afrika visade en etableringsgrad på 56 procent. Personer med ursprung i Asien, som utgjorde en stor grupp i studien, hade en etableringsgrad på 65 procent¹¹⁴.

Matchning

Som en initial insats i etableringsplanen genomförs en kartläggning av den nyanländas kompetens i syfte att matcha personen till rätt insatser eller arbete. Det finns ett antal utmaningar kopplat till matchning, dels kopplat till arbetsätt och dels kopplat till arbetsmarknadsstrukturer. En utmaning som lyfts i flera rapporter är att kartläggningen av nyanländas kompetens inte fungerar optimalt vilket försvårar arbetet att matcha individen mot relevanta insatser och arbete. Detta är något som gäller såväl nyanlända akademiker som nyanlända i allmänhet.

I Arbetsförmedlingens senaste rapport på etableringsområdet lyfter de fram att det råder en strukturell matchningsproblematik på arbetsmarknaden med få jobb som enbart kräver förgymnasial utbildning i förhållande till antalet personer med kort utbildning¹¹⁵. Att en förhållandevis stor andel av de som har kommit till Sverige de senaste åren har en kort utbildning gör

110 Institutet för social forskning (SOFI) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS). 2012.

Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen – juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap.

111 Institutet för social forskning (SOFI) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS). 2012.

Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen – juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap.

112 Institutet för social forskning (SOFI) och Stockholms universitets Linnécentrum för integrationsstudier (SULCIS). 2012.

Utvärdering av kompletterande utbildning för akademiker med utländsk examen – juristutbildning, lärarutbildning och förvaltningskunskap.

113 Universitetskanslersämbetet. 2016. Etablering och sysselsättning efter kompletterande utbildning för personer med utländsk utbildning.

114 Universitetskanslersämbetet. 2016. Etablering och sysselsättning efter kompletterande utbildning för personer med utländsk utbildning.

115 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

att denna utmaning blir än mer aktuell i etableringen. Samtidigt är en stor del av personerna med kort utbildning under 40 år. Detta ställer krav på att insatser för att gruppen med kortare utbildning får möjlighet att vidareutbilda sig och få en yrkeskompetens som matchar behoven på arbetsmarknaden¹¹⁶. Ytterligare en aspekt ur ett matchningsperspektiv blir om personer med akademisk utbildning matchas mot yrken där sådan examen inte krävs. Det uppkommer i dessa fall risk för en undanträngningseffekt där akademiker konkurrerar om icke-akademiska jobb.

Kartläggningsproblematiken gäller som sagt de flesta yrkesgrupper. Akademikeryrke som inte tillhör de vanligaste, är sannolikt de som är svårast att matcha rätt. Kartläggningen sker ofta via tolk. Om kodningen ska bli rätt måste både tolken och handläggaren vid Arbetsförmedlingen göra rätt bedömning av yrket.

En annan viktig aspekt är att samverkan med näringsliv och arbetsgivare fungerar väl. I Riksrevisionens granskning 2015 lyfts att Arbetsförmedlingen genom ökade initiativ och kontakter med arbetsgivare har möjlighet att förbättra matchningen. Bland annat lyfter Riksrevisionen vikten av att en då pågående översyn av organisationen faktiskt leder till minskad detaljstyrning och ökad effektivitet. Även att utöka branschansvariga kontaktpersoner på arbetsförmedlingen lyfts som ett steg i att förbättra kontakten med arbetsgivare¹¹⁷.

100-klubben

100-klubben är avsiktsförklaringar mellan Arbetsförmedlingen och företag, där företagen tar emot 100 nyanlända på tre år. Syftet är att företagen ska ge nyanlända

introduktion till den svenska arbetsmarknaden. Parallellt erbjuds företagen en möjlighet till en bredare rekryteringsbas¹¹⁸. 100-klubben introducerades 2015 och följdes upp med en enkätundersökning riktad till deltagande företag oktober 2016. Arbetsförmedlingen menar att medan insatsen är liten har den för berörda parter haft inverkan på nyanländas väg in på arbetsmarknaden och företagens möjligheter att hitta kompetens¹¹⁹.

Arbetsplatsförlagt lärande

Inom etableringsuppdraget finns ett antal olika praktikinsatser som nyanlända under olika förutsättningar kan ta del av. Under september 2017 tog 208 individer inom etableringsuppdraget del av arbetspraktik i Skåne. Av dessa hade 37 % en eftergymnasial utbildning. För den med liten eller ingen tidigare erfarenhet av svenskt arbetsliv kan personen få prova på ett arbete som personen har erfarenhet eller utbildning inom från hemlandet, en prova på-plats. Under 2017 har dock ingen inom etableringen haft en prova på-plats under årets första kvartal. Om en person inte har arbetslivserfarenhet i Sverige och inte vet vilket arbete som kan sökas erbjuds yrkeskompetentbedömning, där personen får möjlighet att få sina yrkeskunskaper bedömda. Yrkeskompetensbedömning kan göras antingen på en arbetsplats eller på en yrkesskola. För den som har som lägst en kandidatexamen eller tre års studier vid högskola eller universitet erbjuds Korta vägen, en 26 veckor lång utbildning som inkluderar språkstudier, ämneskunskap, praktik och samhällskunskap men även arbetsförberedande insatser såsom cv-skrivande erbjuds. Utbildning upphandlar arbetsförmedlingen av universitet och högskolor¹²⁰.

116 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

117 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?

118 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

119 Arbetsförmedlingen. 2017. Årsrapport 2016.

120 Arbetsförmedlingen. Om oss – Om Arbetsförmedlingen – Etablering av nyanlända – Insatser för nyanlända. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Insatser-for-nyanlanda.html> (Hämtad 2017-04-08)



För den med tidigare arbetslivserfarenhet är det möjligt att ta del av programmet praktisk kompetensutveckling i syfte att hålla kontakt med arbetslivet och utveckla sin kompetens. Under september 2017 har dock ingen inom etableringsuppdraget tagit del av insatsen i Skåne¹²¹ ¹²².

Personer inom etableringsuppdraget kan även ta del av arbetsträning med handledare. Arbetsträning kan en person inom etableringsuppdraget få i maximalt 6 månader och kan kombineras med exempelvis sfi. Arbetsplatsen får 150 kronor per dag i ersättning och betalar inte ut lön till den sökande. Syftet är att få prova på ett yrke eller få erfarenheter på den svenska arbetsmarknaden¹²³. Under september 2017 hade 192 personer inom etableringsuppdraget arbetsträning med handledare i Skåne. Av dem hade 23 % en eftergymnasial utbildning¹²⁴.

2016–2018 har regeringen uppdragit statliga myndigheter att erbjuda praktikplatser till nyanlända. Personerna måste vara inskrivna som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen men behöver inte ingå i etableringsuppdraget. Gemensamt ska myndigheterna ta emot minst 1 000 personer per år. Satsningen följs upp av Statskontoret¹²⁵. I en första uppföljning i december 2016 konstaterade Statskontoret att förutsättningarna att nå målet om i genomsnitt 1 000 platser årligen var goda. Mellan april till augusti 2016 hade knappt 400 nyanlända, varav 250 män, påbörjat praktik på någon av de 56 myndigheter som tagit emot praktikanter under perioden (totalt hade 132 myndigheter ställt praktikplatser till förfogande för nyanlända)¹²⁶.

Utöver Arbetsförmedlingens insatser erbjuder även en majoritet av kommunerna i Sverige insatser för arbetssökande, däribland nyanlända inom etableringsuppdraget. Det rör sig exempelvis om praktik eller arbetsmarknadsträning¹²⁷.

Anställningar

Det finns en rad olika anställningsformer och insatser som syftar till att underlätta inträdet på den svenska arbetsmarknaden, såsom anställningsstöd (instegsjobb, nystartsjobb, traineejobb och extratjänster) och yrkesintroduktionsanställning.

Under 2016 lämnade 1 200 personer etableringsuppdraget för ett arbete utan stöd och lika många lämnade etableringsuppdraget för ett arbete med stöd. Skillnaderna mellan kvinnor och män är stor. Tre av fyra som lämnade etableringsuppdraget för arbete med eller utan stöd var män. Arbetsförmedlingen gör analysen att skillnaderna beror på att män i högre utsträckning tar del av praktik och arbetsmarknadsutbildning samt i högre utsträckning arbetade under etableringstiden. Bland de som lämnar etableringsuppdraget för ett arbete med stöd är personer med kort utbildning överrepresenterade medan gruppen var något underrepresenterad bland de som lämnade uppdraget för anställning utan stöd. Nyanlända kan även ta del av särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Det är dock endast ett fåtal som tar del av särskilda insatser¹²⁸.

Värt att notera är också att individer med eftergymnasial utbildning är något överrepresenterade bland dem inom etablering som har arbete med eller utan stöd. 32 % av dem som har arbete med eller utan stöd har eftergymnasial utbildning, medan den gruppen individer utgör 29 % av antalet inom etablering totalt sett i Skåne. Samtidigt ser vi att andelen med högre utbildning är kraftigt överrepresenterade bland dem som har arbete utan någon form av stöd¹²⁹.

121 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qvw&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1 (Hämtad 07–06–2017).

122 I Lund är Folkuniversitetet upphandlat för att hantera "Korta vägen".

123 Arbetsförmedlingen. 2013. Arbetssökande. Arbetsförmedlingens faktablad 2013–01.

124 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qvw&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1 (Hämtad 07–06–2017).

125 Regeringen. Uppdrag till statliga myndigheter att ta emot nyanlända arbetssökande för praktik 2016–2018 m.m. Regeringsbeslut. Fi2016/00368/ESA.

126 Statskontoret. 2016. "Praktik i staten – Statskontorets uppföljning". Delredovisning. Presentation för finansdepartementet och arbetsdepartementet 2016–11–10.

127 SOU 2012:69. Med rätt att delta – Nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden.

128 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik. 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qvw&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1 (Hämtad 07–06–2017).

129 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

Tabell 5. Antal i etableringen i arbete med eller utan stöd i Skåne, september 2016 och september 2017.

	September 2017	Eftergymnasial utbildning	September 2016	Eftergymnasial utbildning
Instegsjobb	291	28 %	311	27 %
Nystartsjobb	533	30 %	252	38 %
Extratjänster	147	37 %	0	–
Moderna beredskapsjobb	18	78 %	0	–
Särskilda insatser för personer med funktionsnedsättning	8	13 %	2	0 %
Arbete utan stöd	123	40 %	85	56 %
Totalt i arbete med eller utan stöd	1 120	32 %	650	35 %
Totalt antal inskrivna i etablering	10 106	29 %	7 426	33 %

Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

Instegsjobb

Instegsjobb är ett anställningsstöd som specifikt riktar sig till nyanlända. Stödet omfattar personer i etableringsuppdraget och personer som har ett uppehållstillstånd som inte är äldre än 36 månader¹³⁰. Arbetsgivare får genom stödet en ekonomisk ersättning om upp till 80 procent av lönekostnaden¹³¹ för att anställa en person. Kravet är att personen studerar svenska parallellt med anställningen. I september 2017 hade 2 437 individer inom etablering ett instegsjobb. Antalet inom etablering med instegsjobb i Skåne under samma period var 291 individer, eller 2,9 % av det totala antalet inom etablering i regionen. Av dessa 291 individer hade 28 % eftergymnasial utbildning¹³².

Då Riksrevisionen 2013 granskade effekterna instegsjobb och nystartsjobb för nyanlända framkom att det var svårt att uttala sig om samhällsekonomiska effekter av stöden. Samtidigt visade granskningen att stöden överlag fungerade som tänkt och att en kombination av instegsjobb följt av nystartsjobb i högre utsträckning gav positiva resultat jämfört med att enbart ta del av nystartsjobb. Granskningen visade även att

nystartsjobben trängde undan instegsjobben, både på grund av ersättningarnas utformning och eftersom kommuner önskar hålla försörjningsstödskostnaderna nere på sikt och därför föredrar nystartsjobb som berättigar a-kassa. Riksrevisionen pekar på att detta kan ses som problematiskt då det kan innebära minskade möjligheter att studera svenska, vilket kan ha negativa effekter på längre sikt. Ytterligare en svaghet rapporten pekade på var att stödet enbart användes inom ett fåtal branscher och endast i låg utsträckning av större företag och offentliga organisationer. Många arbetsgivare hade då heller inte kunskap om att de kunde ta del av stödet. Därutöver finns skillnader mellan kvinnors och mäns deltagande, där män i betydligt högre utsträckning har ett instegsjobb. I rekommendationerna till Arbetsförmedlingen lyfts behov av en samsyn hos myndigheten gällande betydelsen av svenskstudier samt behov av att utöka/utveckla arbetsgivarkontakterna¹³³. OECD lyfter vidare att administrationen utgör ett hinder för att instegsjobben ska bli tillräckligt omfattande¹³⁴. Antalet personer som tagit del av instegsjobb i regionen har minskat något mellan september 2016 (311 personer)

130 Arbetsförmedlingen. 2017. För arbetsgivare – Instegsjobb. <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstallningsstod/Instegsjobb.html> (Hämtad 02-06-17).

131 På grund av taken i ersättningsnivåer ersätts arbetsgivaren i genomsnitt med 68 procent av lönekostnaden. Riksrevisionen. 2013. Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?

132 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik. OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

133 Riksrevisionen. 2013. Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?

134 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

och samma månad 2017 (291 personer). Detta ligger i linje med minskningen av antalet individer som tar del av instegsjobb i riket som helhet (2 620 september 2016, 2 437 september 2017)¹³⁵.

Nystartsjobb

Nystartsjobb är ett stöd som innebär att arbetsgivare får ekonomiskt stöd för att anställa personer som varit utan arbete under en längre period. För nyanlända gäller att de ska ha fått uppehållstillstånd som flykting eller skyddsbehövande, i vissa fall anhörig eller anhörig EES-medborgare under de senaste tre åren och vara inskriven på Arbetsförmedlingen eller vara inskriven i etableringsuppdraget för att omfattas av stödet. Arbetsgivaren ska betala kollektivavtalsenlig eller motsvarande lön och villkor och får ersättning för lön (med tak på 22 000 kr i månadslön vid heltid, vid deltid minskar takbeloppet). Under 2016 var det cirka 3 600 som fick ett nystartsjobb och därmed lämnade etableringsuppdraget. Bland de som lämnade etableringsuppdraget för ett nystartsjobb var män överrepresenterade och kvinnor underrepresenterade. Endast var femte person var kvinna. En viss underrepresentation finns även av personer med kortare utbildning¹³⁶. I september 2017 hade 4 229 individer inom etablering ett nystartsjobb vilket var en kraftig ökning jämfört med samma period 2016 då motsvarande antal var 2 195 personer. Liknande mönster kan även ses i Skåne där 533 personer i etableringsuppdraget hade ett nystartsjobb under september 2017 vilket kan jämföras med 252 personer i september 2016.

Individer med eftergymnasial utbildning är varken under- eller överrepresenterade bland dem med nystartsjobb i Skåne (30 %).

Som nämns ovan visar Riksrevisionen att kombinationen av instegsjobb följt av nystartsjobb ökar chanserna att få ett arbete utan stöd. Chanserna att ha ett arbete utan stöd tre år efter deltagande i nystartsjobb är tre gånger högre bland de som tagit del av båda insatserna jämfört med de som enbart tagit del av nystartsjobb¹³⁷.

Extratjänster

Sedan december 2016 omfattas nyanlända (inom och utanför etableringsuppdraget) av anställningsstödet extratjänster. Genom insatsen får en arbetsgivare som bedriver icke-ekonomisk verksamhet inom sjukvård, skola, barnomsorg eller funktionshinderomsorg ersättning om de anställer en person som är nyanländ eller befinner sig inom jobb- och utvecklingsgarantin. Den arbetssökande får avtalsenlig lön och arbetsförmedlingen ersätter arbetsgivaren för handledning samt lönekostnader för hel- eller deltidstjänst i upp till 12 månader med möjlighet till 12 månaders förlängning. Under de första två månaderna tillsattes 85 extratjänster. Arbetsförmedlingen ser dock att insatser kan innebära bättre möjligheter för utrikes födda kvinnor att komma in på arbetsmarknaden framöver¹³⁸. I Skåne var det 147 individer inom etableringen som hade ett arbete inom extratjänster under september 2017¹³⁹. Av dessa 147 individer hade 55 eftergymnasial utbildning, eller 37 %.

Traineejobb

Nyanlända tillsammans med unga och långtidsarbetslösa omfattas av insatsen traineejobb, vilket innebär en kombination av anställning och yrkesutbildning inom sjukvård, äldreomsorg, skola, fritidshem och andra bristyrken. Arbetsgivaren får ekonomisk ersättning. Utbildningen ska omfatta minst 25 procent av insatser. Syftet är att ge deltagaren en formell kompetens samtidigt som personen får praktisk erfarenhet inom yrket. Ingen inom etableringsuppdraget hade ett traineejobb i Skåne under september 2017. I hela landet var det enbart 40 individer som hade ett traineejobb, varav 26 inom välfärdssektorn¹⁴⁰.

Moderna beredskapsjobb i staten

Beredskapsjobb är tidsbegränsade anställningar hos en myndighet om maximalt 24 månader som kan erbjudas nyanlända inom etableringsuppdraget, eller under de senaste 12 månaderna haft en etableringsplan, tagit del av jobb- och utvecklingsgarantin under en längre tid.

135 Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsdata – Arbetsförmedlingens månadsstatistik. 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/open-doc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qww&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1

136 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

137 Riksrevisionen. 2013. Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?

138 Arbetsförmedlingen. 2017. Perspektiv på etableringsuppdraget.

139 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik.

140 Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsdata – Arbetsförmedlingens månadsstatistik. 16–64 år. http://qvs11ext.ams.se/QvAJAXZfc/open-doc.htm?document=Extern/mstatplus_extern.qww&host=QVS@QVS11EXT&anonymous=true&select=StartTrigger,1

Personer som fått uppehållstillstånd under de senaste 36 månaderna och är anhörig till EU/ESS-medborgare kan också ta del av insatsen. Arbetsförmedlingen ersätter arbetsgivaren för den lön som betalas ut till den anställde. Under september 2017 hade 18 personer i Skåne inom etableringsuppdraget ett modernt beredskapsjobb. I hela landet var det 167 personer inom etableringsuppdraget som hade ett beredskapsjobb.

Individer med högre utbildning är kraftigt över-representerade bland dem med moderna beredskapsjobb. Av de 18 individer i Skåne som återfinns inom denna aktivitet var 14 individer med eftergymnasial utbildning (78 %). Motsvarande andel för riket samma period var 77 %.

Yrkesintroduktionsanställning

Yrkesintroduktionsanställning är en anställning på minst sex månader med stöd som innebär att en nyanländ, ung person eller långtidsarbetslös person anställs till en lägre lön (lägst 75 procent av kollektivavtal) och får stöd av en handledare och utbildning för att lära sig yrket. Arbetsgivaren får ekonomiskt stöd och måste omfattas av ett centralt kollektivavtal för yrkesintroduktion. Trots att nyanlända omfattas av stödet är det ytterst få som har tagit del av det. I september 2017 var det exempelvis enbart en person inom etableringsuppdraget som tog del av yrkesintroduktionsanställning i hela landet, och ingen i Skåne¹⁴¹. Arbetsförmedlingen menar att den låga andelen totalt, och inom vissa grupper i synnerhet, beror på att arbetsgivare inte har kännedom om hur

regelverket ser ut och att ansökningsprocessen är för komplicerad¹⁴².

Av de drygt 10 000 individer som var sökande inom etableringsuppdraget i Skåne i september 2017 är det en klar minoritet som i dagsläget har arbete med eller utan stöd. Den största insatsen (vilken omfattar 2 468 personer) som sökande tar del av är förberedande insatser som till exempel fortsatt kartläggning och vägledning.

Stöd till start av näringsverksamhet/företagande

Utöver yrkesinriktade sfi-kurser som erbjuds med inriktning på entreprenörskap/företagande finns ytterligare stöd inom ordinarie företagsfrämjande strukturer såsom Arbetsförmedlingens stöd till start av näringsverksamhet och Almis lånefinansiering till små och medelstora företag.

Arbetsförmedlingen erbjuder programmet stöd till start av näringsverksamhet till arbets sökande över 18 år som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Krav för att få del av stödet är att den sökandes förutsättningar att driva ett företag bedöms som goda av handläggare och att det finns en utvecklad affärsplan. I vissa fall kan en sökande få ta del av praktik för att få branscherfarenhet inom ramen för programmet¹⁴³.

Almi är ett statligt ägt bolag som arbetar med rådgivning och låneverksamhet. Utlåningsverksamheten syftar till att fungera marknadskompletterande för företagare som har svårt att få tillgång till lån på grund av att banker uppfattar risken som för hög. Almi har ett särskilt uppdrag att främja utrikes föddas företagande.

141 Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens månadsstatistik. Arbetsförmedlingen. Om oss – Statistik och publikationer – Statistik – Månadsstatistik. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Statistik/Manadsstatistik.html> (Hämtad 2017-04-28).

142 Arbetsförmedlingen. 2017. Årsredovisning 2016.

143 Arbetsförmedlingen. 2017. Arbetssökande. Arbetsförmedlingens faktablad 2017-01.



Under 2012 gjorde Riksrevisionen en granskning av Almi:s lån och stöd till start av näringsverksamhet riktat till utrikes födda. Även om rapporten alltså inte fokuserar på gruppen nyanlända kan den vara relevant då den har gjorts med utgångspunkt i att Sverige förväntades få ett kraftigt ökat antal asylsökande och nyanlända de följande åren. Riksrevisionen konstaterade att Arbetsförmedlingens och Almi:s insatser bidrog till att fler utrikesfödda startade företag, dock fann de att det saknades kunskap hos Arbetsförmedlingen och Regeringen om effekterna av stödet och tillräcklig uppföljning av Almi:s utlåning till utrikes födda. Riksrevisionen konstaterade även att det, trots positiva sysselsättnings-effekter för både inrikes och utrikes födda, var en mindre effekt för utrikes födda. Dessutom visade resultaten på att de utrikes födda som fortsatte att driva företag i många fall hade inkomster under gränsen för ekonomisk utsatthet¹⁴⁴. Regeringen menar att brister avseende uppföljning har åtgärdats genom nya arbets sätt hos Arbetsförmedlingen och nya indikatorer för uppföljning av kapitalförsörjningsaktörer samt en översyn av ägaransvisning för Almi¹⁴⁵.

Det finns emellertid ytterligare utmaningar kopplat till utlåning generellt för gruppen utrikes födda såsom att de som kommit till Sverige nyligen saknar bankhistorik i enlighet med de kriterier som ligger till grund för bedömning och baseras på offentliga databaser.

Flera företag som intervjuats för Tillväxtverkets rapport *Tillgång till kapital* upplever även att det finns en negativ attityd i systemet till utrikes födda företagare. Även språket kan utgöra ett hinder för att kunna tillgodogöra sig rådgivning¹⁴⁶ (sedan studien har Almi fått utökade medel för rådgivning riktade till utrikes födda företagare). Ytterligare en utmaning kopplat till utlåning är att det konstaterats i Tillväxtverkets rapport att utrikes födda lånar lägre belopp och att detta inte kan förklaras enbart med branschriktning, då skillnader i storlek mellan inrikes och utrikes födda inom samma bransch¹⁴⁷.

Snabbspår

Snabbspåren är en sammanhållen process för etableringsinsatser

Snabbspåren syftar till en mer effektiv etablering genom att paketera och erbjuda en sammanhållen process för etablering med ett paket av insatser där den nyanlände erbjuds praktik, språkräning och utbildning. Idag finns separata snabbspår för en rad yrken som valts ut av Arbetsförmedlingen tillsammans med arbetsmarknadens parter. Deltagare i snabbspåren är berättigade till etableringsersättning eller aktivitetsstöd¹⁴⁸. Arbetsförmedlingen har regeringsuppdraget att samordna och genomföra snabbspåren. I början av 2017 fanns totalt tretton snabbspår för ett tjugotal yrken och nya spår kommer sjösättas inom kort¹⁴⁹.

Tabell 6. Snabbspår som genomförs och planerade snabbspår¹⁵⁰.

Snabbspår som är i genomförande

- Kockar • Lastbilsförare • Legitimationsyrken inom hälso- och sjukvård • Lärare/förskollärare • Målare • Styckare och slaktare • Tekniker och ingenjörer inom fastighetsbranschen • Tjänstemän inom byggsektorn – byggingenjörer
- Distributionselektriker och ingenjörer inom el-branschen • Samhällsvetare, inkl. ekonomer och jurister • Socionomer/socialt arbete • Djursjukskötare • Träindustrin

Snabbspår som är på gång

- Chefer (inom bygg) • CNC-operatörer • Distributionstekniker • Industriarbetare • Ingenjörer • Maskinförare
- Maskinoperatörer • Mekaniker (bil, lastbil, buss) • Undersköterskor

144 Riksrevisionen. 2012. Etablering genom företagande – är statens stöd till företagare effektiva för utrikes födda?

145 Riksrevisionens rapport om etablering av utrikes födda genom företagande. Skr. 2012/13:146.

146 Tillväxtverket. 2014. Rapport 0165. Tillgång till kapital.

147 Tillväxtverket. 2014. Rapport 0165. Tillgång till kapital.

148 Arbetsförmedlingen. Om oss – Om Arbetsförmedlingen – Etablering av nyanlända – Snabbspår. <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbspar.html> (2017-06-21).

149 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

150 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

Målet med snabbspåren är i första hand en ordinarie anställning, men även subventionerade anställningsformer och arbetsplatsförlagd praktik anses utgöra stegförflyttning mot arbetsmarknadsetablering. Samtliga snabbspår bygger på möjligheten att genomföra flera etableringsinsatser, som praktik, yrkessvenska och kompletterande högskole- eller arbetsmarknadsutbildning, parallellt. Varje snabbspår har ett eget innehåll som bestäms av arbetsmarknadens parter tillsammans med Arbetsförmedlingen som är samordnande myndighet. Aktörerna som är delaktiga i spåren varierar också – i en del av snabbspåren inriktade mot akademikerkyrken är lärosätena en central part medan validering av yrkeskompetensbedömare som är certifierade för genomförande av validering på deltagarens modersmål är en central komponent i snabbspåren för kockar^{151 152 153}.

Snabbspårens bredd och omfattning varierar

Under 2016 var snabbspåren för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården, lärare och förskollärare samt samhällsvetare (inkl. ekonomer och jurister) de

klart mest omfattande mätt i antal deltagare. Även spåret för tjänstemän inom byggsektorn respektive snabbspåret för tekniker och ingenjörer i fastighetsbranschen tillhör spår med över 200 deltagare. Samtidigt är variationen i omfattning stor och de minsta snabbspåren hade färre än 20 deltagare under 2016, något som i hög utsträckning speglar spårens bredd. Uppskattningsvis utgör akademierna drygt 70 procent av deltagarna i snabbspåren¹⁵⁴. Antalet kvinnor är färre än antalet män i samtliga snabbspår förutom i spåret för lärare och förskollärare. Sveriges kvinnolobby har kritiserat snabbspåren för den bristande jämställdheten där 9 av 13 snabbspår finns inom mansdominerade branscher, samtidigt som det finns exempel på branschspår i kvinnodominerade branscher som domineras av män. Här pekar Sveriges kvinnolobby ut diskriminering i matchningen som en förklaringsfaktor bakom det faktum att snabbspåren i kvinnodominerade branscher med höga utbildningskrav fortfarande domineras av män¹⁵⁵. Snabbspåren lanserades 2015, vilket gör att det idag saknas studier och uppföljningar på programmets effektivitet.

Tabell 7. Snabbspårens omfattning i deltagare samt könsfördelning¹⁵⁶.

Snabbspår	Antal deltagare	Andel kvinnor	Andel män
Kockar	109	11 %	89 %
Lastbilsförare	116	0 %	100 %
Legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården	509	30 %	70 %
Lärare och förskollärare	682	60 %	40 %
Målare	98	0 %	100 %
Styckare/slaktare och bageri	140	10 %	90 %
Tekniker och ingenjörer fastighetsbranschen	201	3 %	97 %
Tjänstemän inom byggsektorn	241	27 %	73 %
Distributionselektriker och ingenjörer elbranschen	100	0 %	100 %
Samhällsvetare inkl. ekonomer och jurister	573	36 %	64 %
Socialt arbete	19	47 %	53 %
Djurskötare	16	13 %	87 %

Källa: Arbetsförmedlingen (2017)

151 Regeringen. 2015. Första snabbspåret för nyanlända lanseras. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/09/forsta-snabbsparet-for-nyanlanda-lanseras/> (Hämtad 2017-06-21).

152 Regeringen. 2015. Snabbspår – snabbare etablering av nyanlända. <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/nyanlandas-etablering/snabbspar-snabbare-etablering-av-nyanlanda/> (Hämtad 2017-06-21).

153 Regeringen. 2016. Nya snabbspår för nyanlända samhällsvetare och nyanlända med examen inom socialt arbete. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/06/nya-snabbspar-for-nyanlanda-samhallsvetare-och-nyanlanda-med-examen-inom-socialt-arbete/> (Hämtad 2017-06-21).

154 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

155 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

156 Sveriges kvinnolobby. 2017. Snabbspår & Stickspår – En jämställdhetsgranskning av etableringsinsatser i budgetpropositionen för 2017.

Svårt att uttala sig om snabbspårens effektivitet

Arbetsförmedlingen gjorde i maj 2017 en nulägesbedömning av snabbspåren, bedömningen är ingen utvärdering eller effektmätning utan en enklare bedömning av insatsens effektivitet. Snabbspåren har expanderat relativt kraftigt under 2016–2017 och utbyggnaden märks i att antalet deltagare ökar snabbt – mellan oktober 2016 och mars 2017 ökade antalet deltagare från drygt 2000 personer till drygt 3500 personer.

I studien tittar man på andelen deltagare som fått en anställning efter genomfört snabbspår. Bland de deltagare som har deltagit i snabbspåren i 13–15 månader har 33–52 procent ett arbete beroende på vilket snabbspår de deltagit i. Etableringsandelen är lägre, 23 procent, för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården – detta beror troligen på att legitimationsprocessen för dessa yrken gör att etableringen fördröjs.

Kontigo vill dock påpeka att studien inte redogör för etableringsresultaten för någon jämförelsegrupp, det går alltså inte att avgöra om individer i snabbspåren har etablerats snabbare än individer som deltagit i någon annan insats. Studien skiljer inte heller på kvalificerade anställningar och övriga anställningar, vi vet alltså inte hur stor andel av deltagarna i snabbspåren som matchats till rätt typ av jobb. Man redogör inte heller för andelen subventionerade respektive ej subventionerade anställningar bland de som fått sysselsättning. I väntan på fullständiga utvärderingar går det alltså inte att uttala sig om insatsens effektivitet.

Diskontering av utländsk utbildning inte utländska akademiker

I OECD:s omfattande granskning av svensk integrationspolitik, som publicerades 2016, identifierar man gap i de insatser som riktar sig mot utrikes födda akademiker samt rekommendationer baserat på dessa. En central slutsats i studien är att det i hög utsträckning är den utländska utbildningen, snarare än utländska individer i sig, som diskonteras i värde på den svenska arbetsmarknaden. Det är alltså i synnerhet de 60 % utrikes födda akademiker som har en utländsk examen som har svårare att hitta ett jobb som stämmer överens med deras utbildningsnivå på svensk arbetsmarknad.

För utrikes födda med en svensk högskoleutbildning är skillnaderna betydligt mindre. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda med en högskoleutbildning ligger på samma nivå som bland utrikes födda med en gymnasieutbildning¹⁵⁷.

En viktig förklaring till svårigheterna för personer med utländsk högskoleexamen att få kvalificerade jobb på svensk arbetsmarknad är att svenska arbetsgivare har svårt att utvärdera den kompetens en utländsk examen indikerar vilket gör att insatser för validering och erkännande av utländsk högskoleutbildning är centrala. Det finns dessutom evidens, menar OECD, från såväl Sverige som från andra länder att sådana insatser kan vara effektiva. Medan det svenska systemet för validering och utlåtande/legitimation har utvecklats pekar OECD på att väntetider och ledtider är långa, särskilt för personer med en utländsk högskoleutbildning inom vård eller medicin. Här menar man att en omorganisation kan vara nödvändig, genom att till exempel flytta ansvaret för att utvärdera utbildning och utfärda legitimationer på vårdområdet till Universitets- och högskolerådet. OECD pekar vidare på att Sverige saknar ett systematiskt system för att utvärdera och validera högskoleutbildningar där migranter saknar dokumentation på en slutförd examen¹⁵⁸.

OECD menar att utländska högskoleutbildningar inte alltid motsvarar svenska utbildningar och att systemet med sk *bridging courses*, alltså kompletterande högskolekurser och utbildningar, därför bör expanderas för att fylla dessa glapp. Man pekar också ut exempel på insatser som kombinerar arbete och utbildning från Kanada där man använt sig av sk alternativa vägar. I dessa har nyanlända fått börja arbeta i mindre kvalificerade jobb med anknytning till deras kompetens för att bygga sektorsspecifika språkkunskaper, skaffa kontakter och stärka förståelsen för den nationella arbetsmarknaden. Dessa insatser pekas ut som framgångsrika men bör genomföras parallellt med validering och komplettering av utbildning för att säkerställa att de utrikes födda gör snabb karriär och hamnar i sysselsättning som motsvarar deras kompetensnivå¹⁵⁹.

SACO har också pekat ut ett antal åtgärder som bör genomföras för att stärka etableringsinsatserna mot nyanlända akademiker. Bland annat anser man att Arbetsförmedlingen behöver förbättra sin service mot

157 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

158 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

159 OECD. 2016. Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden.

akademiker generellt och utrikes födda akademiker i synnerhet. Här pekar man särskilt på att framgångsrik matchning av akademiker är ett sätt att minska undanträngningseffekterna på övriga grupper på arbetsmarknaden som en följd av att okvalificerade tjänster frigörs. Man anser vidare att akademiker i etableringsfasen ska träffa handläggare som har särskild kunskap om deras utbildning och arbetsmarknad samt att etableringsplanen ska kunna utökas och omfatta tre år. SACO menar även att insatser för att främja yrkesrörlighet är centrala och att Arbetsförmedlingen bör erbjuda insatser mot utrikes födda som har ett jobb som inte motsvarar deras kvalifikationer, för att dessa ska kunna ta mer kvalificerade jobb¹⁶⁰.

Såväl SACO som Riksrevisionen¹⁶¹ pekar i sina respektive rekommendationer på att nyanlända behöver kunna påbörja sin validering på ett annat språk än svenska för att säkerställa att inträdet på arbetsmarknaden inte fördröjs för att insatser måste göras sekventiellt. SACO menar mer generellt att tiden är en extra viktig faktor för gruppen akademiker, vars stora humankapital riskerar att försämrats kraftigt om det inte kommer till användning. En strategi för att förkorta etablerings-

tiden kan vara att individanpassa de kompletterande högskoleutbildningarna för att kunna förkorta och effektivisera dessa – här föreslår man fjärrundervisning som en metod för att möjliggöra en sådan individualisering.

Riksrevisionen konstaterar i sin granskning av etableringen från 2015 att utländska akademiker möts av ett komplext system där ett stort antal myndigheter ansvarar för processer för validering, utlåtande och legitimation. Man pekar vidare på att handläggningstiderna för bedömning av utländsk högskoleutbildning är långa – Socialstyrelsens handläggningstider för prövning av utländsk högskoleutbildning, det första steget i legitimationsprocessen, var då Riksrevisionen gjorde sin granskning cirka 12 månader. Långa ledtider försenar individens etablering. Man pekar också på att 4 av 10 arbetsgivare inte känner till att det finns en myndighet som bedömer utländska utbildningar och att endast cirka 15 procent av arbetsgivarna har sett ett utlåtande i en rekryteringsprocess vilket antyder att det finns förbättringsmöjligheter när det gäller kännedomen kring arbetet med bedömningar och utlåtanden bland arbetsgivare¹⁶².

160 SACO. 2016. Våra frågor – Integration – Tio förslag för snabbare etablering av invandrade akademiker. <http://www.saco.se/vara-fragor/integration/> (Hämtad 2017-05-25); Josefin Edström, SACO. 2015. Vad kostar en akademiker – En jämförelse av utbildningskostnaden för en svenskt utbildad och en invandrad akademiker.

161 Riksrevisionen. 2014. Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens.

162 Riksrevisionen. 2015. Nyanländas etablering – är statens insatser effektiva?



Efter etablering – kommunens ansvar

Etableringens avslutande, sysselsättning och ersättning

Två-tre år efter att den nyanlände fått sitt uppehållstillstånd avslutas etableringsuppdraget¹⁶³. I samband med detta är inte den nyanlände längre nyanländ vilket innebär att vissa ersättningar och insatser som genomförs specifikt mot nyanlända inte längre är tillgängliga. Under etableringen kan den nyanlände få etableringsersättning från Försäkringskassan, denna ersättning upphör i samband med att etableringsuppdraget avslutas¹⁶⁴. Istället kan individen ta del av ersättningar och förmåner som är tillgängliga även för övriga personer med uppehållstillstånd eller medborgarskap. Ersättningstypen beror på vilken typ av sysselsättning individen har.

Efter avslutad etablering är deltagande i arbetsmarknadspolitiska program den vanligaste sysselsättningsformen, följt av anställning. 90 dagar efter etableringsuppdraget är hälften av de nyanlända i någon form av arbetsmarknadspolitiskt program. 25 procent av deltagarna har en anställning 90 dagar efter etableringen – av dessa har en femtedel ett arbete utan någon form av stöd eller subvention. Sju procent av deltagarna är i utbildning och sex procent är öppet arbetslösa¹⁶⁵.

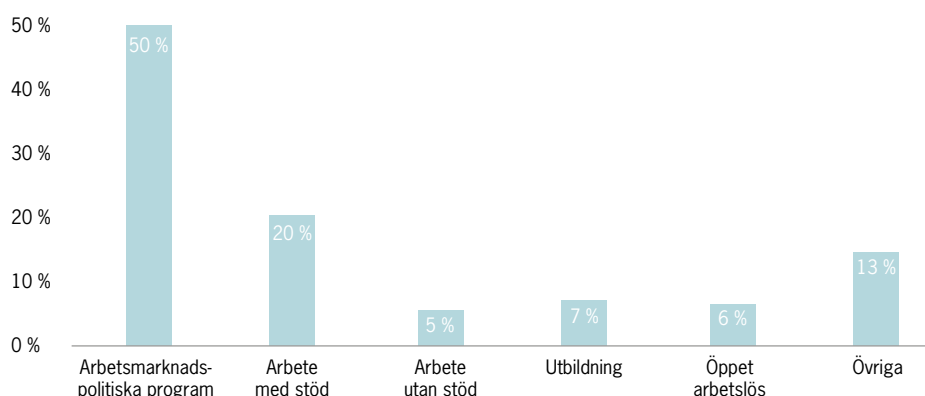
För personer som deltar i arbetsmarknadspolitiska program utgår ersättning i form av aktivitetsstöd från Försäkringskassan. För arbete, med eller utan stöd eller subvention, uppbär den anställde givetvis en lön – på samma sätt har personer som går ut i utbildning möjlighet att söka om studiebidrag och studielån. De individer som blir öppet arbetslösa efter etableringen kan efter prövning eventuellt erhålla försörjningsstöd och för dessa bär kommunen kostnaderna för stödet till den enskilde.

Arbetsförmedlingens insatser efter avslutad etablering

Anställningsstöd

Flera former av anställningsstöd riktar sig specifikt mot personer som är nyanlända eller nyligen har gått ur etableringen, vilket gör att arbetsgivare som anställer personer i upp till ett år efter avslutat etableringsuppdrag kan ta del av stöden i flera av stödformerna, såsom instegsjobb. Flera av stöden riktar sig även till en bredare grupp arbetssökande såsom nystartsjobb, traineejobb, extratjänster och yrkesintroduktionsanställning, vilka personer kan delta i efter avslutad etablering såvida de uppfyller något av de andra kriterierna för att få ta del av insatserna. Kriterierna varierar mellan de olika anställningsstöden, men några kriterier återkommer i

Figur 11. Sysselsättningen för deltagare i etableringsuppdraget 90 dagar efter avslutat etableringsuppdrag¹⁶⁶.



163 Migrationsverket. 2016. Andra aktörer – Kommuner – Statlig ersättning – Vanliga begrepp när det gäller statliga ersättningar. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Kommuner/Statlig-ersattning/Vanliga-begrepp.html> (Hämtad 2017-06-21).

164 Försäkringskassan. Myndigheter & samarbetspartner – arbetsförmedlingen – Försäkring – Etableringsersättning. https://www.forsakringskassan.se/lut/p/z0/dcgxDoMwDEbhs3TwHCO2bqjqCbogNgNuiEgclPwC9fZND9Dtfc9NbnSTyRm8IGST2DxeS7ofgo26fiB-ZIMaXk_i9LE1-E2hh-VjKrKjuXJKuMZhXI26qspcmYoXMUX9dtV3A_m937MPtCOci-x8/ (Hämtad 2017-06-21).

165 Svenskt näringsliv. 2016. Ekonomifakta.se – Artiklar – 2016 – April – Vad händer efter etableringsuppdraget. <http://www.ekonomifakta.se/Artiklar/2016/april/vad-hander-efter-etableringsuppdraget/> (Hämtad 2017-06-21).

166 Svenskt näringsliv. 2016. Ekonomifakta.se – Artiklar – 2016 – April – Vad händer efter etableringsuppdraget. <http://www.ekonomifakta.se/Artiklar/2016/april/vad-hander-efter-etableringsuppdraget/> (Hämtad 2017-06-21).

flera stödformer. Kriterier inkluderar bland annat individens tid i arbetslöshet eller sjukskrivning där långtidsarbetslösa respektive långtidssjukskrivna är prioriterade, nedsatt arbetsförmåga, att individen har suttit i fängelse samt ålderskriterier där ungdomar i arbetslöshet är en prioriterad grupp. Flera stödformer kan även ge stöd givet att individen deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin¹⁶⁷. Stöden beskrivs närmare i avsnitt 3.3.10 Anställning.

Övriga insatser

Genom jobb- och utvecklingsgarantin får individen även efter avslutat etableringsuppdrag rätt till individuellt utformade insatser för etablering. Här kan insatser som liknar de som erbjuds inom ramen för

etableringen ingå, såsom vägledning, arbetspraktik och arbetsmarknadsutbildning.

Även efter avslutat etableringsuppdrag kan individen delta i flera av de insatser som ingår i etableringen. Exempelvis erbjuds kompletterande högskoleutbildningar mot personer även efter avslutat etableringsuppdrag, givet att de har en påbörjad eller avslutad utländsk högskoleutbildning¹⁶⁸. Även arbetsmarknadsutbildningarna för personer med ingen eller begränsad erfarenhet av svensk arbetsmarknad är tillgängliga för individer som gått ur etableringen¹⁶⁹. Snabbspåren är däremot specifikt riktade mot nyanlända, men individen kan delta i snabbspår upp till tolv månader efter avslutat etableringsuppdrag¹⁷⁰.

167 Arbetsförmedlingen. För arbetsgivare – Anställningsstöd. <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstillningsstod.html> (Hämtad 2017-06-21).

168 Regeringen. 2016. 19 universitet och högskolor ska starta kompletterande utbildningar för personer med utländsk examen. <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2016/10/19-universitet-och-hogskolor-ska-starta-kompletterande-utbildningar-for-personer-med-utlandsk-examen/> (Hämtad 2017-06-21).

169 Regeringen. 2015. Korta uppdragsutbildningar på eftergymnasial nivå som arbetsmarknadsutbildning.

170 Arbetsförmedlingen: Arbetsformedlingen.se – Etablering av nyanlända, Snabbspår.



3. Den skånska arbetsmarknaden

Den skånska branschstrukturen

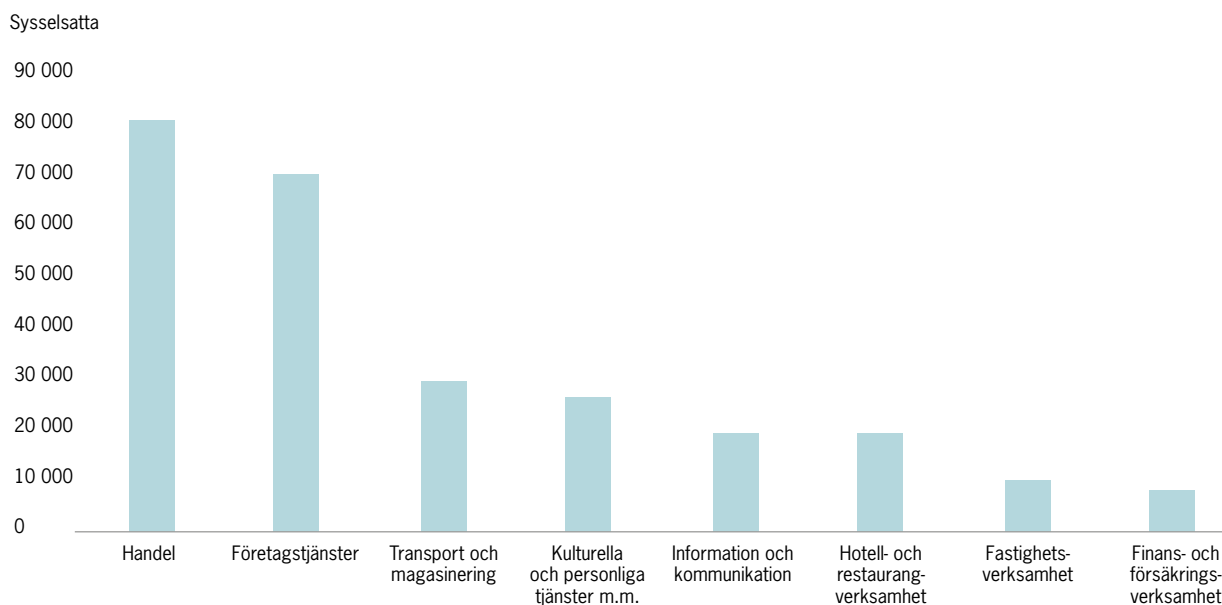
Den sysselsatta dagbefolkningen i Skåne uppgår till drygt 575 000 personer. Störst andel sysselsatta återfinns i den **privata tjänstesektorn** (45 %). Sektorn rymmer en rad branscher och inkluderar handel, transport, hotell och restaurang, information och kommunikation, finansiell verksamhet och företagstjänster samt personliga och kulturella tjänster. Tjänstesektorn är personalintensiv och omfattar alla slags utbildningsnivåer. Inom sektorn återfinns störst andel sysselsatta inom handeln medan lägst andel finns inom finans- och försäkringsrelaterad verksamhet¹⁷¹.

En dryg tredjedel av sysselsättning i Skåne återfinns i offentlig sektor. Störst antal personer finns i branschen vård- och omsorg inklusive sociala tjänster. Vård- och omsorg sysselsätter närmare 100 000 personer vilket är

20 000 fler personer än handeln. Den största arbetsgivaren är Region Skåne. Minst antal sysselsatta i offentlig sektor finns i branschen offentlig förvaltning inklusive försvar och social försäkring. Även om branschen är den minsta inom offentlig sektor är antalet sysselsatta lika många som i branschen transport- och magasinering vilken är privat tjänstesektors tredje största bransch.

Tillverkningsindustrin sysselsätter en liten andel av den skånska arbetskraften. Drygt 11 procent av länets samtliga arbetstillfällen återfinns i tillverkningsindustrin, företrädesvis i produktion av livsmedel, maskinvaror, metallvaror och förpackningar. Industrin består av kapital- och kunskapsintensiva företag med stort exportberoende samt mer småskalig arbetsintensiv legotillverkning. Inom **byggindustrin** finns 7 procent av Skånes sysselsatta där merparten är sysselsatt inom specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet.

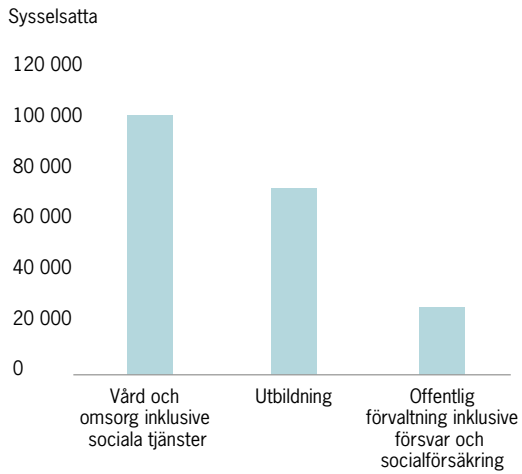
Figur 12. Antal sysselsatta per bransch inom privat tjänstesektor i Skåne, 2015



Källa: SCB (2017)

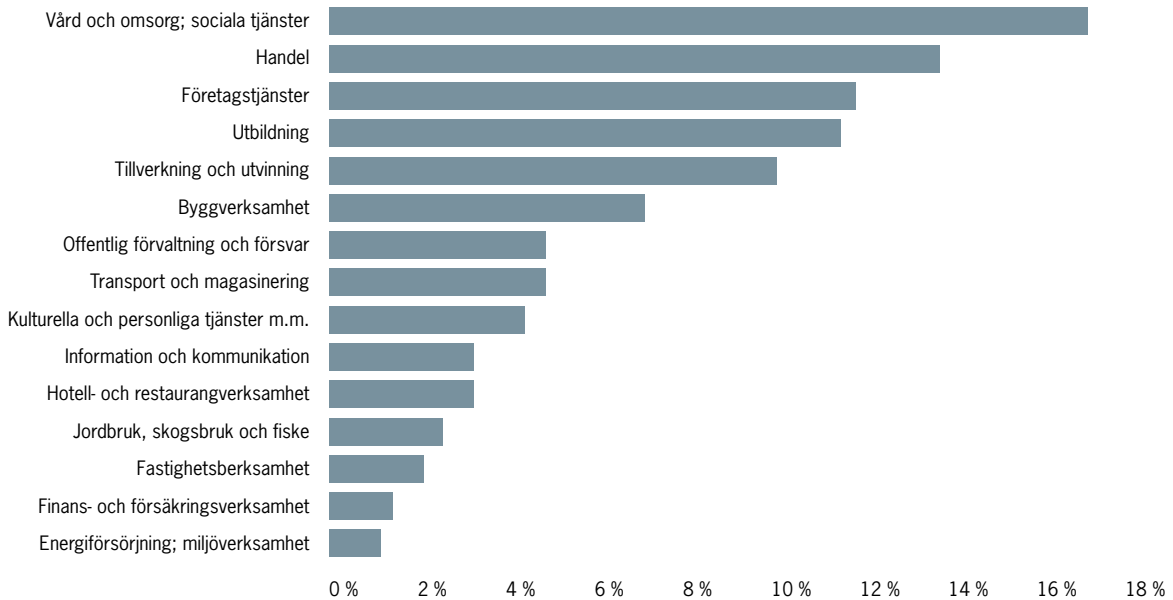
171 För en prognos över kompetensbehovet bland branscher i Skåne hänvisas till <https://utveckling.skane.se/siteassets/digitala-rapporter/skane2025/skane2025-enkelsidig.pdf> (Hämtad 2017-06-21).

Figur 13. Antal sysselsatta per bransch inom offentlig sektor i Skåne, 2015



Källa: SCB (2017)

Figur 14. Andel av den sysselsatta dagbefolkning per bransch i Skåne, 2015



Källa: SCB (2017)

Efterfrågan på kompetenser

I Arbetsförmedlingens prognos för de kommande åren bedöms antalet bristyrken på Skånes arbetsmarknad öka¹⁷². Inom den privata sektorn är det framför allt små och medelstora företag inom byggverk- samhet, och inom industrin, som har ett stort behov av yrkeskompetens. Inom IT och teknik fortsätter rekryteringsläget vara mycket besvärligt eftersom tillgången på yrkeserfarna och även nyutexaminerade arbetssökande är begränsad. Arbetsförmedlingen konstaterar att det inom branschen är vanligt att företagen rekryterar arbetskraft från andra länder för att möta arbetskraftsefterfrågan. Inom offentlig sektor finns en växande brist på utbildad arbetskraft inom de flesta yrken på högskolenivå.

Arbetsförmedlingen anser att bristen på arbetskraft i stor utsträckning beror på för små utbildningsvolymmer. Framförallt lyfts utbildningar inom IT, många ingenjör- utbildningar, flertalet lärarutbildningar samt många utbildningar inom området hälso- och sjukvård fram som exempel. Arbetsförmedlingens analys slår fast att orsakerna dels beror på att ungdomar visar för

litet intresse för vissa utbildningar. Dels kräver många utbildningar fullständiga betyg, vilket många utbildningssökande inte har. Dels finns det för få utbildningsplatser¹⁷³.

Arbetsförmedlingens bedömning av situationen på Skånes arbetsmarknad år 2018 visar på att arbetskraftsbristen framförallt rör yrken med krav på högre utbildning. De yrkesgrupper som förväntas uppvisa högst brist under 2018 är¹⁷⁴:

- yrken med krav på högskoleutbildning inom teknik och data
- yrken med yrkesbevis inom byggverksamheten
- vissa kvalificerade yrken inom industrin
- yrken med krav på högskoleutbildning inom hälso- och sjukvård samt undersköterskor
- läraryrken
- vissa yrken med krav på högskoleutbildning inom försäljning och ekonomi

172 Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 Skåne län.

173 Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 Skåne län.

174 Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2016 Skåne län.

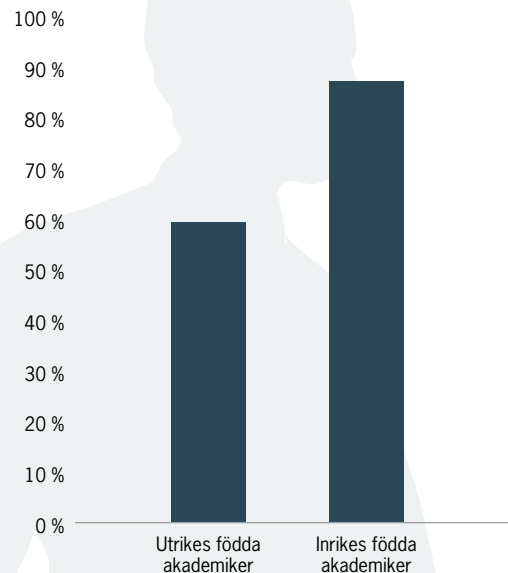
Andelen nyanlända akademiker på arbetsmarknaden i Skåne

Den sysselsatta nattbefolkningen i åldrarna 25–64 år uppgår i Skåne till 663 000 personer. Av dessa har 280 000 personer eftergymnasial utbildning. 68 200 av dem är födda utomlands. Det finns stor variation i sysselsättningsgraden bland svenskfödda akademiker och utlandsfödda akademiker. Bland inrikes födda akademiker i åldrarna 25–64 år är sysselsättningsgraden 89 procent medan sysselsättningsgraden bland utländska akademikerna endast är 61 procent.

Branscher inkluderande yrken med höga krav på formell svenska (skriftligt/muntligt) som exempelvis finans- och försäkringsverksamhet och offentlig förvaltning finns de lägsta sysselsättningsgraderna bland de utrikesfödda akademikerna. Branscher med yrken utan lika stora krav på svenska språkkunskaper, exempelvis hotell- och restaurang samt transport- och magasinering är sysselsättningsgraden som högst inom gruppen utrikesfödda akademiker. Generellt visar statistiken på att utrikesfödda akademiker har enklare att nå sysselsättning inom teknisk- och vårdrelaterade yrken än inom samhällsvetenskapliga yrken.

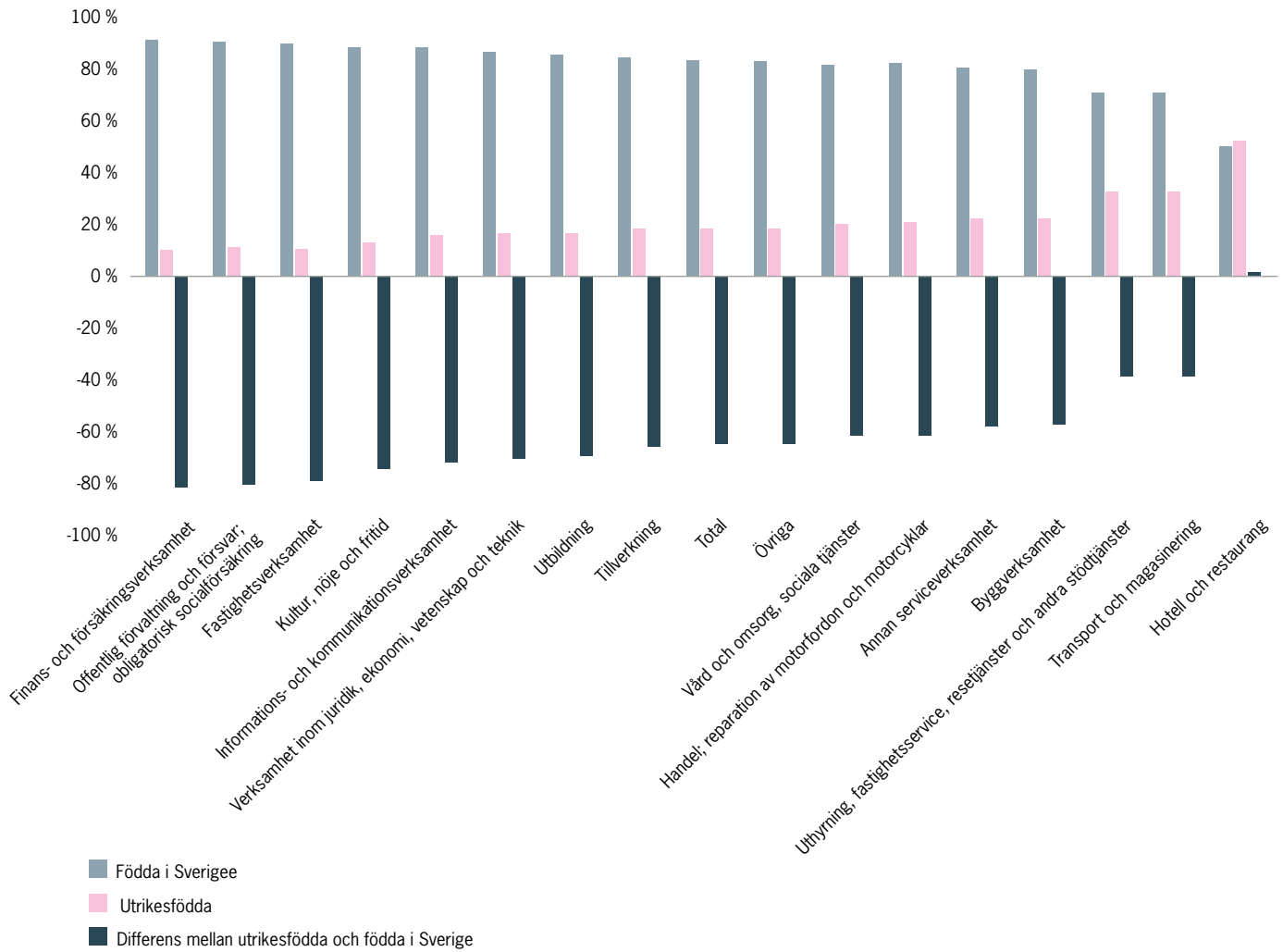
Figur 15. Sysselsättningsgraden bland utrikes födda respektive inrikes födda akademiker i Skåne i åldrarna 25–64 år, 2015

Källa: SCB (2017)



Figur 16. Sysselsättningsgrad per bransch i Skåne för inrikes födda respektive utrikes födda akademiker i åldrarna 24–65 år, 2015

Källa: SCBO



4. Utmaningar som försvårar en effektiv etablering av nyanlända akademiker på den skånska arbetsmarknaden

Intervjuer med representanter från Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne Län, Kommunförbundet i Skåne, Malmö högskola, Lunds universitet, Arbetsförmedlingen representanter från arbetsgivare och civila samhället i Skåne, uttrycker såväl övergripande utmaningar som specifika flaskhalsar för nyanlända akademikers etablering på Skånes arbetsmarknad. Nedanstående avsnitt samlar de brister som informanterna lyft vid intervjuerna och behov som respondenterna ser krävs, för att uppnå förändring.

Identifierade utmaningar

- Styrning och regelverk
- Svenska språket
- Bedömning av utländsk utbildning och validering
- Kvaliteten på stödet för personberoende – få handläggare som har specialkunskap anpassad till akademiker.
- Utbildningssystemet
- Rekryteringsprocesser
- Brister i intern kommunikation
- Samverkan mellan aktörer/aktörernas roller och ansvar

Styrning och regelverk

Möjligheten för aktörer, verksamma på lokal och regional nivå att stödja nyanlända akademikers etablering på arbetsmarknad, begränsas enligt informanterna i stor utsträckning av nationella lagar, förordningar, direktiv och myndighetsuppdrag.

Samtliga personer som intervjuats anser att Arbetsförmedlingen har och bör ha en central roll i etableringsprocessen av nyanlända akademiker. Samtidigt menar respondenterna att myndigheten saknar specialistkunskap på handläggarnivå för att möta nyanlända akademiker och att målgruppen akademiker inte heller

är i fokus för Arbetsförmedlingens uppdrag. Flera respondenter menar också att myndighetens arbete inom etableringsprocessen inte är anpassat efter målgruppen akademikers behov. De intervjuade menar att Arbetsförmedlingen bör erbjuda större flexibilitet och snabbhet för målgruppen akademiker, än vad processen kring etableringsuppdraget erbjuder. Detta för att individernas kunskaper/utbildningar inte ska bli för gammal. Mot bakgrund av önskemål om mer flexibla insatser blir det nya regelverk som Arbetsförmedlingen har att förhålla sig till intressant. Regelverket som träder i kraft 1 januari 2018 har i syfte att på ett bättre sätt kunna individualisera insatserna

Ett betydande hinder för utvecklingen av en mer flexibel Arbetsförmedling är det regelverk och praxis som omger dess upphandlingsprocesser. Upphandlingen av olika tjänster, som t ex förberedande utbildningar, utbildningar, arbetsintroduktion, validering sker i hög grad centraliserat på myndigheten. Det finns små möjligheter att upphandla lokala aktörer något som begränsar möjligheterna till lokal anpassning och relevans av insatser, både ur ett individ- och arbetsgivarperspektiv.

Vissa av de personer som intervjuats riktar också kritik mot de incitament som Arbetsförmedlingen verkar utifrån. Kritikerna menar att Arbetsförmedlingens uppdrag är att matcha till jobb. Inte att matcha till *rätt* jobb i första hand. De tillfälliga uppehållstillstånden som i praktiken tvingar nyanlända att ta vilket jobb som helst för att säkerställa ett permanent uppehållstillstånd, skapar tillsammans med Arbetsförmedlingen syn på matchning enligt kritikerna ineffektivitet att leda nyanlända akademiker mot rätt jobb sett till deras kompetens.

Viss kritik framkommer även mot hur regeringen generellt hanterat etableringen av nyanlända akademiker. De intervjuade anser att regeringen på en övergripande nivå återkommer till behovet att snabbt få ut nyanlända i arbete, att deras kompetenser ska tillvaratas samt att de nyanlända är en viktig resurs för att möta framtida arbetskraftsbrist i vissa yrken. Samtidigt menar informanterna att det regeringen saknar är en helhetsbild vad det avser verktygen som används till att uppfylla de politiska ambitionerna. Någon av de intervjuade menar att det varken finns koordinering eller långsiktighet i arbetet. Olika myndigheter får spridda uppdrag men det

saknas tydlighet i hur uppdragen kan stärka varandra. Frågor som rör samverkan mellan aktörer kring etableringsfrågor hänskjuts till att bli projektifierad.

Svenska språket

Samtliga intervjuade pekar på att kunskaper i det svenska språket utgör en flaskhals för nyanlända akademiker. Informanterna menar dock att vikten av svensk språkförståelse skiljer sig åt mellan branscherna. Språkin tensiteten i branschen är avgörande för möjligheterna. Tekniska yrken bedöms enklare än exempelvis juridiska yrken. Inom en del yrken som exempelvis IT fungerar enligt vissa respondenter ofta engelska utmärkt. I vilken grad svenskkunskaperna faktiskt utgör en flaskhals beror således på vilken bransch och vilken yrkesroll som studeras. Samtidigt framhåller någon aktör i intervju materialet att svenskkunskaperna ofta är en faktor i rekryteringsbedömningen även i tekniska yrken, där man pekar på pilotprogram som visat att anställningsbarheten påverkas av svenskkunskaperna även i yrken där arbetsgivare uppger att svenska inte är nödvändig för att klara arbetet.

Återkommande i intervjuerna är frågan om utformningen av sfi. Informanterna menar att sfi i nuvarande form är otillräcklig för att möjliggöra en effektiv etablering. Informanterna anser att sfi präglas av för mycket klassrumsundervisning och anser att arbetsetableringen skulle bli mer effektiv med arbetsförlagd undervisning eller yrkesanpassad sfi. Utbudet av yrkes-sfi upplever respondenterna dock idag som begränsad i Skåne. Vidare anser informanterna väntetiden på 3 månader i Skåne, för deltagande i sfi som orimligt lång. Eftersom språket i många fall är en nyckel till bland annat kompletterande universitetsstudier, menar de intervjuade att insatser för att lära sig svenska bör prioriteras och komma igång direkt.

Svenska språkets betydelse för utbildning på universitetsnivå anser informanterna skapar utmaningar utifrån flera perspektiv. Dels finns det respondenter som ställer sig frågande till varför föreläsningar och kurslitteratur överhuvudtaget behöver vara på svenska. Dessa informanter bedömer att undervisning på engelska skulle möjliggöra för fler i målgruppen nyanlända akademiker att delta i undervisningen. På grund av språkraven är det generellt inte heller möjligt att läsa svenska parallellt med universitetsstudier. Dels lyfter flera intervjuade att behörighetskraven till utbildningar behöver ses över. Grundlägg-

gande behörighet; Svenska 3 eller Svenska B bedöms inte av de intervjuade vara tillräckligt för att klara en svensk högskoleutbildning. Någon respondent lyfter i detta sammanhang vikten av att målgruppen i de senare delarna av språkundervisningen ges utbildning i akademisk svenska, med fokus på precision i språket och förmåga att uttrycka komplexa samband på svenska. Vidare nämner någon respondent att det inte nödvändigtvis är den formella nivån på språkundervisningen som är otillräcklig utan snarare att examinering i vissa fall inte sker enligt uppställda kursmål. Samtidigt menar informanterna att för höga intagningskrav förhindrar nyanlända att söka vilket i förlängningen också hindrar etablering – en moment 22 situation. En möjlighet som lyfts i intervjumaterialet är att ta fram särskilt anpassade undervisningsmodeller i sfi och svenska som andraspråk för olika målgrupper som gör att undervisningen för akademiker är särskilt anpassad för att gå vidare till akademiska studier. Denna ska då vara anpassad för den typ av studier som är relevanta för målgruppen – där språkundervisningen skraddarsys för tex tekniska yrken och pedagogiska yrken.

Bland Kontigos informanter lyfts också möjligheterna att låta lärosätena bli utförare av sfi. Bakgrunden är att den akademiska miljön är bekant för denna målgrupp och att själva miljön liksom den fysiska närheten till akademisk vägledning och nästa steg i etableringen kan fungera stärkande för individen. Här handlar det främst om positiva effekter på motivation och ambition.

Bedömning av utländsk utbildning och validering

Universitets- och högskolerådet bedömer utländsk utbildning som ett stöd för den som söker arbete i Sverige, vill studera vidare eller är arbetsgivare och vill anställa en person med utländsk utbildning. För legitimationsyrken inom vård och skola ansvarar Socialstyrelsen respektive Skolverket för bedömningen av utländsk utbildning.

Sett till svaren från intervjuerna finns stora skillnader i den tid det tar att få sin utbildning prövad. Skillnaderna beror i huvudsak på om yrket är ett legitimationsyrke eller inte. En bedömning som delas av samtliga informanter är att de myndigheter som validerar legitimationsyrken (reglerade yrken) kommit längst i sitt valideringskunnande. Däremot finns bland respondenterna fortfarande synpunkter på att det tar för lång tid att få sin utbildning prövad (och validerad).

Lågt dimensionerade resurser vid de valideringsansvariga myndigheterna bedömer de intervjuade vara orsak till de långdragna processerna.

Den myndighet som respondenterna särskilt riktar kritik mot är Universitet- och högskolerådet som de menar både har lång väntetid för bedömning av utbildningar och att de dessutom tar lång tid på sig att ge besked om något i ansökan behöver kompletteras innan bedömning kan ske.

Ytterligare en utmaning som lyfts i intervjuerna, är arbetet med nyanlända akademikers reella kompetens. Respondenterna reagerar på den begränsade mängd resurser som offentliga aktörer och branschorganisationer avsätter till validering av informell kompetens i kombination med att Arbetsförmedlingen, branschorganisationer och högskolor alla har olika syften och metoder för valideringen. Informanterna menar att sett till de resurser som avsätts borde en samordning av aktörernas arbete göra valideringsprocessen mer effektiv och tydlig för målgruppen.

Kvaliteten på stödet för personberoende – få handläggare som har specialkunskap anpassad till akademiker

Respondenterna bedömer att kvaliteten på det stöd som ges av handläggare vid kommuner och Arbetsförmedling i hög utsträckning är beroende av den handläggare som bereder ärendet. Få sitter med en helhetsbild vad gäller utbud av insatser och samarbeten i regionen (både genom ordinarie verksamhet och genom utvecklingsprojekt). Informanterna anser att den kunskap som finns om nyanlända akademikers behov förvisso finns i organisationerna men att kunskapen återfinns högre upp i organisationens hierarki. Intervjuerna indikerar således att det finns brister i hur kunskap om nyanlända akademikers behov sprids vertikalt i organisationen. Då flera informanter menar att vissa handläggare men inte alla, har tillräcklig kunskap för att arbeta med målgruppen, indikerar intervjuerna att den horisontella spridningen av kunskap mellan organisationens handläggare också är bristfällig. Kvaliteten på det stöd som målgruppen nyanlända akademiker möter, är enligt informanterna därför personberoende och beroende på handläggarens egna kunskaper och engagemang. Intervjuerna speglar att kvaliteten i det stöd som erbjuds nyanlända akademiker är slumpmässig.

Informanterna anser att den del i etableringsprocessen som på ett tydligt sätt blir lidande av bristande kunskap om gruppen nyanlända akademiker, är vägledning från Arbetsförmedlingen till universitet/högskolor. Bristande kartläggningar av individens kompetens och utbildning är ytterligare en flaskhals som försenar effektiv vägledning till relevanta utbildningar och kompletteringar. Intervjuerna pekar på behov av ökad och tidigare samverkan mellan Arbetsförmedling och universitet/högskolor vad det avser vägledning mot utbildning och komplettering. Utöver stärkt samverkan mellan Arbetsförmedlingen och universitet/högskolor och förbättrad vägledningskompetens till universitet/högskolor från Arbetsförmedlingen, framkommer också i intervjuerna behov av bättre kartläggning och vägledning hos Arbetsförmedlingen till bristyrken som kräver högskole-/universitetsstudier. Respondenterna menar att lärdomar från snabbspåren har visat på bristande kartläggning/vägledning vilket skapat förseningar och svaga resultat.

En återkommande synpunkt från intervjuerna, är att det krävs mer resurser för att effektivisera etableringen av nyanlända akademiker på arbetsmarknaden. Dels behövs fler sakkompetenser, vid Arbetsförmedling och kommuner, som kan möta de spridda bakgrunder och profiler som de nyanlända representerar. Vissa nyanlända akademiker är traumatiserade och kräver särskilda insatser innan de kan bli aktuella för etablering på arbetsmarknaden. Några har lätt att ta till sig det svenska språket. Andra betydligt svårare. Vissa kan enkelt anpassa sig till svenska arbetsplatsers kontextuella strukturer. För andra är det svårt att förstå och hitta sin plats i det nya landets arbetsplatskultur.

Informanternas bedömning är att offentliga aktörer i nuläget inte dimensionerar tillräckligt med resurser för att möta det behov som en sådan heterogen grupp, som gruppen nyanlända akademiker kräver. Ett par av de intervjuade pekar på att insatser som erbjuds nyanlända akademiker i högre utsträckning bör anpassas efter individuella behov, istället för dagens standardiserade metoder som ska passa alla lika bra. Ett arbetssätt som utgår från individens behov kräver dock samordning och koordinering mellan ett flertal offentliga aktörer för att bli effektivt; exempelvis handläggare från Arbetsförmedling och kommun, kuratorer, psykologer, studievägledare på universitet/högskola. Samordning av offentliga aktörer och större individuell anpassning av insatserna, blir troligen dyrare men sannolikt mer effektivt ur etableringshänseende. Ett exempel ges av Malmö högskola som erbjuder Aspirantutbildningen.

Utbildningen är en fullständigt individualiserad kompletterande utbildning mot arbetsmarknadens behov.

Modellen är enkel och går att skala upp och går även att målgruppsinrikta för att möta mer tydligt identifierade grupper. På många sätt liknar utbildningen de kompletterande utbildningarna som ges men erbjuder en mer skraddarsydd lösning för den individuella studenten enligt den individuella studieplanen.

De intervjuade lyfter också behovet av en effektivare matchning mot relevanta yrkesvägar som en övergripande utmaning. Vissa informanter menar att kunskapen hos handläggare vid Arbetsförmedlingen behöver förbättras då det gäller vägledning av gruppen akademiker

Utbildningssystemet

De flaskhalsar i utbildningssystemet som informanterna återkommer till, speglar olika dimensioner av utmaningar. Det ena rör behörigheten till utbildningar. De utbildningar som nyanlända akademiker oftast behöver är av kompletterande karaktär. De kompletterande utbildningarna berör en begränsad målgrupp men ställer samma inträdeskrav på grundläggande behörighet. Att det finns kompletterande utbildningar, har enligt respondenterna, i teorin skapat möjligheter. Problemet är att utbildningarna ställer samma krav som andra utbildningar vilket gör att inte så många från målgruppen söker eller kommer in. Enligt de intervjuade är flera av de nyanlända akademikerna inte på den nivå som krävs. Framförallt anser informanterna att kraven på svenska är en flaskhals för att ta sig in på utbildningarna. Att ingångsvägarna för målgruppen är detsamma som för dem som precis gått ut gymnasium i Sverige, gör enligt informanterna, att konkurrensen om platserna är hård och möjligheten för nyanlända akademiker att ta sig in på utbildningarna begränsad.

Långsiktig planering av resurser till utbildningarna lyfts också som en brist bland de intervjuade. Det finns enligt informanterna problem med att resursätta utbildningarna utifrån den ryckighet som systemet bygger på. Kompletterande utbildning som genomförs inom ordinarie verksamhet upplevs inte vara några problem. Däremot indikerar intervjuerna att det finns svårigheter med att snabbt bemanna uppdrag som är korta och ger en ryckighet som respondenterna inte är bekväma med. Informanterna menar att personalen vid universitet/högskolor tvingas arbeta övertid utan ersättning för

att få ihop de toppar som nuvarande system erbjuder. Respondenterna menar att det i nuläget finns eldsjälarna som löser uppgiften. Men dessa eldsjälarna kan aldrig ersätta behovet av en långsiktig strukturell lösning på hur utbildningarna ska resurssättas. De intervjuade menar att det krävs mer än de 6-månaders uppdrag vilket är kontraktstiden som idag gäller mellan lärosäten och Arbetsförmedling. För att nå en personalmässigt hållbar situation med kvalitet i rekryteringarna, krävs enligt de intervjuade, att uppdragen pågår i minst 3 år.

Informanter från lärosätena pekar också på problemen med att de får utbildningar tilldelat sig utifrån myndighetsuppdrag. Detta menar respondenterna skapar ineffektiva system då lärosätena inte själva kan styra mot vad och när i tid de ska allokera resurser. Enligt respondenterna blir resultatet att den personal som ska arbeta mot målgruppen också i dessa avseenden får göra extra arbeten avseende sådant som måste göras men som inte står uttryckt i uppdragen.

En annan utmaning som respondenterna ser som central, är finansieringen utav studier. Från intervjuerna framgår att nyanlända akademiker drar sig från att snabbt påbörja en utbildning på högskolenivå som berättigar till studiestöd och -lån från CSN, då detta för dig som nyanländ innebär att etableringsplanen avslutas och etableringsersättningen dras in. Informanterna bedömer att målgruppen ser behovet av en ”trygg” bidragsförsörjning som starkare än utbildning genom lån.

De personer som intervjuats pekar också på långa ledtider mellan avklarad utbildningsinsats och anställning. Här bedömer flera respondenter att offentliga aktörer bör inta en mer mäklande och mer proaktiv roll än vad som nu är fallet. Respondenterna menar att universitet/högskolor i högre utsträckning bör bjuda in företag i tillväxtbranscher för samtal kring deras kompetensbehov. Utifrån samtalen kan skraddarsydda utbildningar erbjudas de nyanlända akademikerna. Utbildningar som koncentrerar sig på att fylla ”glappet” mellan den nyanländas kompetens och det konkreta krav som företagen har på rekryteringarna.

Rekryteringsprocesser

Respondenterna upplever att många arbetsgivare ”sitter fast” i en traditionell syn på kompetenser. Informanterna ser att det finns behov att se över och föra en dialog kring vad som är rimliga krav att ställa på sökanden. En av de intervjuade spekulerar exempelvis om krav

på samhällskunskap A är ett rimligt krav ifall man ska konstruera maskiner. En annan funderar om språkrav på svenska verkligen behövs i företag verksamma på en internationell marknad.

Informanterna reagerar också på att arbetsgivare till närmare 70 procent rekryterar genom informella nätverk och kontakter. Dessa nätverk har få nyanlända akademiker tillgång till enligt respondenterna. Utifrån intervjuerna framkommer behov av att stödja de nyanlända att skapa egna nätverk genom att ta del utav andras nätverk. Mentorers ses av de intervjuade som centralt i sammanhanget.

Respondenterna ser också utmaningar för nyanlända akademiker utbildade inom yrken som inte är ett bristyrke i Sverige. Informanterna menar att det inom bristyrken finns en efterfrågan och ett intresse från näringslivet. Nyanlända leds också mot dessa bristyrken genom offentliga initiativ som exempelvis snabbspåren, mentorsprogram och praktikplatser. Men för individer som är utbildade mot branscher med ett överskott av arbetskraft, finns inte den typen av stöd. Inte heller samma engagemang bland arbetsgivarna.

I intervjuerna understryker informanterna vikten av att offentliga aktörer måste engagera sig i etableringen av nyanlända akademiker i egenskap av arbetsgivare, inte bara i egenskap av lokala/regionala aktörer som ska få till samarbete och samsyn, men lägger utföraransvaret på andra. En av respondenterna menar att som offentlig aktör arbetar man jätteaktivt med frågorna och tycker det är viktiga. Men ur ett arbetsgivarperspektiv är de offentliga aktörerna dåliga på att få fram samma engagemang. Tröga beslutsvägar inom offentlig sektor, ibland politiska beslut, krav på utlysning av tjänster och fackliga förhandlingar skapar stelhet i att skapa enkla vägar in i organisationerna för nyanlända akademiker med passande kompetens.

I intervjuerna framkommer att Arbetsförmedlingen men även kommunerna/kommunförbundet anser att arbetsgivarna i högre utsträckning bör ”laga efter läge” och sänka kraven på de nyanlända akademiker som utgör potentiella rekryteringar. Arbetsgivarna å andra sidan upplever att arbetsgivarna måste få ställa de krav de vill på de kompetenser de efterfrågar. Det går inte att diskriminera för att gynna vissa grupper anser några av de arbetsgivare som intervjuats. Det primära vid rekryteringar måste enligt arbetsgivarna vara att hitta de bästa kompetenserna.

Brister i intern kommunikation

Respondenterna anser att en välfungerande kommunikation och dialog mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen är viktig för samverkan. En sådan slutsats kan tyckas tämligen självklar. Men minst lika viktig bedöms den interna kommunikationen hos respektive aktör vara. Vi har hört flera synpunkter från kommunerna om att dialogen på chefsnivå aktörerna emellan ofta fungerar väldigt väl, men att det finns utmaningar med att få beslut och överenskommelser att ge effekt på operativ nivå, hos enskilda handläggare i linjeverksamheten. Detta bedömer Kontigo utifrån diskussioner i fokusgrupperna gäller både inom Arbetsförmedlingen och hos kommunerna.

För Arbetsförmedlingens del handlar det i första hand om att tydliggöra och säkerställa en fungerande styrningsmekanism från centralt håll inom myndigheten ner till de enskilda kontoren, samtidigt som man säkerställer att de enskilda kontoren ges förutsättningar att anpassa verksamhet, samverkan och överenskommelser utifrån lokala förutsättningar. Och inte minst att beslut på chefsnivå leder till önskade effekter på handläggarnivå.

För kommunerna handlar det främst om att säkerställa den interna kommunikationen mellan olika delar av den kommunala förvaltningen som berör den enskilda individens utvecklingsprocess mot en etablering på arbetsmarknaden. Detta omfattar ofta flera olika delar av förvaltningsorganisationen, men i synnerhet utbildningsförvaltning, socialförvaltning, arbetsmarknadsförvaltning, vård- och omsorgsförvaltningen, osv. Kommunernas förvaltningsorganisationer kan variera i hög grad mellan olika kommuner beroende på storlek och vägval, men det råder stor enighet bland kommunerna som deltagit i diskussioner om att ett överbryggande av olika förvaltningars ”stuprör” är en nyckelfråga för fungerande samverkan och framgångsrika insatser för individen.

Samverkan mellan aktörerna

Intervjuerna pekar entydigt på att samverkan mellan aktörerna i Skåne är viktigt för att stärka etableringen av nyanlända akademiker på arbetsmarknaden. Respondenterna bedömer också att samverkan mellan organisationerna i Skåne rör sig framåt. Arbetsförmedlingen ses av informanterna som den centrala aktören. Mot Arbetsförmedlingen måste samverkan stärkas oavsett vad samverkan ska ske kring. Den samverkan som informanterna ser som viktigast är samverkan kring

systemfrågor – inte samverkan runt enskilda rekryteringar. Aktörerna i Skåne måste hitta former för ett strukturoinställande synsätt där flexibilitet är verktyget och etableringen är målet. Offentliga aktörer måste ta tåten och visa vägen framåt. Detta medför att offentliga aktörer i större utsträckning behöver ta ett arbetsgivaransvar i samverkan. Inte bara pusha på andra att rekrytera och prata projektsamverkan/systempåverkan. Offentliga aktörer som idag driver frågor om stärkt beredskap för att ta emot exempelvis praktikanter behöver i flera fall fundera kring hur de för tillbaka ambitionerna i de egna organisationerna.

De intervjuade anser att det är viktigt med formaliserade forum som exempelvis arbetet med regionala överenskommelser (RÖK) eller LÖK. Respondenterna pekar dock på vikten av att få med det lokala näringslivet i LÖK:arna, då de oftast saknas där. Informanterna menar också att variationen i representation i LÖK-grupperna skapar utmaningar. Ibland representerar högsta kommunala cheferna, ibland handläggare. Den kommunala vuxenutbildningen bedöms som en viktig nod kring vilken informanterna anser att samverkan ytterligare bör utvecklas. NAD-projektet (Nätverk, Aktivitet, Delaktighet) är enligt respondenterna ett bra exempel på projekt som visar på hur samarbetet med civilsamhället kan utvecklas.

Aktörernas roller och ansvar

Vid intervjuerna har respondenterna fått ange vilken roll och ansvar olika aktörer bör ha. Informanterna anser att riksdag och regering (i fortsättningen **statens**) uppgift är att underlätta samarbeten mellan lärosäten, kommuner och Arbetsförmedlingen via regelverket. Att strukturera samverkan som inte innebär upphandling. Staten måste också enligt informanterna ge förutsättningar till en effektiv etablering av målgruppen genom tydliga och långsiktiga spelregler. Idag upplevs staten ha svårt att skapa hållbara strukturer och effektiva insatser då etableringen enligt de tillfrågade i huvudsak sker utifrån tidsbegränsade uppdrag

Enligt de intervjuade finns utmaningar också inom lagstiftning och förordningstexter. I sammanhanget lyfter informanterna behovet av att staten måste fundera kring kravet på arbete för att erhålla permanent uppehållstillstånd. Respondenterna menar att kravet såsom det är formulerat begränsar initiativen att vidareutbilda sig. Primärt för att få stanna i Sverige gäller att den nyanlända måste ha ett jobb, oavsett om jobbet speglar

den nyanländas utbildning eller inte. Med de krav som ställs på arbete för att få permanent uppehållstillstånd väljer nyanlända bort kompletterande universitet/högskoleutbildningar i förmån för icke-kvalificerade yrken.

För gruppen nyanlända akademiker finns enligt de intervjuade behov att se över etableringsperiodens längd och finansieringsförutsättningar. Respondenterna menar att det inte är rimligt att personer som söker sig till akademiska arbeten vars utbildningar först måste bedömas, eventuellt valideras och därefter kompletteras ska nå arbete lika snabbt som personer inom icke-akademiska yrken. Någon av respondenterna föreslår att etableringsperiodens längd bör göras mer flexibel och inkludera tid för de behov som den nyanlända har för att nå förutsättningarna att etableras på arbetsmarknaden. I sammanhanget pekar intervjuerna också på behov av att se över möjligheterna till ett utökat bidrag för nyanlända akademiker som söker sig till utbildning. Respondenterna menar att det finns stora risker med att målgruppen väljer bort utbildning då etableringsstödet vid utbildning ersätts med studielån för högskolestudier eller vuxenutbildning.

Lärosätenas roll är utveckla kunskap hos målgruppen som möjliggör konkurrenskraft på arbetsmarknaden. För att lyckas med sin uppgift anser informanterna att universitet/högskolor måste få ökade resurser och riktade uppdrag, vissa intervjupersoner lyfter att dessa uppdrag bör komma tidigare tidsmässigt under etableringen. Det behövs ökad tillgång till utbildning i form av moduler eller hela utbildningar som är flexibla för de individuella behoven. Däremot framkommer i intervjuerna att respondenterna är kritiska till uppdragsutbildningar som anses skapa osäkerhet och bristande långsiktighet för lärosätenas resursplanering.

Informanterna anser att de **regionala aktörer** har ett ansvar i att analysera de regionala behoven och utbudet av kompetens. Aktörer på regional nivå förväntas initiera och driva regionala utvecklingsinsatser och samarbeten för att stärka målgruppens etablering. Den regionala nivåns ansvar ligger också enligt respondenterna i att finansiera insatser där statliga anslag saknas. Intervjuerna pekar på att regionala aktörer bör ta ett större praktiskt ansvar för etableringen av nyanlända akademiker. Som regionens största arbetsgivare måste Region Skåne enligt respondenterna ta ett större ansvar, exempelvis genom fler praktikplatser. Samtidigt framför någon respondent svårigheterna i detta, mot bakgrund av att verksamheter inte alltid har resurser att ta emot praktikanter och praktiska utmaningar i form av exempelvis brist på handledare.

De intervjuade tycker att **kommunernas** ansvar handlar om samhällsorientering, SFI, vuxenutbildning och tillhandahållande av bostäder. Vad det avser vuxenutbildningen handlar det främst om ett ökat samarbete mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen och utbildningsinstitutionerna. Respondenterna ser också ett behov av att stärka dialogen mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen. Informanterna menar att i nuläget är bedömningen att samtal förs på strategisk chefsnivå men att det är otydligt hur handläggarna praktiskt ska samordna sina kunskaper om brukarna mellan organisationerna. I intervjuerna framkommer också behov av en mer flexibel svenskundervisning som möter individerna utifrån individernas faktiska behov. Personer med studievana (=akademiker) kan sannolikt arbeta efter andra kursplaner än personer utan tidigare studieerfarenhet. Något som skulle snabba på processen att lära sig svenska för målgruppen. Mer arbetsförlagd praktik med inslag av SFI undervisning lyfts som behov av ett antal utav de intervjuade. På så sätt, menar dessa informanter, skulle de nyanlända akademikerna få tillgång till arbetsförlagd praktik, nätverksskapande och övning i praktisk svenska under lärarledda former. Även mer flexibilitet i den samhällsorientering som kommunerna ansvarar för önskas av vissa respondenter. Framförallt gäller det kunskap som leder rätt i att som ny på den svenska arbetsmarknaden förstå hur man bäst förhåller sig till den i många

fall uttryckta kultur som råder på arbetsplatserna. Respondenterna ser självklart **arbetsgivarna** som den mest centrala resursen för målgruppens möjlighet till etablering på arbetsmarknaden. Informanterna menar samtidigt att det är just arbetsgivarna som har minst kunskap om nyanlända akademiker. Samtidigt finns ingen samsyn här, där vissa respondenter istället menar att det bland många arbetsgivare finns god kompetens, ofta mot bakgrund av att man har erfarenhet av att driva projekt för att tillvarata nyanlända akademikers kompetens. Här framkommer önskemål i intervjuerna att arbetsgivarna bör bli bättre på att tydliggöra kravspecifikationen. Arbetsgivaren måste vara tydligare med vilken kompetens de faktiskt behöver och inte ställa orimliga krav på de sökande. Ett led i en sådan process är att arbetsgivare bör finnas involverad i utbildningarna från början – genom branschråd eller liknande. Informanterna tror då att arbetsgivarna ges chans att få bättre förståelse på vilken kompetens som resulterar av en viss utbildning. Större benägenhet då att arbetsgivaren tar emot praktikanten eller anställer någon från målgruppen.

I intervjuerna lyfts **civila samhället** som en viktig resurs. Inte minst för att etablera nätverk och kontakter. Respondenterna menar att civila samhället har en betydelsefull funktion i att integrera och etablera målgruppen i samhällslivet.

5. Slutsatser och rekommendationer

I ovanstående avsnitt har aktuell och relevant litteratur på området nyanlända akademiker sammanfattats och intervjuer med aktörer som har insikt i nyanlända akademikers situation i Skåne presenterats. Resultaten från Kontigos studie visar att det finns 8 grupper av utmaningar som var och en inkluderar en eller fler centrala flaskhalsar som begränsar ett effektivt tillvaratagande av målgruppens kompetenser. I nedanstående avsnitt presenterar vi dessa centrala flaskhalsar, behoven för att möta flaskhalsarna och de aktörer som bedöms vara ansvariga för att möta behovet. Därefter presenteras våra rekommendationer för det fortsatta etableringsarbetet. Avsnittet avslutas med ett antal summariska bilder som syftar till att sammanfatta utmaningar, flaskhalsar, behov, ansvar och insatser.

Studiens slutsatser pekar på att följande flaskhalsar utgör hinder för en effektiv etablering av nyanlända akademiker i Skåne:

De nyanländas svagheter i svenska språket kombinerat med höga krav på kunskaper i svenska vid lärosätenas kurser samt på arbetsmarknaden är centrala utmaningar för etablerandet av nyanlända akademiker. Bristfälligt stöd rörande svenska undervisning inklusive sfi är en flaskhals som måste åtgärdas.

Det finns okunskap bland nyanlända akademiker om den svenska arbetsmarknadens kulturella kontext. Bristande förståelse rörande formella och informella aspekter på hur man förhåller sig på en arbetsplats, begränsar möjligheterna för nyanlända akademiker att effektivt etableras på arbetsmarknaden.

Brister i utbildningssystemet begränsar nyanlända akademikers etablering på arbetsmarknaden. Bristerna relateras till en rad orsaker som exempelvis alltför få korta arbetsmarknadsutbildningar på universitetsnivå, bristfälliga överenskommelser mellan lärosätena och Arbetsförmedlingen och upphandlade utbildningar som inte passar gruppen nyanlända akademiker.

Det etablerande system som möter nyanlända akademiker är stelbent och otydligt. Den nyanländas möten med många organisationer, otydlig information om vägarna fram till ett arbete och synen på gruppen nyanlända som en homogen grupp skapar ineffektivitet i etableringsprocessen.

Även om samhandling kring etableringen utav nyanlända akademiker stärkts i Skåne under senare år, finns fortfarande utmaningar med att samverkansformerna saknar långsiktiga lösningar. Samhandling som förlitar sig på projektfinansiering löper risk att avslutas efter projekttiden, något som medför osäkerhet i hur samhandling kan garanteras en långsiktighet.

Låg medverkan från arbetsgivarna i utformningen av insatser riskerar konflikter mellan vad arbetsgivarna förväntar sig och vad det offentliga systemets insatser kan leverera. Här har Arbetsförmedlingen en viktig roll att säkerställa formerna kring hur arbetsgivare i högre grad kan medverka i planeringen av etableringsinsatser. Branschorganisationerna har en viktig funktion att informera sina medlemmar om formerna.

Avsaknad av relevanta nätverk begränsar nyanlända akademikers möjlighet att rekryteras. De nyanlända akademikers kunskaper om svenska lagar, administrativa system osv. ger nyanlända akademiker sämre förutsättningar att konkurrera med svenska akademiker som har erfarenhet från arbetsmarknaden och för yrket relevanta lagar och system.

Studien rekommenderar följande åtgärder för att möta de flaskhalsar som motverkar en effektiv etablering av nyanlända akademiker i Skåne.

Stärk insatserna rörande undervisning i det svenska språket.

Förbättra organiseringen av arbetet med nyanlända akademiker och öka insatsernas flexibilitet.

Öka nyanlända akademikers vetskap om arbetsplatsernas informella regler.

Öka förståelsen för nyanlända akademikers särskilda behov hos handläggarna.

Fortsätt utveckla samhandling mellan aktörer som stöder nyanlända akademikers etablering.

Se över antagningssystemet till lärosätena.

Förbättra villkoren för arbetsgivarna i etableringsarbetet.

Tydliggör de regionala utmaningarna för den nationella nivån så att utmaningar inom etableringssystemet relaterat till lagstiftning, myndighetsinstruktioner och –uppdrag kan lösas.

Flaskhalsarna i systemet, behov och ansvariga

Bristfälligt stöd för undervisning i svenska inklusive sfi

Oavsett de insatser som offentliga aktörer initierar, enskilt, eller tillsammans med näringsliv och civila samhället, pekar vår studie på att insatsernas effektivitet begränsas av deltagarnas bristfälliga kunskaper i det svenska språket. Vi upplever också att möjligheten för nyanlända att utveckla sin svenska i kombination med att upprätthålla sina yrkesfärdigheter är bristfälliga. Den svaga koordinering som finns mellan sfi och kompletteringsutbildning (med antagningskrav Sva3) skapar flaskhalsar som ökar risken för att de nyanlända akademikerna tappar i yrkeskunskap under tiden de läser svenska. Vi anser också att fler utbildningar vid lärosätena bör ges på engelska så att nyanlända akademiker kan genomföra kompletterande utbildningar vid universitet/högskola, parallellt med språkundervisning. En utmaning är dock att många av de kurser som ges på engelska ingår i program och kan bara läsas av studenter som kommit in på det utbildningsprogram där kursen ges. Om det är program på grundnivå krävs svenska 3 och om det är masterutbildningar på engelska krävs engelska 6. Detta stoppar de nyanlända, i alla fall några år tills de hunnit läsa in språkbetygen. Så länge det inte tillskapas fristående kurser där språkravet endast är att personen ska klara utbildningen, alternativt att kursen ges i form av uppdragsutbildning där språkravet bestäms av den som köper in utbildningen, finns utmaningar för den nyanlända akademikern att möjliggöra sig den engelskspråkiga utbildningen. I många kommuner har man vidare inte underlag för att nivågruppera sfi-kurserna, vilket innebär att akademiker och analfabeter kan studera svenska i samma grupp.

Okunskap om den svenska arbetsmarknadens kulturella kontext

I etableringen av nyanlända akademiker på arbetsmarknaden upplever vi att de insatser som målgruppen möter domineras av praktikplatser, mentorskap, utbildningsinsatser osv. Dessa insatser är alla viktiga, men uppvisar i allmänhet ett svagt innehåll i att introducera målgruppen i *hur* svenska arbetsplatser fungerar. Insatserna koncentreras vanligen mot kompetensutveckling/validering rörande den nyanländas yrkeskompetens för att etableras på den svenska arbetsmarknaden. Däremot saknas insatser som introducerar den nyanlända i hur

man som anställd fungerar på en svensk arbetsplats. Vilka hierarkier finns, hur fungerar sociala relationer mellan medarbetare och chefer, vilket eget ansvar förväntas att den anställda tas, förhållandena mellan arbetstagare, arbetsgivare och fackliga organisationer osv. I den samhällsorientering som Migrationsverket genom Folkbildningsrådet genomför under asylperioden och den orientering som kommunerna senare ansvarar för inom etableringsfasen finns behov av insatser om var målgruppen kan hitta information om exempelvis det lokala näringslivet och arbetsplatsers funktionssätt.

"[...] den svenska modellen visar var dörren till arbeten finns, men inte hur man gör när man väl kommit in i rummet" – intervju med representant från universitet/högskola

Bristande flexibilitet i utbildningarna

Utbildningssystemet visar i vår studie upp olika typer av flaskhalsar som hindrar eller begränsar effektiviteten bland gruppen nyanlända akademiker att etablera sig på arbetsmarknaden. En utmaning ligger i bedömningen av hur nyanlända akademiker kan tillgodoräkna sig tidigare studier, något som medför att personer med nästan färdig utbildning får söka in från början. En annan utmaning är att flertalet högskoleutbildningar endast ges på svenska samtidigt som de svenskkunskaper som erhålls inom svenska undervisningen för invandrare i praktiken inte bedöms motsvara det behov som krävs för att klara svenskspråkiga högskolekurser. Ytterligare en brist bedömer vi ligga i saknaden av korta intensiva arbetsmarknadsutbildningar med hög kvalitet på universitetsnivå. Bland de intervjuade anses problemet främst vara svårigheter med att snabbt kunna upphandla intensiva arbetsmarknadsutbildningar på universitet när arbetsmarknadsbehovet väl är identifierat. Ett annat problem som studien indikerar är att Arbetsförmedlingen upplevs låsta vid upphandlingar som inte passar akademiker. Överenskommelser mellan lärosäten och Arbetsförmedlingen rörande uppdragsutbildning anses bristfällig. I studien framkommer även begränsningar i nyanlända akademikers möjligheter att ta sig in på konkurrenskraftiga utbildningar. Inte minst kommer detta sig av de snåriga system rörande exempelvis meritpoäng och styrning av gymnasieelever genom offentliga insatser som ska öka inflödet mot vissa utbildningar.

Analysen pekar dels på ett snabbare men också på ett mer anpassat system för att möta målgruppens behov. Flera aktörer har ansvar för att tillgodose behoven.

Dels behövs en ökad takt hos utbildningsbedömande och validerande myndigheter som Universitets- och högskolerådet, Socialstyrelsen och Skolverket. Myndigheternas möjligheterna att stärka sin bemanning är beroende av beslut hos riksdag och regering. Vi anser att lärosätena har ett centralt ansvar i att se över antagningskraven och se över möjligheterna för undervisning på annat språk än svenska. Arbetsförmedlingen bör ges ansvar för att tillsammans med lärosätena påverka hur reglerna för upphandling utformas samt initiera samtala kring justeringar i nuvarande överenskommelser mellan Arbetsförmedling och universitet samt högskolor.

Stelbent och otydligt system

Utifrån litteraturöversikten och från intervjuerna konstaterar vi att de nyanlända akademikerna under etableringsprocessen möter ett stort antal organisationer och personer. Vägen fram till arbete är splittrad med otydliga mål och delmål för den nyanlända. Risk för att den nyanlända tappar tid på grund av bristande information om vad som krävs för att nå arbete inom yrket. Vi konstaterar att stöden och processerna i första hand är utformade för att möta nyanlända som en homogen grupp. Kunskapen kring nyanlända akademikers behov bland handläggare vid exempelvis Arbetsförmedlingen och kommuner är bristfällig. Aktiviteter riktade mot nyanlända akademiker anpassas till ordinarie insats och process, istället för att vara utgångspunkt för målgruppens insatser och etableringsprocess. Vi bedömer att det finns en svag flexibilitet i det system som omgärdar etableringsprocessen. Att personer med behov av att få sina utbildningar bedömda och därefter genomgå kompletterande högre utbildning ska ha lika kort tid på sig att komma i arbete som personer utan sådana behov är orimligt. Olika yrken kommer kräva olika lång tid innan etablering nås. Detta är något som måste beaktas när etableringsplanen för personer inom målgruppen sätts upp.

Kontigo anser att det system som omgärdar etableringen av nyanlända akademiker uppvisar två centrala målkonflikter. Den första målkonflikten utgörs av regeringens ambition om en välutbildad arbetskraft ställt mot kravet på nyanlända akademiker att snabbt sättas i arbete för att kunna få uppehållstillstånd i Sverige. De regler som Migrationsverket ställer på permanent uppehållstillstånd innebär bland annat att personen måste kunna uppvisa anställning i sådan omfattning att personen kan försörja sig själv och sina anhöriga. Nyanlända akademiker med behov av kompletterande

utbildning för att arbeta inom sitt yrke måste därför väga chanserna med att både utbilda sig och skaffa jobb under sitt tillfälliga uppehållstillstånd, mot att ta ”vilket jobb som helst” för att garantera att försörjningskravet blir uppfyllt. Den andra målkonflikten rör det ekonomiska stödet till de nyanlända. Så länge personen är inom etableringsuppdraget ges ersättning, men då personen blir antagen till högre utbildning överges etableringsstödet och ersätts av studielån. Att gå från bidrag till lån begränsar sannolikt medverkan till högre utbildning bland personer inom gruppen nyanlända akademiker. De båda målkonflikterna skapar inte bara brister i systemet med att tillvarata de nyanlända akademikers faktiska kompetenser på den svenska arbetsmarknaden, de skapar också undanträngningseffekter hos gruppen nyanlända utan akademisk utbildning då båda grupperna konkurrerar om samma arbeten. En del av dessa utmaningar adresseras dock för de nyanlända som blir inskrivna från och med 1 januari 2018 då dessa får läsa på högskola med bibehållen etableringsersättning.

Behoven av ett tydligare system ställer krav på regeringen att möjliggöra för myndigheterna att utforma ett sådant system. Operativt har Arbetsförmedlingen ett ansvar att kartlägga och signalera behov av resurser och uppdrag till berörda departement. Arbetsförmedlingen har också ansvar för att personalen vid myndigheten ges tillräcklig och rätt utbildning för att ha erforderlig kunskap om målgruppen. Behovet att tydliggöra kravet på förändring i finansieringsförutsättningar för utbildning av nyanlända akademiker anser vi är ett delat ansvar mellan lärosätena och Arbetsförmedlingen.

Utmaningarna saknar långsiktiga samordnade lösningar

Kontigo bedömer att samordning och dialog mellan offentliga aktörer kring nyanlända akademikers situation har ökat i Skåne. KOSS, Partnerskap Skåne, LÖK, RÖK är alla exempel på hur aktörer gemensamt sluter upp för integration och etablering av nyanlända i Skåne. Samtidigt sker det offentliga arbetet kring arbetsetablering av målgruppen i huvudsak på en strategisk nivå. Deltagande i samverkan är frivillig, vilket givetvis är bra. Samtidigt finns begränsningar i att frivilliga åtaganden är de första att bortprioriteras då organisationer genomgår effektiviseringsprocesser. Vi upplever att det saknas garantier för en långsiktig finansiering rörande flera samverkanskonstellationer. Vissa samarbeten sker i projektform vilket gör att energi för samarbetet till vissa delar istället måste läggas på arbete för att säkra

kommande års projektfinansiering. Vi konstaterar också att samverkan vanligtvis fungerar väl mellan chefer på Arbetsförmedlingen och kommunerna men att ambitionerna vid dessa möten inte förs vidare i tillräckligt hög utsträckning inom organisationerna.

Vi ser behov av att samtliga organisationer tar ansvar för att skapa kontinuitet i medverkan och till-säkra finansiell långsiktighet i samarbetsforumen.

Låg medverkan från arbetsgivarna i utformningen av insatser

Genom litteraturanalysen och intervjuerna kan vi konstatera att arbetsgivarna endast i begränsad utsträckning ges utrymme att spela in faktiska behov och krav som kommer ställas på rekryterings- och/eller praktikplatser. Ett begränsat utrymme för arbetsgivarna att tidigt vara med och påverka riskerar leda till konflikt mellan vad arbetsgivarna förväntar sig och vad det offentliga systemets insatser kan leverera. Utbildningar riktade mot HR-chefer och arbetsgivare kring de möjligheter och utmaningar som finns med att anställa eller bereda praktikplats för nyanlända akademiker är bristfälliga i antal. Vi bedömer också att utbudet av praktikplatser är lägre än efterfrågan. En anledning, som nämns ovan, är att arbetsgivarna inte ges möjlighet att delta i utformningen av utbildnings- och praktikplatser. En annan orsak är de svaga ekonomiska incitament som finns för arbetsgivarna att lägga tid på att handleda nyanlända vid arbetsplatsen.

Vi bedömer att Arbetsförmedlingen har det huvudsakliga ansvaret att planera för företagets medverkan i utformningen av insatser. Branschorganisationerna har ansvar att stödja myndigheten genom information till sina medlemmar.

Avsaknad av relevanta nätverk och kunskapsträffar

Kontigo konstaterar att oavsett rätt utbildning och tillfredställande kunskaper i svenska så finns det en flaskhals som målgruppen möter som är central i sammanhanget. Arbetsgivare rekryterar idag i stor utsträckning via informella nätverk. Nätverk som nyanlända akademiker saknar tillgång till. Individer i målgruppen saknar därtill ofta kunskap om svenska lagar och förordningar som förknippas med specifika yrken, exempelvis plan- och bygglagen, miljölagar- och förordningar, IT-lagstiftningen osv eller dataprogram som används på svenska marknaden som exempelvis administrativa system, lönehanteringssystem eller bokningssystem. Brister i sådan erfarenhetsmässig kunskap från tidigare svenska arbetsgivare skapar sämre förutsättningar för

nyanlända akademiker att konkurrera på samma villkor som personer som redan är etablerade inom yrket på den svenska arbetsmarknaden.

Region Skåne, Länsstyrelsen och Kommunförbundet bör ta ett gemensamt ansvar för att tillsammans med lokala företagorganisationer initiera nätverk och kunskapsträffar riktade mot målgruppen. Ansvar bör ges till aktörer från civila samhället att genom sina nätverk kartlägga potentiella deltagare från målgruppen.

Rekommendationer

Nyckeln till etablering är kunskap i svenska språket

Nyckelåtgärder som vår studie framförallt pekar på rör insatser kopplat till svenska språket. Vi ser det som angeläget att nivån på utbildning inom svenska inklusive sfi höjs till sådan nivå att den möjliggör för nyanlända akademiker att ta till sig av svenska på universitetsnivå. Insatser kopplat mot sfi kan till exempel innebära att nyanlända akademiker tillåts läsa svenska på universitetsnivå parallellt med det ämnesspecifika kurserna. Alternativt integrera svenskundervisning i den ämnesspecifika utbildningen. Vi tror också att arbetsplatsförlagd praktik inom individens yrke kan inkluderas med sfi. Kontigo anser att modeller med arbetsplatsförlagd lärande (praktik) bör ske parallellt med kompletterande utbildning. För att möjliggöra sådana lösningar krävs öppenhet för flexibla och individuellt anpassade kursplaner.

Behovet av förbättrade kunskaper i svenska för att klara vidareutbildning vid universitet/högskola och att arbeta i kvalificerade yrken, är primärt kommunernas ansvar inom sfi och undervisning i svenska vid Komvux. Vi tror dock att svenska undervisningen oavsett nivå måste hitta samverkansformer med både lärosäten och arbetsgivare (via Arbetsförmedlingens planering för praktik) för att formerna ska utvecklas. En öppenhet för att kombinera utbildning i svenska (inklusive sfi) med praktik är viktigt. Kontigo ser kommunerna genom kommunförbundet som den aktör som bör initiera samtal med övriga parter. Insatser som bör lyftas i detta sammanhang är stöd för att fler ska gå från sfi till svenska som andraspråk och stärka den regionala yrkes-sfi.

Vidare finns ett behov av att fler nyanlända genomför sfi, och övrig språkundervisning. Här ser vi att regeringens förslag kring utbildningsplikt kan vara ett verktyg men sannolikt behöver detta kombineras med andra metoder för att säkerställa en större genomströmning. Här anser Kontigo att sådana åtgärder bör fokusera på att minska avbrotten.

Tydlighet i organisation – flexibilitet i insatser

Utifrån utmaningar och flaskhalsar i föregående avsnitt bedömer Kontigo att insatserna för nyanlända akademikers etablering på arbetsmarknaden måste bli mer flexibla. Paketlösningar per yrkesgrupp med insatser och delmål anpassade efter individuella behov och förutsättningar kan vara en väg mot effektivisering. Delmål bör knytas till olika insatssteg inom etableringsprocessen som garanterar plats i nästa steg av etableringen för personer som uppnått delmål i etableringen. Snabbspåren kan utgöra modell, men behöver utvecklas vad det avser den initiala kartläggningen. Vi anser att förväntningarna på etableringsperiodens längd måste tillåtas skilja sig åt mellan nyanlända akademiker och nyanlända i allmänhet. Bedömning av utbildning, validering och kompletterande universitet/högskoleutbildning gör att nyanlända akademiker behöver mer tid än målgruppen nyanlända generellt. Vi förordar också ett ökat paket-tänk där individer inom målgruppen kan varva utbildning inklusive praktik och efter avklarad steg erbjudas deltidsjobb på lägre nivå men med karriärplan, kombinerat med deltidsstudier och anställningsgaranti när man är klar med sin utbildning och praktik. Kontigo bedömer att förutsättningarna för en sådan lösning kräver tydlighet och nära samarbete mellan Arbetsförmedling, lärosäten, kommuner och arbetsgivare. Tydlighet krävs kring organisationernas insatser i processen, inte minst för att underlätta helhetsförståelsen för den nyanlända, som möter många aktörer. För att utveckla lärandet – och därigenom i förlängningen styrningen – av de insatser som genomförs, bör uppföljning, utvärdering och stöd till beforskningen av etableringen utav nyanlända akademiker ytterligare stärkas.

Vetskap om informella regler är viktigt för att lyckas

För att stärka målgruppens kunskaper om svenska arbetsplatsers kulturella kontext ser vi behov av tidiga insatser. Migrationsverket bör tillsammans med Folkbildningsrådet (i praktiken studieförbunden) och kommunernas näringslivskontor hitta former för att informera om det lokala näringslivet redan under asylprocessen. Ett informationsarbete som kommunerna efter individerna erhållit tillfälligt uppehållstillstånd kan fördjupa i insatserna kring samhällsorientering. Vi tror att praktisk kunskap för att bidra till arbetsmarknadspolitikens ambitioner bör ges större utrymme i

den samhällsutbildning som idag framförallt utgår från det integrationspolitiska området. Stärkt samverkan mellan kommun, universitet och branschorganisationer kring utbildning i CV-skrivande, anställningssamtal och nätverkande bör utvecklas och stödjas. Kontigo ser också behov av tidigare information om yrkesval – möjligheter och utmaningar – för målgruppen. Riktad studie- och kompetensvägledning, per yrkesgrupp och individuellt bör ske redan på asylboendet.

Förståelse för akademiskens särskilda behov

Resurser för att öka kunskapen hos de handläggare som möter målgruppen vid Arbetsförmedlingen och inom kommunal verksamhet är viktigt. Det måste tydliggöras att det är *akademiker* som ska ledas till *akademiska jobb*. Den interna kommunikationen kring samverkansstrategier och motsvarande som diskuteras på ledningsnivå, internt eller mellan externa parter (exempelvis Arbetsförmedlingen och kommunledning) måste säkerställas så det blir en del i det konkreta arbetet på handläggarnivå. Kontigo anser att det också finns skäl att ytterligare utvärdera lärosätenas roll i vägledningen av nyanlända akademiker mot akademiska jobb. Vid lärosätena finns idag kompetens för att vägleda individer mot akademiska yrken, något som skulle kunna komplettera den vägledning som Arbetsförmedlingens handläggare ger målgruppen. Projektet NYAK som drivs av lärosäten SYD och Arbetsförmedlingen är i sammanhanget intressant. NYAK bör kunna ses som modell för hur studie- och yrkesvägledare från universitetet kan erbjuda vägledning till nyanlända¹⁷⁵.

Samverkan bör stärkas

Kontigo anser att samverkan mellan Arbetsförmedlingen och lärosätena bör stärkas. Det gäller bland annat att möjligheterna att sluta överenskommelser mellan Arbetsförmedlingen och lärosätena kring uppdragsutbildningar. I synnerhet efterfrågas från läroverken bättre information från Arbetsförmedlingen rörande när i tid utbildning ska genomföras och hur många deltagare som utbildningen omfattar. Det finns också behov att allokera mer regionala medel för att snabbt stödja upphandlingar när arbetsmarknadsbehoven identifieras. I kartläggning och analys av arbetsmarknadsbehoven bör Region Skåne tillsammans med Arbetsförmedlingen upprätta ett kontinuerligt samarbete. Återkommande

175 För mer information om NYAK se exempelvis <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Skane/2017-07-14-Gemensam-vagledning-ska-skapa-snabbare-vag-till-arbete-for-nyanlanda-i-Skane.html> (hämtad 17 november 2017).

korta rapporter om arbetsmarknadens utveckling utifrån de nyanlända akademikers perspektiv bör upprättas som underlag för studievägledare, kompetensvägledare och handläggare vid Arbetsförmedlingen och kommun.

Antagningssystemet till lärosäten behöver ses över
Kontigo anser att antagningen till universitet/högskolor bör göras mer flexibelt och anpassat efter målgruppens förutsättningar. Fler utbildningar med antagningsprov för att motverka konkurrensen från individer som kommer från det svenska gymnasiesystemet. Antagningsprov bidrar också till att möjliggöra för nyanlända akademiker att visa prov på sina reella kompetenser. Vi tror vidare att det också finns behov av att allokera medel för att bedöma vad den nyanlända akademikern kan tillgodoräkna innan utbildningen startar. Ifall personen har merparten av kurserna avklarade från annat lärosäte i sitt tidigare hemland, bör det vara mer effektivt att köpa uppdragsutbildning som kompletterar personens behov för att få ut en examen.

I likhet med andra rapporter på området koncentrerar sig vår studie på personer som är relativt nya i Sverige. Vi tror dock det är viktigt att öppna upp för fler aktiviteter för arbetslösa akademiker som varit länge i Sverige. Personer som i nuläget arbetar i ett yrke med lägre kompetenskrav än den utbildning som personen har bör vara intressant att finna. För dessa personer är det viktigt att etableringsuppdragets insatser möjliggörs också för personer utanför etableringen. För akademiker som varit i Sverige under längre tid (utanför etableringen) men som har svårt att hitta anställning då yrket inte har en svensk motsvarighet ser vi behov av resurser till omskolningar via påbyggnadskurser på universitet eller yrkeshögskolor.

Förbättra villkoren för arbetsgivarna i etableringsarbetet

Enligt vår bedömning behöver det bristande engagemanget hos arbetsgivare gällande tillhandahållandet av praktikplatser mötas med bättre planering och finansieringsformer. Arbetsgivarna måste bjudas in till planering kring vad praktikplatsen kräver och vad som arbetsgivaren kan förväntas få ut av sina praktikanter. Planering för hur praktiken ska gå till är viktigt. Än viktigare om praktiken ska kombineras med sfi och universitets/högskolekurser. Vi tror också att ökade handledararvoden är viktigt för att skapa incitament hos arbetsgivarna. Kontigo anser att det är viktigt att se över vad som diskuteras vid dessa möten och hur de genomförs. Vår bedömning är att mötena behöver konkretiseras och syftena tydliggöras för att locka arbetsgivare till träffarna. Vi tror också att det finns anledning att följa upp hur kommunikationen kring behovet av insatser ser ut mellan de branschråd, näringslivsråd, yrkeskompetensråd och andra constellationer som faktiskt medverkar vid mötena och deras medlemmar (företagen).

Samlas regionalt för påverkan nationellt

Sett till de flaskhalsar som presenteras i studien har många aktörer ansvar för utvecklingen. Arbetsförmedlingen samt universitet och högskolor ser vi som de mest centrala aktörerna där förändring kan ske. Möjligheterna för dessa båda organisationer att på regional nivå stärka etableringsarbetet för nyanlända akademiker är dock begränsat. Utvecklingen av etableringssystemets effektivitet hänger framförallt på de uppdrag och resurser som tilldelas myndigheterna i deras anslag. Kontigo ser här behov att aktörerna för diskussioner med berörda parter på nationell nivå för att en förändring ska uppnås. Vi anser vidare att aktörer inom etableringssystemet i Skåne bör samlas för att gemensamt se över möjligheterna till diskussion med nationella företrädare kring de utmaningar för nyanlända akademiker som reglerna för det permanenta uppehållstillståndet ger upphov till.

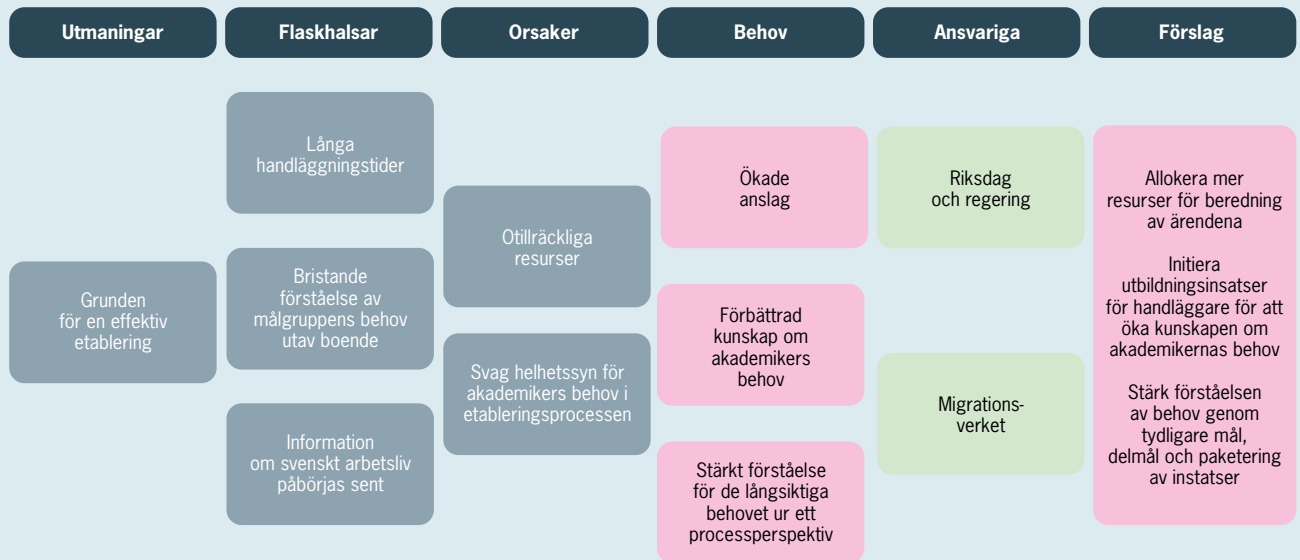
Schematisk summering av utmaningar, flaskhalsar, behov, ansvariga och förslag till primära insatser

Kontigos studie fokuserar på nyanlända med akademisk bakgrund i etablering. Detta medför att studien endast i begränsad omfattning berört flaskhalsar som nyanlända akademiker möter innan de når etableringsprocessen. Behovet för nyanlända akademiker är i huvudsak detsamma som för nyanlända i allmänhet. Det finns dock skäl att nämna tre aspekter som inryms i tiden före etableringsuppdraget med särskilda konsekvenser för nyanlända akademiker. Det ena är den långa handläggningstid som Migrationsverket uppvisar i beredningen av asylärenden. En lång väntetid på beslut om tillfälligt eller permanent uppehållstillstånd påverkar den nyanländas kunskap från tidigare utbildningar negativt. Kunskap är en färskvara och för de akademiker som senare i etableringsprocessen behöver komplettera sin utbildning, påverkas möjligheten att dra nytta av tidigare genomförd utbildning negativt av de långa väntetiderna. En annan notering är Migrationsverkets kommunplaceringar. Vi upplever att besluten om placering saknar tillräcklig förståelse för nyanlända akademikers behov av att i sin etablering finnas i en universitetsstad, samt behovet av att lokaliseras till större städer

då städernas breda och kvalificerade arbetsmarknad i högre utsträckning ger möjlighet till praktik och arbete. Den tredje aspekten som nämnts ovan är att Migrationsverket under asyltiden behöver stärka upp kraven på att de aktörer som informerar om samhällsorientering också i större utsträckning gör det utifrån ett arbetsmarknadsperspektiv.

För genomförandet av etableringsuppdraget har Arbetsförmedlingen ett centralt ansvar. För att etableringsinsatserna ska lyckas har emellertid också lärosäten, kommuner, Kommunförbundet Skåne, Länsstyrelsen Skåne län, civila samhället och arbetsgivarna tillsammans med Arbetsförmedlingen ett gemensamt ansvar för helheten. Nämnda aktörer har därutöver särskilt ansvar för de insatser som organisationerna själva äger. Region Skåne har ansvar för såväl framdriften av processer, samverkansforum, branschanalyser men också ansvar i sin roll som Skånes största arbetsgivare, vad det gäller att visa position i utbud av praktikplatser och rekrytering från målgruppen. I nedanstående bilder summeras studiens utmaningar och de centrala flaskhalsar och orsaker som relateras till utmaningarna, det behov som finns för att möta flaskhalsarna, huvudsaklig ansvarig aktör för att hantera behoven samt förslag till konkreta insatser för att minska flaskhalsarna och möta utmaningarna.

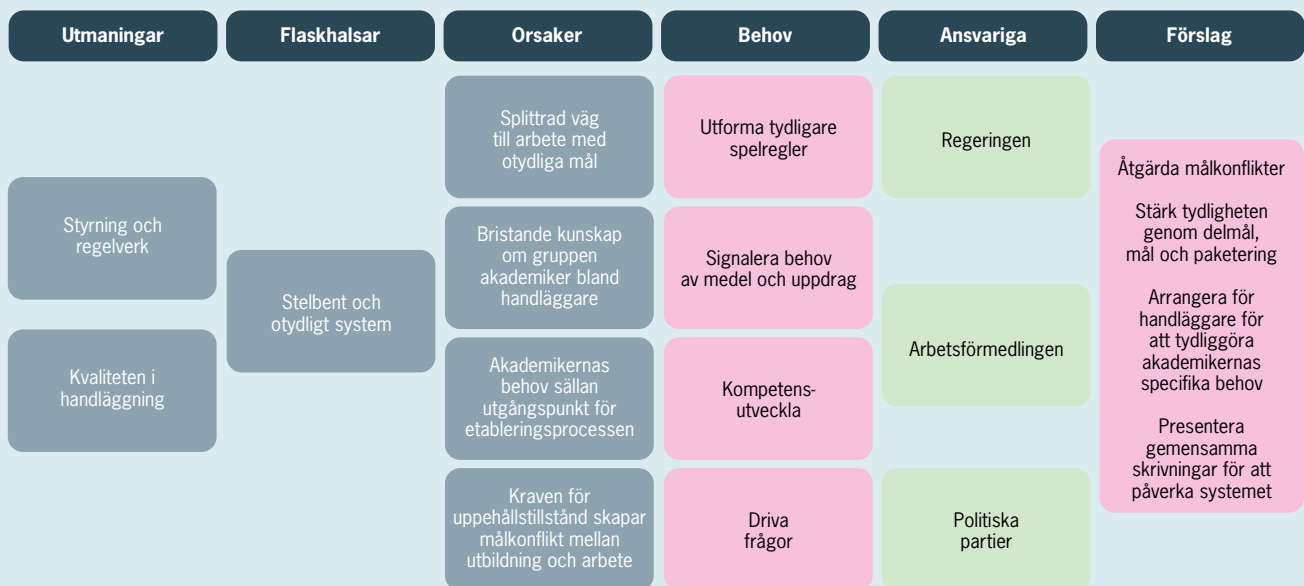
Figur 17. Primära insatser innan etablering Utmaningar, flaskhalsar, orsaker, behov, ansvariga och förslag.



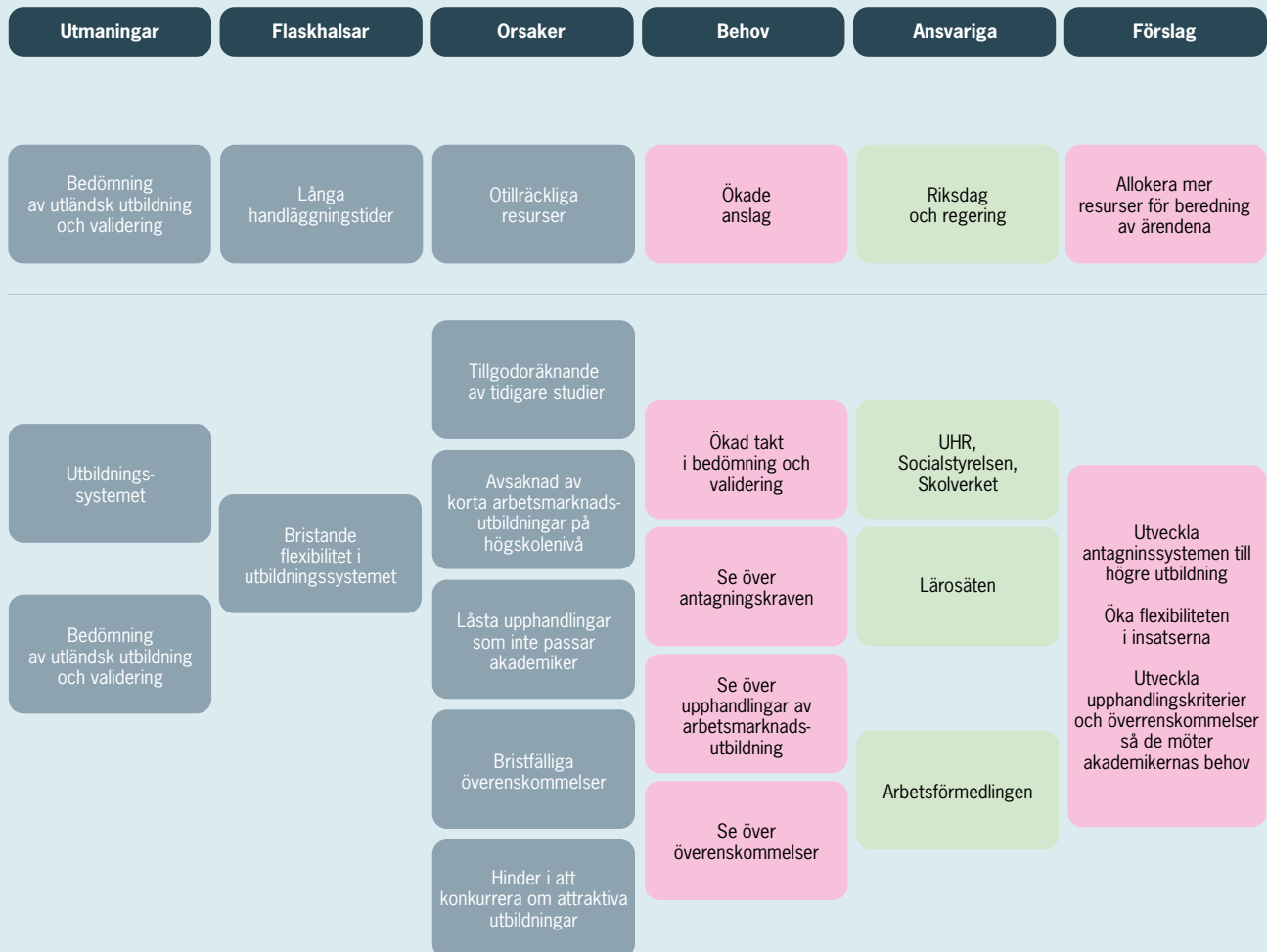
Figur 18. Svenska språket Utmaningar, flaskhalsar, orsaker, behov, ansvariga och förslag.



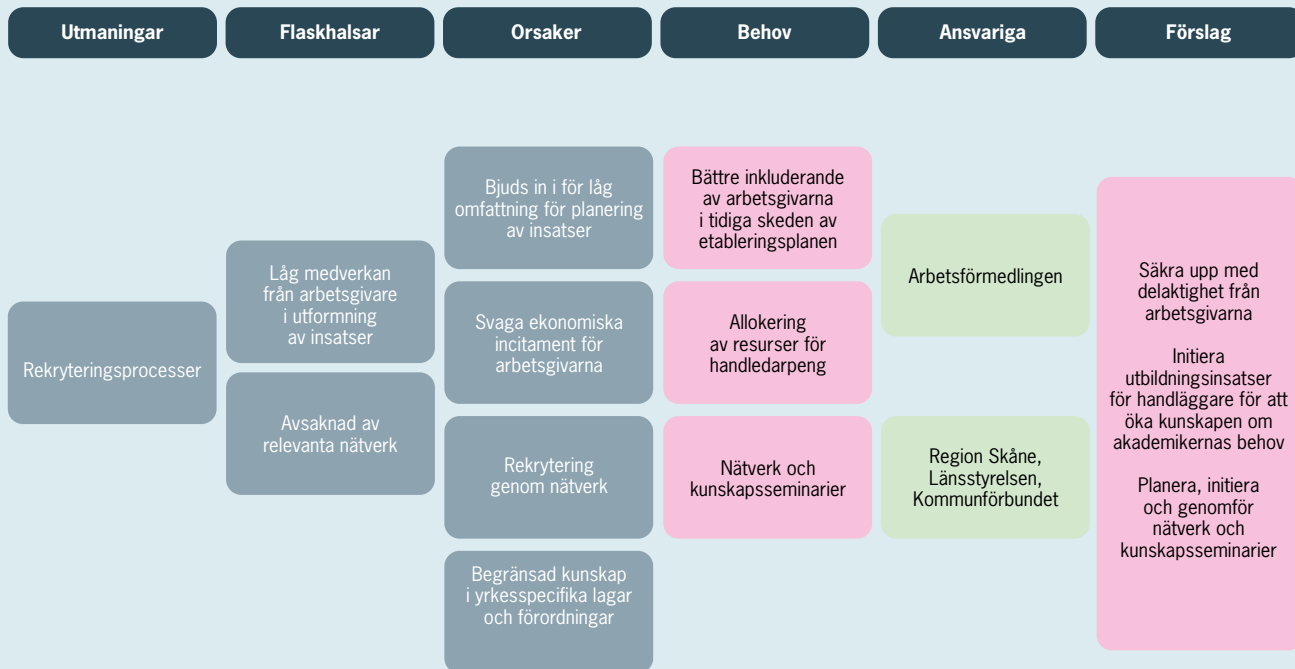
Figur 19. Styrning och regelverk samt kvaliteten i handläggning inom etableringen
Flaskhalsar och orsaker, behov, ansvariga och förslag.



Figur 20. Bedömning av utländsk utbildning och validering samt utbildningssystemet inom etablering
 Flaskhalsar och orsaker, behov, ansvariga och förslag.



Figur 21. Rekryteringsprocessen Flaskhalsar och orsaker, behov, ansvariga och förslag.



Figur 22. Intern kommunikation och samverkan mellan aktörerna inom etableringen

Flaskhalsar och orsaker, behov, ansvariga och förslag.

