

Arbetsgivarpolitik
Anders Barane
Elsa Mattsson

Lägesrapport om snabbspår och att ta tillvara nyanländas kompetens

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	4
Ta tillvara nyanländas kompetens – en nyckel för välfärdens kompetensförsörjning	4
Antalet personer inskrivna i etableringen ökar	4
Utmaningar på arbetsmarknaden för utrikes födda.....	5
2. Läget i SKL:s snabbspår	6
Snabbspår för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården.....	7
Snabbspår för lärare och förskollärare	7
Snabbspår för nyanlända med utbildning inom socialt arbete	8
Behov av utvärdering och uppföljning	9
3. Inriktning på det fortsatta arbetet med att tillvarata nyanländas kompetens	10
Systematiskt arbetsmarknadspolitiskt lärande	10
Utgå från arbetsmarknadens behov.....	11
Tidiga insatser.....	11
Breda och likvärdiga insatser.....	12
Jämställda förutsättningar till integration	12
Sänkta barriärer till välfärdsjobben.....	13

Sammanfattning

SKL arbetar för att ta tillvara nyanländas kompetens, både för individernas möjlighet att bli delaktiga i samhället och för välfärdens kompetensförsörjning. Många nyanlända kommer med utbildning och erfarenhet som behövs i välfärden. Snabbspår – att effektivisera vägen in till arbetsmarknaden för den målgruppen – är ett sätt för arbetsmarknadens parter att arbeta strategiskt tillsammans. Den här rapporten ger en lägesbild och landar i ett antal slutsatser som SKL drar för det fortsatta arbetet med att ta tillvara nyanländas kompetens, genom en inriktning mot:

- **Systematiskt arbetsmarknadspolitiskt lärande** – erfarenheter från lokal och nationell nivå bör ge bäring på nationell utbildnings- och arbetsmarknadspolitik.
- **Utgå från arbetsmarknadens behov** – det krävs kommunikation, samverkan och lyhördhet mellan Arbetsförmedlingen och arbetsgivarna för att nå resultat.
- **Tidiga insatser** – alla asylsökande är potentiella medarbetare. Det behövs ett mer flexibelt system och förutsättningar för olika aktörer att erbjuda insatser.
- **Breda och likvärdiga insatser** – det som fungerar bör skalas upp och bli tillgängligt för en bred målgrupp. Flaskhalsar i systemen behöver ses över.
- **Jämställda förutsättningar till integration** – alla, oavsett kön, med eller utan barn, ska kunna tillgodogöra sig arbetsmarknadspolitiska insatser.
- **Sänkta barriärer till välfärdsjobben** – Det behövs en flexiblare arbetsmarknad med fler vägar in till välfärdsjobben.

1. Inledning

Ta tillvara nyanländas kompetens – en nyckel för välfärdens kompetensförsörjning

Kommuner, landsting och regioner har över en miljon anställda och ett stort framtida kompetensförsörjningsbehov. Samtidigt ser vi en ökad flyktinginvandring, vilket innebär ökade krav på välfärdstjänster som t ex skola, vård och omsorg. Men invandringen erbjuder samtidigt möjligheter ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. Enligt Arbetsförmedlingen behöver Sverige ett årligt invandringstillskott med 64 000 människor i arbetsför ålder under lång tid.

En av nio strategier för att klara av framtida rekrytering till välfärdsjobben är breddad rekrytering. SKL jobbar för att underlätta för kommuner, landsting och regioner att ta tillvara på den kompetens som nyanlända¹ har med sig i form av utbildning och yrkeserfarenhet. Att ta tillvara nyanländas kompetens på ett strategiskt sätt är en nyckel, både för individernas möjlighet att bli delaktiga i samhället och för välfärdens möjlighet att med rätt kompetens hålla god kvalitet – nu och i framtiden, vilket framgår av *SKL:s agenda för integration*² och *Utbilda för framtidens välfärd*³.

I mars 2015 tog arbetsmarknadsminister Ylva Johansson initiativ till trepartssamtal om snabbspår. Syftet var att regeringen och arbetsmarknadens parter gemensamt skulle hitta goda lösningar för att snabba på processerna för att nyanlända med utbildning och erfarenhet ska få jobb inom bristyrken – vilket också skulle underlätta välfärdens kompetensförsörjning.

Antalet personer inskrivna i etableringen ökar

År 2015 sökte cirka 163 000 människor asyl i Sverige, enligt Migrationsverket. Syrien, Afghanistan och Irak var de vanligaste länderna som de asylsökande flytt ifrån.

I januari 2017 var 72 581 personer inskrivna i etableringsuppdraget⁴, mot januari året innan, då det var cirka 55 000. 58 procent av de inskrivna är män medan 42 procent är kvinnor.

Utbildningsnivån bland de inskrivna i etableringsuppdraget fördelar sig så här, enligt Arbetsförmedlingen⁵:

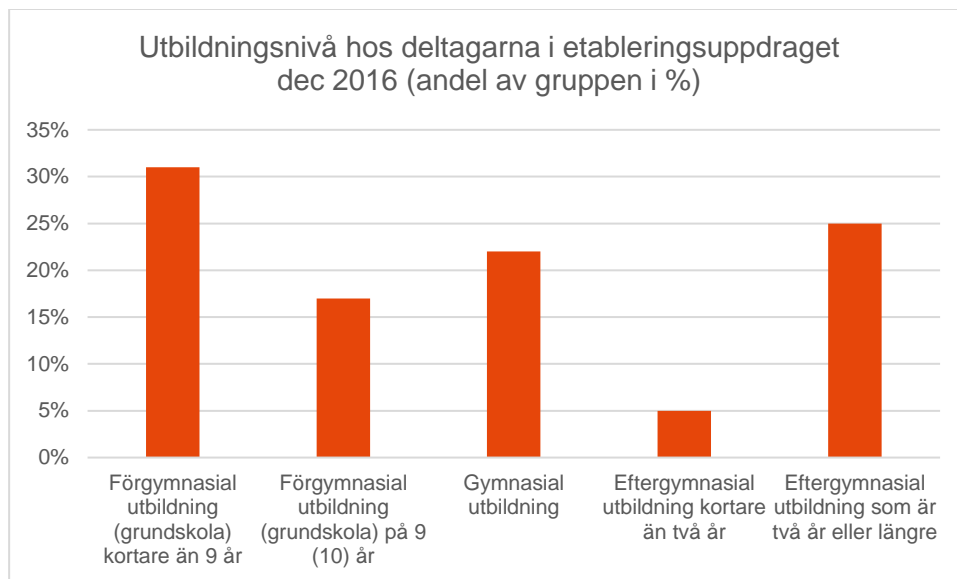
¹ Definitionen för nyanlända är arbetssökande födda utanför EU/EES som inte varit i landet mer än 36 månader efter att man fått sitt uppehållstillstånd enligt Utlänningslagen.

² Ladda ner rapporten via:

<https://skl.se/download/18.201ea09f15aa57c155851a83/1489156624789/Agenda+f%C3%B6r+integration.pdf>

³ Ladda ner rapporten via: <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-515-8.pdf?issuusl=ignore>

⁴ Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag omfattar personer som har fyllt 20 men ännu inte 65 år och har uppehållstillstånd som flykting, kvotflykting, skyddsbehövande eller är anhörig till någon av dessa. Personer som fyllt 18 men inte 20 år och saknar föräldrar i Sverige har också rätt till dessa insatser.



I december 2016 var antalet yrkeskodade inom etableringen följande enligt Arbetsförmedlingen, sett ur verksamhetsområdena hälso- och sjukvård respektive skola och förskola:

Yrke	Antal
Läkare	474
Sjuksköterskor	277
Psykologer	83
Tandläkare	325
Grundskollärare	2126
Gymnasielärare	806
Förskollärare	477
Lärare i yrkesämnena	89
Speciallärare och specialpedagoger m.fl.	29

Utmaningar på arbetsmarknaden för utrikes födda

Utrikes födda klarar sig sämre på den svenska arbetsmarknaden än inrikes födda. Hos utrikes födda är andelen inskrivna arbetslösa, mätt som andel av arbetskraften, omkring 22 procent, vilket kan jämföras med omkring 4 procent för de inrikes födda, uppgav Arbetsförmedlingen i januari 2017. Sysselsättningen är lägst bland nyanlända invandrare som kommit till Sverige från utomeuropeiska länder som flyktingar eller anhöriga till flyktingar. Det finns flera omständigheter som förklarar varför utrikes födda klarar sig sämre på den svenska arbetsmarknaden.

Skälet till invandring är en av faktorerna som har betydelse. Från att gruppen utrikes födda tidigare utgjordes av främst arbetskraftsinvandrare utgörs numera gruppen till stor del av skyddsbehövande och deras anhöriga. Skyddsbehövande och deras anhöriga har av naturliga skäl svårare att etablera sig på arbetsmarknaden än arbetskraftsinvandrare, särskilt en kort tid efter invandringen, och särskilt de anhöriginvandrare som är kvinnor.

Humankapital är en annan faktor, som bland annat inbegriper utbildning, arbetslivserfarenhet och språkkunskaper. Kort sagt, utrikes födda har mindre svensk arbetslivserfarenhet och sämre kunskaper i svenska språket. Språk är avgörande för att få jobb. Kraven på utbildning har dessutom ökat de senaste årtiondena. Andel anställda med minst en högskoleutbildning i kommunerna är idag 47 procent och inom landstingen 67 procent, att jämföra med landet som helhet: 38 procent.

Ytterligare faktorer som har betydelse är **sociala nätverk**. En betydande del av alla lediga arbeten i Sverige förmedlas genom personliga kontakter.

Trösklarna till arbetsmarknaden har också stor betydelse. Nyanlända möter delvis samma svårigheter som gruppen unga – de saknar svensk arbetslivserfarenhet och måste övertyga arbetsgivare om sin förmåga. Svensk arbetsmarknad har gått från industri-sektor till tjänstesektor, vilket ställer ökade krav på informell kompetens såsom språkkunighet, sociala färdigheter och kulturell förståelse utan att för den skull minska behovet av formell kompetens.

Slutligen finns belegg för att utrikes födda kan utsättas för **diskriminering** när de söker arbete. Etnisk diskriminering av vissa utrikes födda innebär att deras arbetsförmåga, utbildning och andra meriter bedöms mer kritiskt än inrikes föddas.

2. Läget i SKL:s snabbspår

Syftet med snabbspåren är snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända som har utbildning eller yrkeserfarenhet som efterfrågas i Sverige. Alla snabbspår riktar sig till yrken där det råder stor brist på arbetskraft. Snabbspåren handlar om att synliggöra och ta vara på kompetensen hos nyanlända tidigare och att parterna kommer överens om **en kedja av insatser**. Den kan innehålla yrkeskompetensbedömning, yrkessvenska och kompletterande arbetsmarknadsutbildningar. Ett snabbspår kan innebära att man gör flera insatser parallellt, till exempel kombinerar yrkessvenska, praktik och validering. Arbetsförmedlingens uppdrag är att samordna snabbspåren och genomföra dem, tillsammans med arbetsmarknadens parter. SKL har under 2015 och 2016 arbetat för att få till snabbspår till välfärdsyrken. Överenskommelser mellan SKL och berörda parter har i dagsläget tecknats om följande snabbspår:

- Legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården
- Lärare och förskollärare
- Nyanlända med examen inom socialt arbete

Snabbspår för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården

För en nyanländ med en hälso- och sjukvårdsutbildning har det identifierats ett antal initiala problem, till exempel svårtillgänglig information om vägen till legitimation, lång väntan på bedömning av utbildningen och bristande tillgång till relevant undervisning i svenska.

Parterna i detta snabbspår har åtagit sig att tillsammans med Arbetsförmedlingen skapa strukturer, verka för regionalt samarbete och sprida information till sina respektive medlemmar. Parterna ska samverka med Arbetsförmedlingen i syfte att möjliggöra för flera att få yrkeskompetensbedömning (YKB), vilket av Arbetsförmedlingen används för olika former för praktik. YKB är tre veckor och arbetsgivarna ersätts med 12 000 kr per individ för kostnader kopplat till detta.

Arbetsgivarna har också åtagit sig att se över hur den praktiska tjänstgöringen kan genomföras smidigare genom att underlätta för individerna att hitta platser, skapa flera platser och därmed korta tiden till legitimation.

I Arbetsförmedlingens lägesrapport om snabbspår från oktober 2016 beskrivs att snabbspåret är i fas och arbetet kommit långt.⁶ Omkring 500 personer var i insatser kopplade till detta snabbspår under 2016.⁷ I samarbete med Svenska läkarförbundet och arbetsgrupper utsedda av landstingen/regionerna har SKL med hjälp av främjandemedel från Arbetsförmedlingen i slutet av 2016 gett i uppdrag åt Futurum på Region Jönköpings län att kartlägga hälso- och sjukvårdens utbildningsuppdrag. Syftet med projektet var att bidra till att hitta former för att tillmötesgå det växande behovet av auskultation/praktik och praktisk tjänstgöring och därmed påskynda nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Slutsatserna från det uppdraget visar att arbetet att hitta fler platser måste ta avstamp i hela hälso- och sjukvårdens utbildningsuppdrag. Utbildningsuppdragen bör betraktas utifrån vårdverksamheternas perspektiv. Stöd och förutsättningar för nyckelfunktioner måste tydliggöras, på alla nivåer i utbildningsuppdraget. Med ett transparent system kan samverkan för god och effektiv kvalitet förbättras i de olika utbildningsuppdragen, avseende professionella praktiker, lärandemiljöer, lärandemetoder och stödjande och ledande infrastrukturer.

Snabbspår för lärare och förskollärare

Snabbspåret för lärare och förskollärare syftar till att nyanlända med examen och erfarenhet som lärare eller förskollärare ska få den kompletterande utbildning de behöver för att snabbare kunna etablera sig som legitimerade lärare och förskollärare i Sverige.

Parterna i detta snabbspår är Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, SKL och Tjänsteföretagen Almega. Parterna har åtagit sig att tillsammans med

⁶ Arbetsförmedlingens lägesbedömning av arbetet med snabbspåren. Arbetsförmedlingen. 2016 <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.7d475db1579f6c26d95b9ea/1476701820026/rapport-snabbsparen-201610.pdf>

⁷ Perspektiv på etableringsuppdraget. Arbetsförmedlingen. 2017 <https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-och-publikationer/Rapporter/Ovriga/2017-04-06-Perspektiv-pa-etableringsuppdraget.html>

Arbetsförmedlingen skapa strukturer och verka för regionalt samarbete och sprida information till sina respektive medlemmar.

Totalt har 430 nyanlända lärare under 2016 påbörjat snabbspåret runt om i landet. Planen är att ytterligare 720 ska börja under 2017. Ambitionen är att majoriteten av de över 3000 nyanlända lärare som finns inskrivna på Arbetsförmedlingen ska erbjudas snabbspår.

I Arbetsförmedlingens lägesrapport om snabbspår från oktober 2016 beskrivs samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och lärosätena som mycket väl fungerande. Som ett resultat av avtalsförhandlingarna med lärarfacken 2015 tillsattes en samverkansgrupp med uppdrag att utveckla snabbspåret för lärare och förskollärare. Gruppen ska också medverka till att nyanlända barn får sina behov tillgodosedda.

Under 2016 kunde parterna med hjälp av främjandemedel ge i uppdrag till Stockholms universitet (SU) att utveckla arbetet med det arbetsplatsförlagda lärandet (APL) inom arbetsmarknadsutbildningen. En slutsats från det arbetet är bland annat att mycket information antingen saknas eller har kommunicerats bristfälligt på flera nivåer och för flera aktörer, främst handledare och deltagare (nyanlända).⁸ Med bakgrund i de resultaten har praktiksamordnarna på SU formulerat syfte och mål med APL samt tagit fram två stödmaterial för APL.

Bättre anpassad svenskundervisning är också ett angeläget område, enligt praktiksamordnarnas analys. En annan reflektion är att det finns ett stort behov av att hitta bra lösningar för den period som tar vid efter arbetsmarknadsutbildningens slut.

I samtal med kommuner och skolor framträder olika behov, kunskap om och intresse av att arbeta vidare med insatser för att stödja deltagarna efter arbetsmarknadsutbildningen. Här behövs en särskild satsning där lärosäten, kommuner/skolhuvudmän, parter och Arbetsförmedlingen samverkar för att stödja de nyanlända lärarnas fortsatta väg till lärarlegitimation. Det finns ett relativt stort intresse för att anställa deltagarna i snabbspåret och det är viktigt att man hittar lösningar som går att kombinera med de kvarstående kompletterande utbildningarna så att de faktiskt når upp till legitimationskraven i rimlig tid.

Snabbspår för nyanlända med utbildning inom socialt arbete

Syftet med detta snabbspår är att ta tillvara och ge nyanlända akademiker med examen från tredje land inom socialt arbete en möjlighet att snabbt komma in i yrket. Parterna som ingår är Akademikerförbundet SSR, Arbetsgivarförbundet KFO, Fackförbundet ST, SKL, Vision samt Universitets- och högskolerådet (UHR) och Arbetsförmedlingen.

Arbetsmarknadens parter har åtagit sig att tillsammans med Arbetsförmedlingen skapa strukturer och verka för regionalt samarbete, sprida information till sina respektive

⁸ Slutrapport från praktiksamordnare. *Snabbspår, arbetsplatsförlagd lärande (APL) för nyanlända lärare och förskollärare*. 2016

medlemmar och verka för att auskultations- och praktikplatser samt handledare finns tillgängliga.

SKL, Akademikerförbundet SSR och Vision beviljades 650 000 kr i främjandemedel för 2016. Insatsen pågick under hösten 2016 och resulterade i att enkätundersökningar genomfördes för att kartlägga behov av information hos arbetsgivare och potentiella handledare, där även formen för kommunikation undersöktes. Flera olika informationsmaterial togs sedan fram, riktade till arbetsgivare, handledare och deltagare. Dessutom togs en kommunikationsstrategi och en grafisk profil fram. Delar av projektet genomfördes dock inte, eller lades på framtiden, i väntan på att snabbspåret etableras.

Arbetsförmedlingen lyckades inte identifiera några deltagare i kartläggningsarbetet under 2016. En anledning är att det som motsvarar socionom i Sverige ofta inte är ett lika tydligt yrke i andra länder, en annan anledning kan vara Arbetsförmedlingens yrkeskodning (SSYK), där definitionen av socialt arbete kan vara för smal. Det saknas dessutom ett färdigt avtal om kompletteringsutbildning, men diskussioner förs/har förts med fler lärosäten om en start under hösten 2017, bland annat Stockholms universitet.

Parallellt med snabbspåret fick under hösten 2016 fyra lärosäten i uppdrag av regeringen att bygga upp nya kompletterande utbildningar för personer med utländsk utbildning till socionom, upp till 120 HP. Stockholms universitet är nationell samordnare för dessa utbildningar.

Parterna har diskuterat breddning av urvalet som ett försök att hitta deltagare. Arbetsmarknadsdepartementet har därför nyligen gett klartecken till Arbetsförmedlingen att bredda urvalet genom att tillåta personer som haft uppehållstillstånd i Sverige i upp till fem år (istället för nuvarande 36 månader) att delta i snabbspåret. Med bakgrund i detta gör Arbetsförmedlingen ett nytt försök att inventera möjliga deltagare till snabbspåret under våren 2017.

Behov av utvärdering och uppföljning

SKL har påbörjat en dialog med Arbetsförmedlingen kring hur de avser följa upp och utvärdera snabbspåren. Arbetsförmedlingen har identifierat utmaningar med att få fram uppföljningsbara resultat, på grund av myndighetens organisation och möjligheter att dela information med andra myndigheter. Till exempel, hur många individer som når legitimation, som en följd snabbspårens insatser. Att utvärdera enskilda insatser, som preparandutbildning inför Socialstyrelsens kunskapsprov, där målet är att fler ska få godkänt på sitt prov till följd av insatsen, kan också visa sig svårt.

Det kan också handla om att skapa överblick över vilka utmaningar som man löst inom olika snabbspår och identifiera hinder och flaskhalsar som visat sig svåra att hantera. Identifierade metoder och arbetssätt som varit framgångsrika inom ett snabbspår, kan eventuellt visa sig vara relevanta och applicerbara inom andra yrkesområden. Erfarenheter och kunskap skulle mycket väl kunna ligga till grund för ett arbetsmarknadspolitiskt lärande, för regeringen och arbetsmarknadens centrala parter.

Snabbspåren kan på flera sätt ses som pilotprojekt, som ska ligga till för hållbara och långsiktiga lösningar för integration och kompetensförsörjning. Vi som parter förväntar oss att vårt arbete och alla erfarenheter vi gör på lokal såväl som nationell nivå får betydelse för utformningen av den nationella arbetsmarknadspolitiken. Därför krävs övergripande uppföljning, utvärdering och implementering av fungerande insatser som tas fram inom ramen för snabbspåren. Det bör hanteras av arbetsmarknadens centrala parter i samverkan med regeringen och inte bara överlåtas till branschföreträdare som tillsammans med Arbetsförmedlingen arbetar med att utveckla de olika snabbspåren.

3. Inriktning på det fortsatta arbetet med att tillvarata nyanländas kompetens

Vartefter snabbspåren har sjuväts och de olika stegen i processen tillämpas skapas nya erfarenheter och med dem olika utmaningar och lösningar. Att ta tillvara kompetensen hos nyanlända är ett komplext arbete med många aspekter att beakta och som måste mobilisera och engagera flera olika aktörer.

Många av dessa förslag och utmaningar är till stor del riktade till staten och dess myndigheter, såsom insatser under asyltiden och flexibilitet, likvärdighet och jämställdhet i arbetsmarknadspolitiken. Det finns även områden som arbetsgivarna äger, där sänkta barriärer till jobben är ett område som diskuteras i detta avsnitt. En viktig erfarenhet från arbetet med snabbspår är dock framför allt vikten av reellt trepartssamarbete.

Systematiskt arbetsmarknadspolitiskt lärande

Nya sätt att hantera nyanländas kompetens bör på sikt leda till hållbara och långsiktiga lösningar för integration och kompetensförsörjning. På nationell nivå är det angeläget med ett helhetsperspektiv, där olika departement med olika ansvarsområden samverkar. Arbetsmarknadspolitiken har bäring på fler ansvarsområden, som t ex tillväxt, regional utveckling och utbildningspolitiken. Dessa områden har stor betydelse för möjligheterna att lyckas med arbetsmarknadspolitiska mål.

Lokala och regionala insatser, vara sig det är kommun-, landstings- eller regionfinansierade projekt eller insatser inom ramen för Europeiska Socialfonden (ESF), Asyl-, migrations- och integrationsfonden (AMIF), bör beaktas när man utvecklar arbetsmarknadspolitiken. Det handlar om att ta till vara erfarenheter och framtagna modeller, metoder och verktyg och samarbeta med akademien för att vidareutveckla och sen implementera, exempelvis genom att initiera nya projekt. Det kan bidra till innovation på ett bättre sätt än idag. SKL:s bedömning är att det finns behov av ett mer formaliserat och strategiskt arbete nationellt där regering, Arbetsförmedling och arbetsmarknadens parter ingår.

Stärkta incitament för att snabbt ta ett arbete kan leda till att nyanlända akademiker väljer ett mindre kvalificerat arbete istället för att delta i ett snabbspår eller i

kompletterande utbildningar. Regeringen och arbetsmarknadens parter måste följa upp sådana eventuella konsekvenser av lagen om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige. Lagen innebär bland annat att den som har ett arbete kan få permanent uppehållstillstånd.

Utgå från arbetsmarknadens behov

Matchningen måste utgå från arbetsmarknadens behov av kompetens. Arbetsförmedlingen konstaterar i sin lägesrapport för snabbspåren från september 2016 att de behöver stärka matchningen med utgångspunkt i arbetsmarknadens faktiska behov och i enlighet med de olika branschernas perspektiv.

I tillämpningen av snabbspåren uppmärksammar både Arbetsförmedlingen och parterna att det finns brister på flera håll. En del av problematiken beror på bristen på information. Inom Arbetsförmedlingen saknades intern förankring och branschspecifik kunskap hos arbetsförmedlare på lokal nivå. Det ledde bland annat till att det för arbetsgivarna blev svårt att orientera sig och hitta rätt information.

För att förbättra information och kommunikation gentemot nyanlända, arbetsgivare och handledare på arbetsplatsen har SKL tillsammans med centrala motparter beslutat att söka främjandemedel för att genomföra en gemensam kommunikationssatsning under 2017. Syftet är att sprida information om snabbspår men även annan relevant information för målgrupperna för att bättre ta tillvara nyanländas kompetens i kommuner, landsting och regioner.

Tidiga insatser

Migrationsverket har annonserat att handläggningstiderna under 2017 ska ned till omkring 3-4 månader. Siffror för februari 2017 visar dock att de som fick beslut i genomsnitt hade fått vänta 392 dagar. Det finns individuella skillnader och egentligen vet vi bara att vi inte kan veta hur långa handläggningstiderna kommer att vara i åren framöver. Behovet av tidiga insatser kommer därför också ändras över tid. Det behövs ett mer flexibelt system som tar höjd för skiftande inflöde och kortare och längre handläggningstider.

Det är länsstyrelserna som sedan 1 januari 2017 ansvarar för tidiga insatser medan Arbetsförmedlingen ansvarar för tidig kompetenskartläggning. En kompetenskartläggning som sker tidigt behöver även mötas av möjlighet till tidiga insatser. Det är motiverande för nyanlända att snabbt komma i gång, få kontakt med arbetsmarknaden, sin profession m.m. Kommuner och landsting tänker ofta in både asylsökande och personer inom etableringen. Då gäller det att det finns förutsättningar för arbetsgivarna att göra verkstad, till exempel möjlighet till praktik eller språkutbildning.

Breda och likvärdiga insatser

För att effektivisera och förenkla vägen in till arbetsmarknaden behöver insatser som fungerar göras tillgängliga för en bred målgrupp och potentiella flaskhalsar i systemen ses över. I arbetet med snabbspåren utformas skräddarsydda lösningar beroende på målgrupp och yrke. Dessa lösningar kan i sin tur synliggöra hinder i systemet som helhet och obefogade skillnader mellan yrkesgrupper.

Ett exempel är kompletterande utbildningar, som max får omfatta 120 poäng. Denna begränsning, i kombination med att validering av befintlig kunskap används i begränsad utsträckning, skapar hinder för dem som vill komplettera sin utbildning och yrkeserfarenhet. Dessutom ser de olika ut för olika yrkesgrupper. Den kompletterande utbildningen för utländska lärare (ULV) är relativt flexibel och kan anpassas efter individuella behov, medan de kompletterande utbildningarna för sjuksköterskor, läkare och tandläkare är ettåriga, och följer enhetliga upplägg för dem som antagits till utbildningen.

En annan utmaning är svårigheterna att ta sig igenom Socialstyrelsens kompletteringsprogram, vilket berör i stort sett samtliga sökanden med hälso- och sjukvårdsutbildning från länder utanför EU/EES. Nyanlända inom etableringsuppdraget kan genom Arbetsförmedlingens snabbspår ta del av introduktionskurser som förbereder inför Socialstyrelsens kunskaps- och färdighetsprov, men utrymmet är begränsat om man ser till det antal personer som är kvalificerade för kunskapsprov. Ett sätt att nå fler kan också vara att se över möjligheten till digitala utbildningar, stöd och verktyg.

Jämställda förutsättningar till integration

Olika utredningar har konstaterat att kvinnor inte i lika hög utsträckning som män nås av Arbetsförmedlingens insatser. En förklaring kan vara att förutsättningarna för att delta i insatserna utgår från den arbetssökande som man, till exempel i form av antaganden om rörlighet och huvudansvar för familjens försörjning.

Arbetsförmedlingen rapporterar att de ser olikheter i förutsättningar avseende kön och möjligheterna att delta i snabbspåren. Exempelvis är det relativt oproblematiskt för (manliga) läkare att ta sig till Umeå några dagar för att genomföra teoretiska och praktiska kunskapsprov vilket är ett krav för att få legitimation, medan deltagare i snabbspåret för lärare och förskollärare var beroende av en förskoleplats till sina barn för att kunna tacka ja till att delta i arbetsmarknadsutbildningen. Majoriteten av deltagarna i snabbspår för lärare och förskollärare är kvinnor. Det finns också skillnader i hur man resonerar vad gäller att komplettera sin utbildning och få en svensk legitimation. Läkare har ett starkt fokus på att få en läkarlegitimation medan sjuksköterskor (kvinnodominerat yrke) i många fall anser att jobb som undersköterska är ett fullgott alternativ.

Insatserna måste utformas så att både kvinnor och män, med eller utan barn, kan tillgodogöra sig dem. Annars är risken att människor på grund av kön hamnar utanför

arbetsmarknaden, eller i större utsträckning väljer jobb som inte matchar deras utbildningsnivå.

Sänkta barriärer till välfärdsjobben

Det är avgörande för nyanlända att snabbt komma i kontakt med en arbetsplats, av flera skäl. Individens motivation och språkutveckling kan påverkas väldigt positivt av att befinna sig i ett sammanhang där deras kompetens tas tillvara på ett meningsfullt sätt. Det kan handla om språkpraktik eller yrkesinriktad praktik. Det kan också handla om möjligheten att få sin första anställning i Sverige.

Individens språkkunskaper kan dock vara ett hinder på flera sätt och nämns av både deltagare, handledare och arbetsgivare som en utmaning i snabbspåren. Om arbetsgivare och handledare är osäkra på hur de ska förhålla sig till språkutmaningen kan det få betydelse för vilket tillträde som ges till nyanlända på arbetsmarknaden, i form av praktikplatser och anställningar.

Ett annat hinder för arbetsgivarna att anställa kan vara de höga kvalifikationskrav som välfärdens yrken ofta innebär, i kombination med att många okvalificerade yrken försvunnit. Som arbetsgivare kan kommuner, landsting och regioner utveckla arbetet med att använda kompetensen rätt. Ett första steg är att utgå från verksamhetens uppdrag och titta på alla arbetsuppgifter som behöver utföras för att skapa god kvalitet. Ett andra steg är att se över vem som gör vad, och vilka arbetsuppgifter som inte ligger i linje med medarbetarnas kompetens och skulle kunna utföras av andra kompetenser. Genom att säkerställa att medarbetarnas kompetenser används på rätt sätt, kan vissa arbetsuppgifter bli till väldefinierade tjänster till andra, med andra kvalifikationskrav. Det kan öppna för en mer flexibel arbetsmarknad med nya kompetenser och yrken. Det förutsätter dock att utbildningsinsatser kan kombineras med arbete och att det finns tydliga utbildnings- och karriärvägar. En mer flexibel arbetsmarknad kan bidra till att underlätta för nyanländas inträde på arbetsmarknaden.

Ett mer välfungerande lokalt samarbete med Arbetsförmedlingen bör kunna bidra till att arbetsgivare i högre utsträckning nyttjar potentialen i subventionerade anställningar. En yrkesintroduktionsanställning, som innebär att den anställde får en handledare och ett utvecklat lärande på arbetsplatsen, skulle också kunna nyttjas mer för den här målgruppen. Nyanlända kan ofta behöva stöd i början av sitt yrkesaktiva liv i Sverige, även om de rent tekniskt är anställningsbara. I dagsläget har SKL avtal om yrkesintroduktionsanställningar med Kommunal, AKV och AkademikerAlliansen.