

Idébank

- utlandsutbildade akademiker
i rätt jobb direkt



Innehållsförteckning

1	Inledning.....	4
2	Kompletterande utbildningar	5
2.1	Korta vägen - Arbetsförmedlingen	5
	Korta vägen för legitimationsyrken - Göteborg.....	5
	Korta vägen – Högskolan i Halmstad.....	5
	Korta vägen – Högskolan Väst	7
	Korta vägen – Malmö högskola	8
	Korta vägen – Uppsala Academicum.....	8
	Korta vägen – Umeå universitet.....	9
	Korta vägen – Högskolan Dalarna	9
	Korta vägen – Högskolan i Skövde.....	10
	Korta vägen – Stockholms universitet.....	11
2.2	Hälso- och sjukvård samt social omsorg.....	12
2.3	Aspirantutbildning kortar vägen till arbete för utländska akademiker - Malmö högskola	13
2.4	Kurs i den offentliga förvaltningens verksamhet och styrning – Malmö högskola	13
2.5	Vidareutbildning och komplettering för utländska lärare.....	13
2.6	Studie- och karriärvägledning - Malmö högskola	14
2.7	Kurs för apotekare - Uppsala universitet.....	15
2.8	Projekt utländska akademiker i Västra Götaland.....	15
3	Språkutbildningar.....	17
3.1	Yrkesanpassade språkutbildningar SFX, Länsstyrelsen i Stockholm samt kommuner i regionen	17
3.2	Svenska för ingenjörer.....	17
3.3	Svenska för ekonomer, jurister, samhälls-, personal- och systemvetare ...	19
3.4	Bedömning av reell kompetens i svenska och engelska till Aspirantutbildningen - Malmö högskola	19
3.5	Kurs i svenska för utländska akademiker - Malmö högskola.....	20
3.6	Kurs i myndighetssvenska - Malmö högskola	20
3.7	Behörighetsgivande kurs i svenska - Malmö högskola.....	20
3.8	Tisus – test i svenska för universitets- och högskolestudier – Malmö högskola	20
4	Traineeprogram	21
4.1	Swedbank – Äntligen Jobb	21
4.2	Handelskammaren i Stockholm	21
4.3	Axelerate, Axel Johnson-koncernen	22
5	Mentorskaps- och karriärprogram	23
5.1	Jusekmodellen för att tillvarata invandrade akademikers kompetens.....	23
5.2	Juseks mentorskapsprogram för invandrade Akademiker.....	24
5.3	Working for Change - Postkodslotteriet.....	24
5.4	Mentorskapsprogram - Sveriges ingenjörer	26
5.5	Academic Power.....	26
5.6	Mitt livs chans.....	27
5.7	Mentor till mentor - Röda korset.....	27
5.8	Mentorskap för jobb IKF Malmö	28
5.9	Mentorskap för att ”starta eget” IKF Malmö.....	28
5.10	Invandrantjejer – framtidens beslutsfattare, IKF Malmö	29
5.11	Academic Power i Botkyrka	30

6	Yrkesspecifika insatser	31
6.1	Etableringslots, läkare, åt Arbetsförmedlingen	31
6.2	Utbildningsvårdcentraler för nyanlända läkare	31
6.3	Ekonomiskt stöd för nyanlända läkare i Stockholms läns landsting	31
6.4	Nyanlända läkare i Landstinget i Östergötland.....	32
6.5	Rekryteringsevent för läkare	32
7	Övrigt.....	33
7.1	Svenska med baby	33
7.2	Språkhörnan - Röda korset.....	33
7.3	Valideringsår – Akademikerförbundet SSR.....	34
7.4	Nationell matchning - Arbetsförmedlingen	34
7.5	Omstart - Saco	36
7.6	På Bazaren är du mer än din cv.....	36

1 Inledning

Att utlandsutbildade akademiker har förutsättningar att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden snabbt och effektivt är av oerhört stor vikt. Sverige är beroende av kompetent arbetskraft samtidigt som vägen till ett kvalificerat arbete för en nyanländ akademiker ofta är lång. En mängd projekt bedrivs runt om i Sverige men ett återkommande problem är att goda satsningar alltför ofta upphör i och med att projekttiden löper ut.

Det avgörande är att alla i Sverige får möjlighet att maximera sin livschans och för att detta ska bli möjligt krävs det goda förutsättningar. Det individuella ansvaret är givetvis av stor vikt men det krävs också goda förutsättningar för att man ska lyckas i ett nytt land. Ett litet steg för att förbättra förutsättningarna är att sprida goda exempel vilket vi med denna skrift tagit ett initiativ till.

Skriften lyfter fram några av de satsningar som bedrivs och som bör få större spridning. Vi har bland annat bett Saco-förbunden, arbetsgivare och utbildningsanordnare att dela med sig av goda exempel vilket resulterat i denna skrift. Vi har gjort mindre redaktionella ändringar men huvudansvaret för innehållet i texterna har den som författat texten. Skriften riktar sig främst till aktörer som på något sätt kan förbättra förutsättningarna för nyanlända akademiker såsom regeringen, arbetsgivare, fackförbund, myndigheter, högskolor, utbildningsanordnare, landstings/regioner samt kommuner.

Denna skrift kommer leva vidare på hemsidan Omstart som Saco driver:

<http://www.saco.se/omstart/> där kan ni också ladda ner den i PDF-format vilket gör det lättare att följa länkarna i dokumentet. Detta är inte på något sätt en heltäckande kartläggning och är det så att du har kännedom om ett lyckat projekt som riktar sig till utlandsutbildade akademiker så skicka ett mejl till ansvarig på Saco Par.Karlsson@saco.se där du beskriver projektet.

2 Kompletterande utbildningar

2.1 Korta vägen - Arbetsförmedlingen

En stor del av den kompletterande utbildning för utländska akademiker som genomförs i dag är i samarbete med Arbetsförmedlingen och går under samlingsnamnet Korta vägen.

Korta vägen är en arbetsmarknadsutbildning anpassad för akademiker som sedan 2010 är ett nationellt projekt och finns på ungefär 15 lärosäten. Korta vägen upphandlas av Arbetsförmedlingen och genomförs av ett universitet eller en högskola, eventuellt i samarbete med någon annan part, som Folkuniversitetet.

Utbildningen är individualiserad vilket innebär att utformningen kan variera mycket. Det finns dock ett antal moduler som alltid ingår:

- Yrkescoachning, dvs. studie- och yrkesinformation
- Kartläggning av studentens kompetens
- Kortare utbildningsinsatser
- Utbildning i svenska som andraspråk, med betoning på svenska inom individens yrkesområde
- Orientering om det svenska samhället och arbetslivet
- IT-kunskap, specifik för det aktuella yrkesområdet
- Arbetsplatsförlagd utbildning, d.v.s. praktik.

Utbildningens omfattning varierar mellan lärosäten, och är enligt uppgift från lärosätena i dag mellan 26 och 40 veckor. Det förekommer att utbildningen förlängs, under förutsättning att arbetsförmedlingen accepterar en förlängning. Grupper kan starta en eller flera gånger per år. Korta vägen söker arbetsgivare som är villiga att ta emot praktikanter.

Korta vägen för legitimationsyrken - Göteborg

Vad korta vägen kan erbjuda en nyanländ akademiker varierar betydligt från region till region. Ett lyckat exempel på hur en yrkesanpassad Korta vägen-utbildning kan organiseras är den som sker på Folkuniversitetet i Göteborg för akademiker inom vårddyrken med utbildning utanför EU/EES. Den innehåller kartläggning och bedömning av akademisk kompetens, yrkescoachning inklusive studie- och yrkesvägledning samt yrkesspecifik svenskundervisning. Det vore önskvärt om liknande stöd kunde ges på fler orter.

Kontakt: <http://www.folkuniversitetet.se/Arbetsmarknad/Arbetsmarknadsutbildning/Goteborg/Korta-vagen/>

Korta vägen – Högskolan i Halmstad

Vid Högskolan i Halmstad har Korta vägen bedrivits sedan 2008. Allteftersom har undervisning, praktik och nätverk förändrats, förbättrats och förfinats och vi har idag ett antal

aktiviteter inom Korta vägen som ytterligare stärker deltagarnas möjligheter till relevant arbete på den svenska arbetsmarknaden.

- Svenskundervisningen har fått allt större arbetslivs-/yrkesfokus.
- Deltagarnas individuella förutsättningar inom det aktuella yrket, alternativt ändrat yrke/karriär penetreras ytterligare.
- Ännu mer träning på att höja jobbsökarkompetensen (CV, personligt brev, muntlig presentation, träningsintervjuer).
- Deltagande i många studie- och karriäraktiviteter för Högskolans ordinarie studenter (exempelvis öppet hus, arbetsmarknadsdagar, karriärcentrums event).
- Praktikplatssökningen påbörjas allt tidigare.
- Alumniträffar – för aktivt nätverkande inom och mellan de olika grupperna efter avslutad kurs.
- Facebook-grupp där nuvarande och tidigare deltagare delger varandra stort och smått, inklusive inbjudningar till arrangemang.
- Språkcafé med inbjudna personer som pratar om sitt yrkesliv och/eller karriär som start på livliga diskussioner runt cafébord.
- Kontakter med lokal Rotary-klubb.
- Kick-off aktivitet vid gruppstart för att redan från början skapa gruppdynamik och god gruppsammanhållning, vilket främjar tryggheten i gruppen och aktivt deltagande av samtliga deltagare.
- Informationsaktiviteter för att visa på möjligheterna till eget företagande (exempelvis Ta steget, Halmstad Science Park, Almi Företagspartner AB).
- Gästföreläsningar av bland annat bemanningsföretag.
- Studiebesök på olika företag/organisationer.

Förutom alla de deltagare inom Korta vägen som fortsatt i arbete efter avslutad praktik på sin praktikarbetsplats, har vi också många exempel på deltagare som snart har gått vidare till arbete på annat håll. Vi är övertygade om att Korta vägen har betytt mycket, och att dessa faktorer har samverkat – även genom referenser från praktikplatser, intyg från Högskolan med mera – för att anställningar har kunnat komma till stånd. Förutom det som beskrivits ovan vet vi också att självkänslan har ökat betydligt under kursen.

Här följer ett fåtal av alla de goda exempel vi har från Korta vägen. Till vissa av deltagarna nedan hade vi mycket svårt att hitta relevant praktik, och där praktiken i sig inte ledde till fortsatt arbete, men det gick ändå mycket bra för deltagarna nästan direkt efter avslutad kurs.

- Tamara, Ryssland, 55+ – lärare i ryska i 30 år. Vi hittade ingen skola nära Halmstad med behov av rysklärare, gjorde praktik på lågstadium samt läste kurs på Högskolans lärarutbildning. Fick sedan heltidstjänst i ryska i Kungsbacka.
- Abdul, Afghanistan – ekonom och administratör, arbetat på tryckeri samt bedrivit undervisning för afghanska flickor i hemlighet, även arbetat som tolk åt västland. Svårt hitta relevant yrkespraktik, fungerade som ”allt-i-alla” på friskola under praktiktiden. Fick sedan mycket bra arbete i omfattande internationellt medicinteknik-projekt på Getinge AB.
- Galina, Kazakstan – ingenjör inom gas och olja, praktik på National Gummi AB vilken snabbt övergick i vikariat.

- Mohammad, Irak – it-ingenjör, arbetat för BBC i Basra. Lade under praktikplatsen upp välfungerande intranät för Tylö AB, som inte hade möjlighet att anställa. Nu it-chef i småländsk kommun.
- Leyla, Bulgarien – projektledare EU-projekt. Svårt att hitta praktikplats som förstod att ta tillvara på kompetensen. Arbetar nu som Internationell Logistic Manager.
- Radoslaw, Polen – socionom. Hade praktik på missbruksenhet inom kommunen och har nu fast anställning på hem för ensamkommande flyktingbarn.
- George, Libanon – marknadsförare. Praktik på medicin-tekniskt företag, nu startat eget företag.
- Linda, Kenya – programmerare med utbildning från Indien. Praktik och sedan arbete på kärnkraftverket Ringhals.
- Stanislav, Ryssland – dataingenjör från kärnkraftsindustrin. Praktik på mindre datorföretag, arbetar nu på Region Hallands centrala IT-avdelning.

Vi har på nära håll och på kort tid sett olika slags vinster för vårt samhälle. De enskilda individernas vinster är ganska uppenbara men vi har även sett hur arbetsmarknaden har försetts med spetskompetens och hur samhället har gjort stora socioekonomiska vinster när försörjningsstöd har upphört och utanförskap har minskat.

Efter snart sex års erfarenhet från Korta vägen känns det nu också som om cirkeln håller på att slutas. Tidigare deltagare på Korta vägen agerar i dag ibland som kontaktpersoner och handledare åt nya deltagare på Korta vägen, som gör praktik i de företag/organisationer där de tidigare deltagarna har fått anställning. Fantastiskt roligt!

Kontakt: Ditte Sörensen, Högskolan i Halmstad, Tel: 035-16 73 86, ditte.sorensen@hh.se

Korta vägen – Högskolan Väst

Korta vägen är en utbildningsinsats för nyanlända akademiker. Utbildningen genomförs av Högskolan Väst i samarbete med Arbetsförmedlingen. Syftet med utbildningen är att öka deltagarnas möjlighet att få arbete i enlighet med sin examen och utbildning alternativt ge vägledning för andra aktiviteter. Dessa andra aktiviteter kan till exempel vara högskolestudier i syfte att komplettera en examen eller utbildning.

Målgruppen för utbildningen är i första hand nyanlända invandrare med akademisk examen eller minst tre års akademiska studier. Deltagarna ska ha giltigt uppehållstillstånd, avklarad SFI D eller motsvarande och vara inskriven på Arbetsförmedlingen.

Utbildningen är på heltid och omfattar cirka 26 veckor.

Utbildningen startar med en individuell kartläggning och bedömning av akademisk kompetens. Under utbildningen ska deltagarna erbjudas yrkesinriktad undervisning i svenska. Syftet är att de ska förbättra sina kunskaper i svenska vad gäller kommunikation, uttal, skrivande, grammatik och ordkunskap. Deltagaren får även delta i arbetsplatsförlagd utbildning. Den arbetsplatsförlagda utbildningen ska så långt som möjligt kopplas till deras akademiska bakgrund eller tänkta yrkesområde. Deltagaren får även möjlighet att få yrkescoachning där de får mer information om både den lokala och nationella arbetsmarknaden för det aktuella yrket, studiebesök på lokala arbetsplatser, tillfälle att upprätta CV mm. Deltagarna får även

information om svenskt samhälle och förvaltning samt information om det svenska universitets- och högskolesystemet.

Studierna bedrivs på Högskolan Väst och varje deltagare följs upp av lärare och coacher.

Efter genomgången utbildning erhåller deltagaren ett kursbevis samt en individuell handlingsplan.

*Kontakt: Silvija Mehrstam, Projektledare Korta vägen Högskolan Väst
0520-22 36 96, silvija.mehrstam@hv.se*

Korta vägen – Malmö högskola

Korta vägen är en arbetsförberedande uppdragsutbildning upphandlad av Arbetsförmedlingen och genomförd av Malmö högskola. Korta vägen vänder sig till arbetssökande utomnordiska akademiker som har en avslutad akademisk examen eller minst tre års akademiska studier från ett land utanför Norden. Kursen ska leda till arbete inom ett yrkes- eller arbetsområde som motsvarar den faktiska kompetensen, teoretiskt och praktiskt, alternativt leda till en realistisk och välgrundad planering för vägen till ett sådant arbete. Kursen består av karriärplanering, svenska (akademiskt språkbruk och yrkessvenska), studiepraktik och praktik.

Läs mer om kursen här: www.mah.se/kortavagen

*Kontakt: Teresa Tomašević, Institutionen för språkstudier Malmö högskola, 040-665 72 11,
teresa.tomasevic@mah.se*

Korta vägen – Uppsala Academicum

Programmet pågår 26 veckor och innehåller bl.a.:

- Studievägledning (kartläggning av formell kompetens)
- Karriärcoachning (kartläggning av erfarenheter samt rådgivning, CV-koll m.m.)
- Undervisning i svenska anpassad till akademiker
- Undervisning i IT
- Möjlighet till kortare Kompletteringsutbildning
- Praktik 2-12 veckor

Målet är att deltagarna ska öka sina chanser till ett jobb som stämmer överens med den kompetens de har. Utbildningen förbereder även för kompletterande högskolestudier eller vidareutbildning i enlighet med kraven på den svenska arbetsmarknaden.

Målgruppen är nyanlända akademiker som kan delta även om de inte är helt klara med Svenska för invandrare (SFI). Innan antagning sker ett språktest och en intervju. Korta vägen vänder sig till:

(1) Utomnordiska akademiker med akademisk examen eller minst 3 års akademiska studier från hemlandet. Utbildningen är i första hand riktad till nyanlända invandrare (där det inte förflutit mer än 3 år efter erhållet uppehållstillstånd, permanent eller tillfälligt, men även andra utlandsfödda akademiker kan bli aktuella.)

(2) Deltagaren ska också tillhöra någon av arbetsförmedlingens prioriterade grupper enligt nya direktiv som gäller från 2014. De som kan delta är de som (1) omfattas av Ungdomsgarantin (2) tillhör Etableringsuppdraget (3) omfattas av Jobb- och utvecklingsgarantin (JOB).

(3) Deltagaren skall vara inskriven hos Arbetsförmedlingen.

Kontakt: <http://academicum.se/kortavagen/>

Korta vägen – Umeå universitet

Umeå universitet driver utbildningen ”Korta vägen – kompletterande högskoleinsatser för utländska akademiker” sedan vt 2010. Uppdragsgivare är Arbetsförmedlingen.

Målgruppen är utomnordiska akademiker med examen eller minst tre års akademiska studier från hemlandet. Utbildningen omfattar 26 veckor på helfart med möjlighet till individuell förlängning efter behov. Utbildningens övergripande mål är att öka kursdeltagarnas möjligheter till inträde på svensk arbetsmarknad. Det handlar främst om arbete och praktik men också förberedelser inför fortsatta studier.

Sedan starten 2010 har Umeå universitet genomfört fem utbildningsomgångar med goda resultat. Vi är just nu inne i omgång 6 och kommer att starta ännu en omgång, Korta vägen 7, under april 2014.

Utbildningens innehåll i rubrikform:

- Yrkesspecifik svenska inkl sjukvårdssvenska för legitimationsyrken
- Samhällsorientering och svenskt arbetsliv
- IT-kunskap
- Kompletterande kortare utbildningsinsatser som identifieras under kartläggningsfasen
- Kartläggning och bedömning av kursdeltagarnas akademiska kompetens/arbetslivserfarenhet
- Yrkescoachning
- Arbetsplatsförlagd utbildning (4 veckor)
- Studiebesök med informationsintervjuer
- Träningsintervjuer

Inom Korta vägen har studie- och yrkesvägledare vid Studentcentrum ansvar för de moment som är kopplade till utbildning, arbetsmarknad och arbetsplatsförlagd utbildning. Vi samarbetar också med Folkuniversitetet som underleverantör för utbildningsmomenten i språk och IT.

*Kontakt: Kerstin Reinholdsson, Umeå universitet, 090-786 5641,
kerstin.reinholdsson@adm.umu.se, www.er.umu.se*

Korta vägen – Högskolan Dalarna

Högskolan Dalarna har sedan 2010 erbjudit utländska akademiker en kompletterande högskoleutbildning i samverkan med arbetsförmedlingen. Utbildningen riktar sig till arbetssökande akademiker med utländsk bakgrund. Varje kurs är 26 veckor, varav sex veckors

praktik. De teoretiska delarna omfattar svenska språket och yrkessvenska, samhällskunskap och kulturhistoria, IT-kunskap, arbetsrätt, arbetslivskunskap, presentationsteknik, skriva cv och personligt brev, söka jobb i Sverige, yrkescoachning och studievägledning med mera. Resultaten har varit goda; många deltagare har efter genomförd kurs fått arbete. Andra har fortsatt studera.

Kontakt: Anette Timmerlid, Högskolan Dalarna, ati@du.se, 070-338 89 03

Korta vägen – Högskolan i Skövde

Högskolan i Skövde har tidigare deltagit i Projekt Utländska Akademiker där Korta vägen var en utbildningsinsats. Sedan juli 2012 ges Korta vägen som uppdragsutbildning med Arbetsförmedlingen som upphandlande myndighet.

Uppdragsutbildningens syfte är underlätta för utländska akademiker att få tillträde till den svenska arbetsmarknaden. Dessa akademiker som tillhör olika yrkesgrupper ska via utbildningen ges bättre förutsättningar till arbete inom sitt yrkesområde, förbereda för fortsatta högskolestudier eller i sista hand arbete inom ett annat område. Utbildningen vänder sig till alla yrkesgrupper. De vanligaste yrkesområdena är: hälso- och sjukvård, ekonomi, utbildning, teknik. I april 2014 startar Högskolan ett samarbete med Skaraborgs Lantbruksuniversitet inom yrkesområdet gröna näringar.

Utbildningen består av tre faser med skilda fokus. I den inledande fasen sker en kartläggning avseende den akademiska utbildningens relevans på svensk arbetsmarknad, kunskaper i svenska språket, behov av och planering för praktik samt deltagarens egen plan för arbete och eventuella vidare studier. Därefter genomförs den planerade och individbaserade utbildningen bestående av studier i svenska språket, svenskt samhälle och arbetsliv, IT, praktik (2-12 veckor), branschseminarier, karriärcoachning och individuell språkcoachning. Under denna fas pågår fortlöpande validering och bedömning. Under utbildningens avslutande fas görs en sammanfattande utvärdering av utbildningens resultat.

Vägen till ett relevant arbete på den svenska arbetsmarknaden kan vara lång för en akademiker med utländsk examen. Korta vägen bidrar till att pröva, utveckla och matcha. Högskolan utvecklar genom Korta vägen flexibla undervisningsformer, former för arbetsplatsförlagd utbildning och valideringsprocesser.

Tre framgångsberättelser från tidigare deltagare på Korta vägen

Petya, ekonom från Bulgarien

Petya Nikolova kommer från Bulgarien och är ekonom. Petya började sin utbildning på Korta vägen i augusti 2012.

– Det som har imponerat på mig är att Korta vägen är precis som sitt namn. Jag gick en intensiv kurs i svenska och förbättrade min svenska på mycket kort tid. Med hjälp av Korta vägen fick jag min magisterexamen i ekonomi erkänd av Högskoleverket vilket gör att jag idag har samma kompetens som de som studerat i Sverige. Dessutom har jag fått hjälp med att uppdatera mitt CV och fått goda råd vid jobbsökande.

Genom Korta vägen fick Petya praktikplats på Skövde slakteri och detta har senare lett till sommarjobb och fortsatt anställning.

Imane från Marocko, med utbildning i marknadsföring och kommunikation

Imane Koraihan kommer från Marocko och har en akademisk utbildning i marknadsföring och kommunikation. Imane började sin utbildning på Korta vägen i augusti 2012. På frågan om vad Korta vägen har haft för betydelse för henne svarar hon:

– Det har betytt 200 %! Framför allt underlättade det att lära sig svenska språket. Att alla deltagare hade en akademisk bakgrund ökade mitt lärande och var en betydande framgångsfaktor, när jag fortsatte att studera till tolk.

Idag arbetar Imane som tolk, samhällskommunikatör och behandlingsassistent på ett HBV-boende.

Nicole, tolk och översättare från Chile

Nicole Muñoz Curé är uppvuxen i Chile, där hon tog en kandidatexamen till översättare och tolk. Efter att ha bott ett år i Sverige började hon på Korta vägen i april 2013.

Nicole har lätt för att lära sig språk. Efter en tid som deltagare på Korta vägen klarade hon Swedex-testet, som motsvarar grundskolans svenskakunskaper. Efter ännu en tid bestämde hon sig för ett högre mål: att försöka klara Tisus-testet. Hon ville därigenom få behörighet att kunna söka till högskoleutbildning. Med stor hjälp från sin språkcoach arbetade hon målmedvetet och klarade testet i oktober 2013.

Genom Korta vägen kunde Nicole göra praktik på två arbetsplatser i Skövde; en resebyrå, respektive Högskolans internationella kontor. Praktiken på Högskolan ledde till ett vikariat fram till september 2014. Därefter finns möjlighet till fortsatt anställning.

Kontakt: Susanne Gustavsson, Avdelningschef Institutionen för hälsa och lärande, Högskolan i Skövde, 0500 44 82 31, susanne.gustavsson@his.se

Korta vägen – Stockholms universitet

Målet är att öka utländska akademikers anställningsbarhet och synliggöra deras kompetens. Detta gör vi genom vägledning, utbildning, kvalificerade praktikplatser.

Utbildningen är 26 veckor och bedrivs på uppdrag av Arbetsförmedlingen. Vid antagning är det främst kompetens och motivation och inte språknivå som är avgörande för deltagandet.

Under 2013 fullföljde 137 deltagare utbildningen, 95 % fick en kvalificerad praktikplats och i dagsläget har 54 % av dessa ett kvalificerat arbete.

Vägledning

Individuell kartläggning, coaching, uppföljning, planering av mål och aktiviteter samt vägledning i grupp. Varje deltagare har en karriärvägledare och en koordinator som följer denne under hela utbildningsperioden

Utbildning

Utbildningen är på svenska. Individuellt anpassade utbildningar ges för olika yrkesinriktningar ex bokföringsprogram för ekonomer, ritprogram för arkitekter och ingenjörer, juridisk översiktscurs, projektledning etc.

- Kompetensmomentet
 - Kunna kommunicera sin yrkesspecifika och generella kompetens i CV, brev och vid intervjuer
 - Kännedom om sin bransch, jobbsökarstrategier, sociala medier
- Arbetsmarknadsmomentet
 - En fördjupad kunskap om den svenska arbetsmarknaden.
- Samhällsmomentet
 - Kunskap om svenskt styrelseskick, rättssystemet och civilsamhället.
 - Förståelse för demokratibegreppet.
 - Svenska koden.

Kvalificerad praktik

Praktikansaffningen bygger på att vi står som garant för deltagarens kompetenser och har ett starkt varumärke. Vi tar kontakt på ledningsnivå, och fäster stor vikt vid att skapa långsiktiga och förtroendefulla relationer med våra samarbetspartners.

*Kontakt: Lovisa Fältskog Johansson, Projektledare, Korta vägen vid Stockholms universitet
lovisa.faltskog.johansson@su.se*

2.2 Hälsa- och sjukvård samt social omsorg

Kompletterande utbildning på universitet och högskolor är ett uppdrag från regeringen. Utöver den kompletterande utbildning som sker genom "Korta vägen" som upphandlas av Arbetsförmedlingen så får universitet och högskolor via regleringsbrev från regeringen i uppdrag att anordna kompletterande högskoleutbildningar som ger högskolepoäng. Dessa styrs av förordningen (2008:1101) om högskoleutbildning som kompletterar avslutad utländsk utbildning. Enligt förordningen är syftet med dessa utbildningar att de ska ge studenter som har en avslutad utländsk högskoleutbildning möjlighet att avlägga en motsvarande svensk examen eller få kunskaper för att kunna få behörighet att i Sverige utöva det yrke som den utländska utbildningen har förberett dem för. Ett problem som Riksrevisionen identifierat (RIR 2011:16) är att regeringens satsning på kompletterande utbildningar inte dimensionerats efter efterfrågan på sådana utbildningar. Exempelvis så var det till hösten 2013 ungefär 3 behöriga sökande per plats till kompletteringsutbildningen för läkare utbildade utanför EU/EES.

Det vore mycket välkommet om fler högskolor och universitet kunde erbjuda denna utbildning.

Kontakt: studera.nu

2.3 Aspirantutbildning kortar vägen till arbete för utländska akademiker - Malmö högskola

Aspirantutbildningen vid Malmö högskola riktar sig till personer med en akademisk examen från ett annat land. Utbildningen är till för de som vill använda sina kunskaper och erfarenheter på den svenska arbetsmarknaden. Det kan vara ekonomer, jurister eller samhällsvetare, miljövetare, ingenjörer, humanister/språkvetare eller pedagoger/lärare som inte vill arbeta som lärare. Tanken med Aspirantutbildningen är att öka utländska akademikers möjligheter till ett kvalificerat arbete genom att komplettera den utländska examen med teoretiska kurser och praktik.

Utbildningen ger studenterna möjlighet att komplettera, profilera eller bredda kompetensen efter behov. Studietiden omfattar minst en termin (30 högskolepoäng) och upp till fyra terminer (120 högskolepoäng) allt efter mål, behov, önskemål, arbetslivets krav och andra förutsättningar som man måste ta hänsyn till.

Vissa delar i utbildningen är obligatoriska men det mesta går att påverka genom valbara kurser. Praktiken varierar efter behov och önskemål men är vanligtvis mellan 10 och 20 veckor. Ansvar för att hitta en praktikplats delas mellan studenten och handledaren. Studenterna får öva sin förmåga att presentera sina kompetenser och fundera kring var och hur de kan användas. Detta gör, för de flesta av studenterna, att de har god kunskap om och är väl förberedda för att ta steget in på arbetsmarknaden. Malmö högskola har ett brett kontaktnät på den lokala arbetsmarknaden och Aspirantutbildningen har sedan starten 2002 samarbetat med omkring 250 olika arbetsplatser.

Kontakt: <http://edu.mah.se/sv/Program/ZGASP>

2.4 Kurs i den offentliga förvaltningens verksamhet och styrning - Malmö högskola

Malmö högskola erbjuder denna fristående kurs. Den offentliga förvaltningens verksamhet och styrning omfattar 7,5 högskolepoäng. Kursen är för utländska akademiker som planerar att arbeta inom svensk offentlig förvaltning. Kursen behandlar hur stat och kommun är organiserade och styrda, relationen mellan politiska beslutsfattare och tjänstemän, mellan stat och kommun, tjänstemannarollen i demokratier och hur internationalisering och europeisering påverkar den svenska offentliga förvaltningen.

Kontakt: <http://edu.mah.se/sv/Course/KB123S>

2.5 Vidareutbildning och komplettering för utländska lärare

På skolområdet finns ULV – Utländska lärares vidareutbildning. Målgrupp är invandrade personer med lärarexamen från sitt hemland. Projektet syftar till att dels ge behörighetsgivande

moment som kan saknas för en utländsk lärare och dels ge de förutsättningar som krävs för att kunna undervisa i svensk skola.

Kontakt: Pontus Bäckström, Lärarförbundet pontus.backstrom@lr.se

Vid Malmö högskola drivs projektet Utländska lärares vidareutbildning (ULV) som vänder sig till de som har en avslutad utländsk lärarutbildning samt kunskaper i svenska.

Utländska lärare kan genom ULV komplettera sin utbildning för att nå en svensk lärarexamen, kunna ansöka om lärar- eller förskollärlärolegitimation eller bredda sin behörighet i ytterligare undervisningsämne.

De inledande kurserna handlar om det svenska skolsystemet med fokus på värdegrundsfrågor och begreppet en skola för alla, demokratifrågor, styrdokument, elever i behov av extra stöd, bedömning, betygssättning och utvecklingssamtal.

Kontakten med den svenska förskolan/skolan är en central del av kompletteringen. Inom ramen för utbildningen ingår därför verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Genom att ingå i ett arbetslag och delta aktivt i arbetet på en förskola eller skola får de utländska lärarna möjlighet att använda sina yrkeskunskaper i ett svenskt sammanhang och hjälp med att omsätta sitt yrkeskunnande i praktiken.

Läs mer på ULV-projektets hemsida: www.mah.se/ls/ulv

*Kontakt: Nils Johansson, projektledare för ULV och utbildningsledare, Malmö högskola
Tel.nr: 040-66 58 334, E-post: nils.johansson@mah.se*

2.6 Studie- och karriärvägledning - Malmö högskola

Malmö högskolas studie- och karriärvägledning tar emot alla som har frågor och funderingar kring högskolestudier, som gärna vill börja studera, men inte vet vad eller hur. I många fall har de som vill ha stöd redan studerat vid högskola eller universitet, i Sverige eller utlandet. Mångfalden bland de som söker vägledning vid Malmö högskola är stor. Därför är också erfarenheten av personer med utländsk akademisk examen stor.

Det är extra viktigt att se helheten vid vägledning av en person med utländsk akademisk examen. Ofta har de mycket kvalificerade kompetenser på högskolenivå, samtidigt som de kanske saknar vissa svensk-kunskaper. Då gäller det att lyfta de kompetenser som finns i förhållande till den svenska arbetsmarknaden – ta reda på vilka kompetenser som efterfrågas och hur de bör formuleras och synliggöras.

Informationsintervjuer, där personen frågas vad de vill arbeta med, är en effektiv metod. Ett annat viktigt redskap i vägledningen är CV-skrivning på svenska och engelska, och andra sätt att synliggöra sig själv och sina kompetenser.

I vissa fall är det dock nödvändigt att de med utländsk examen kompletterar med utbildning på högskolenivå, till exempel när det gäller vissa legitimationsyrken, men även andra yrken med specifika kompetenskrav.

Vägledningssamtalen genomförs framför allt i lokaler på Studentcentrum vid Malmö högskola, men även i Malmö stads Vägledningscentrum, vilket också skapar fler kontaktytor med utländska akademiker.

*Kontakt: Mia Andersson, verksamhetssamordnare för Studier och karriär
Malmö högskola, mia.andersson@mah.se*

2.7 Kurs för apotekare - Uppsala universitet

I Sverige har apotekare ensamrätt till yrket och yrkestiteln apotekare är skyddad. Det innebär att endast den som har legitimation får utöva yrket och använda titeln. Det finns ett kompletteringsprogram för apotekare med utländsk examen som Socialstyrelsen anordnar i samarbete med Uppsala universitet. Programmet omfattar minst sex månader. För att påbörja programmet måste man ha goda kunskaper i svenska språket. Programmet innehåller ett kunskapsprov, kurser i samhällsfarmaci, farmakoterapi och författningar samt praktisk tjänstgöring. Efter att man genomgått programmet kan man ansöka om svensk legitimation. Legitimationen utfärdas av Socialstyrelsen.

De teoretiska kurserna ges på distans av Uppsala universitet. Uppsala Universitet ordnar praktikplatser, i samarbete med apotekskedjorna. Erfarenheten är att denna praktikperiod blir ett naturligt insteg in på den svenska arbetsmarknaden och i och med att det råder brist på farmaceuter på apoteken så brukar deltagarna kunna få anställning efter godkänd legitimation.

Kontakt:

<http://www.socialstyrelsen.se/ansokaomlegitimationochintyg/legitimation/utbildadiannatland/apotekare>

2.8 Projekt utländska akademiker i Västra Götaland

Under perioden juni 2009 till och med december 2012 drev Länsstyrelsen i Västra Götalands län Projekt utländska akademiker. Projektet arbetade för att effektivisera vägen till ett kvalificerat arbete för utländska akademiker.

I projektet deltog 508 utländska akademiker. Vid projektets slut så hade närmare 70 procent av deltagarna vad som kan betraktas som en relevant sysselsättning, det vill säga arbete, högre studier, praktik eller eget företagande.

Projekt Utländska Akademiker föreslog även en särskild etableringsprocess som skulle effektivisera vägen till arbete ytterligare, den så kallade Akademikerförmedling. Länsstyrelsen Västra Götalands län lanserade Akademikerförmedling, som ett förslag till en nationell modell, tillsammans med Saco och Västsvenska Handelskammaren under 2012.

Information Sverige

Länsstyrelsen i Västra Götalands län utvecklade inom ramen för projektet EFIS informationsportalen www.informationssverige.se. Portalen samlar information riktad till nyanlända. Sedan 2012 är portalen länsstyrelsegemensam. En speciell sida för utländska akademiker byggdes upp i samverkan med Projekt utländska akademiker. Här förklaras hur man kan pröva och komplettera sin utländska utbildning och vad man behöver för kunna arbeta inom det man är utbildad för. Sidorna är översatta till åtta språk.

Kontakt: <http://www.informationssverige.se/Svenska/Arbete-och-utbildning/Sidor/Utl%c3%a4ndska-akademiker.aspx>

3 Språkutbildningar

3.1 Yrkesanpassade språkutbildningar SFX, Länsstyrelsen i Stockholm samt kommuner i regionen

Svenska för yrkesutbildade, Sfx, är ett samarbete mellan kommunerna i Stockholms län med syfte att ta till vara nyanländas tidigare yrkeskompetens. Sfx är ett samlingsnamn för olika yrkesinriktade utbildningar där sfi och svenska som andraspråk (sas) kan ingå och där x:et står för ett visst yrkesområde. Länsstyrelsen i Stockholms län tog år 2000 initiativ till en samordnad utbildning i svenska för utländsk sjukvårdspersonal. Följden blev att kursen Svenska för akademiker inom vårddyrken (sfa-vård) startade i januari 2001 i Södertälje. Utbildningen blev en framgång och ledde till ett utvecklat samarbete mellan kommunerna och fler liknande utbildningar. Samtliga kommuner i Stockholms län tecknade 2007 en avsiktsförklaring om samarbete angående Sfx. Därutöver sker samarbete med universitet och högskolor, statliga myndigheter, Landstinget i Stockholms län och branschorganisationer beroende på utbildningens yrkesområde. I augusti 2013 fanns det utbildningar mot nio olika yrkesområden; medicinsk personal, företagare, hantverkare, pedagoger, ingenjörer, bussförare, lastbilschaufförer, jurister/ ekonomer/samhällsvetare och IT-programmerare.

Ersättning betalas av hemkommun till arrangerande kommun med en avtalad, fastställd månadskostnad per deltagare. Kommunförbundet Stockholms län har en samordningsfunktion för utbildningarna. Sfx utgår från individens tidigare utbildning och yrkeserfarenhet. Utbildningen utformas och utförs i samarbete med för yrkesområdet berörda aktörer. Deltagarna har en gemensam utbildnings- och yrkesbakgrund och kan skapa nätverk genom sin yrkesutövning vilket stärker deras möjligheter att få arbete. För deltagande krävs i regel studier i sfi på kursnivåerna C eller D eller i svenska som andra språk på grundläggande nivå. Även kunskaper i engelska kan vara nödvändigt för vissa utbildningar. Enligt Kommunförbundet Stockholms län visar utvärderingar av utbildningarna bl.a. följande.

- De språkliga målen uppnås med avsevärt förkortad studietid.
- Tiden till arbete inom respektive yrkesområde och företagande har förkortats drastiskt.
- Läkare kommer ut i arbete på 2 till 3 år i stället för som tidigare 5 till 7 år (sfx-medicin).
- Lärarbehörighet efter ett års studier (sfx-pedagoger).
- Hantverkare anställs på sin praktikplats under utbildningen (sfx-hantverkare).

Kontakt: <http://sfx-yrke.se/>

3.2 Svenska för ingenjörer

SFINX är en del av ovanstående ”SFX” och är något så unikt som ett integrationsprojekt som blev en permanent verksamhet med fantastiska resultat. I varje avgångsklass har 40 % fått ingenjörrelaterade arbeten inom ett år. SFINX bygger på ett samarbete mellan Länsstyrelsen, KTH, Järfälla kommun och Stockholms Stad. Samarbetet syftar till att öka anställningsbarheten

för utländska ingenjörer och fylla ingenjörsgapet genom att få in dem snabbare på arbetsmarknaden. SFINX riktar sig till dem som är utländska ingenjörer och vill läsa svenska intensivt.

SFINX är en yrkesinriktad svenskutbildning med syfte att tillvarata nyanlända ingenjörers kompetens så att de snabbt kommer ut i arbetslivet inom sina ingenjörsområden. SFINX har som mål att ge nyanlända ingenjörer goda kunskaper i svenska, tekniskt språk samt kunskaper om den svenska arbetsmarknaden. Detta för att öka chanserna att få jobb inom ingenjörbranschen.

SFINX startar med intensiv svenskundervisning i Järfälla eller Stockholm. Svenskundervisningen är riktad till ingenjörer genom språkteman inom yrkesområdet. Utöver svenskundervisning genomförs även studiebesök inom ingenjörsområdet. Efter 6 månader erbjuds möjlighet till auskultation eller studier på KTH för att utveckla det tekniska språket/tekniska kunskaperna och för att börja bygga nätverk inom yrkesområdet. SFINX erbjuder också studievägledning, CV- skrivning, arbetsmarknadsdag, Mentorskapsprogram och försök till matchning mot näringslivet. SFINX finns i Stockholm samt i Järfälla. Det är två starter per år på varje ort.

Ansökan till Sfinx i Stockholm eller Järfälla: <http://sfx-ingenjor.se/>

SFINX vänder sig till den som

- Är ingenjör med utländsk examen
- Har varit i Sverige mindre än 2 år
- Har svenskkunskaper från nybörjare, upp till avslutad SFI D
- Har engelska 5- betyg eller motsvarande kunskaper i engelska. (Detta för att klara av kurser på KTH där engelsk kurslitteratur förekommer.)
- Har svenskt uppehållstillstånd för att leva och arbeta i Sverige. (inte student visa).

SFINX erbjuder

- Intensiva svenskstudier. Du börjar på den nivå i svenska som du befinner dig
- Kurser i svenska upp till nivå SAS 3
- Auskultation/kurser på KTH på svenska utan formell behörighet i svenska
- Värdefulla kontakter inom ingenjörbranschen genom Mentorskapsprogram i samarbete med Sveriges Ingenjörer
- Kunskaper om den svenska ingenjörbranschen och arbetskultur
- I Järfälla valideras kunskaper i engelska med nationellt prov och möjlighet till studier i engelska erbjuds

Kontakt: Petra Krödel, Projektsamordnare SFINX och studievägledare på den Centrala studievägledningen KTH, 08-790 92 17, 073-270 10 87

3.3 Svenska för ekonomer, jurister, samhälls-, personal- och systemvetare

SFEJ är en yrkesinriktad svenskutbildning med syfte att tillvarata nyanlända ekonomers, juristers, sam-hälls-, personal- och systemvetares kompetens så att de snabbt kommer ut i arbetslivet i sina yrken. Utbildningen har tagits fram i samarbete med länsstyrelsen och JUSEK, som också deltar i antagningsprocessen.

SFEJ erbjuder:

- Yrkesinriktad intensivsvenska
- Du börjar på den nivå som du befinner dig.
- Orienteringskurser.
- Ett nätverk där du träffar personer från hela världen med samma utbildnings- och yrkesbakgrund.

Kurserna är upplagda på ca 1,5 år från Sfi C till SVA 3. Du börjar på den nivån som du befinner dig och du måste klara varje nivå för att gå vidare.

SFEJ vänder sig till dig som:

- har en utländsk akademisk examen inom ekonomi, juridik, samhälls-, personal- eller systemvetenskap.
- har varit i Sverige mindre än 3 år.
- är nybörjare i svenska eller har kunskaper i svenska upp till avslutad Sfi D.
- har kunskaper i engelska motsvarande Engelska 6. Vi kan erbjuda dig ett nivåtest i engelska efter att du har sökt till SFEJ.
- kan studera upp till 30 timmar per vecka.

Om du bor i en annan kommun än Stockholms stad måste du då kontakta din kommuns sfi/vuxenutbildningsadministration för att skaffa dig ett godkännande för studierna på SFEJ.

*Kontakt: Ingrid Svensson, Stockholms intensivsvenska för akademiker,
tfn 08-508 35 778 eller ingrid.svensson@stockholm.se*

3.4 Bedömning av reell kompetens i svenska och engelska till Aspirantutbildningen - Malmö högskola

De studenter med utländsk examen som söker till Aspirantutbildningen vid Malmö högskola har många gånger de kunskaper i svenska som krävs men saknar dokumentation. Malmö högskola gör en bedömning en månad före terminsstart mot Aspirantutbildningen och kan på så sätt bedöma även studenter som gjort sen ansökan vilket ger en mer effektivt använd tid för studenterna. Motsvarande bedömning av reell kompetens i engelska görs också om än i mindre utsträckning. Även dispens från kravet på engelska kan göras om den individuella studieplanen inte ställer krav på engelskkunskaper.

3.5 Kurs i svenska för utländska akademiker - Malmö högskola

Malmö högskola erbjuder den fristående kursen Svenska för utländska akademiker som omfattar 7,5 högskolepoäng. Kursen behandlar språkets struktur och funktion, språkriktighet, svenskt uttal, texttyper samt färdighetsträning och syftar till att studenterna ska öka sin språkliga medvetenhet och med större säkerhet kunna använda och förstå kommunikation i olika genrer.

Kontakt: <http://edu.mah.se/sv/Course/KB124S>

3.6 Kurs i myndighetssvenska - Malmö högskola

Malmö högskola erbjuder den fristående kursen Det offentliga språket som omfattar 7,5 högskolepoäng. Kursen vänder sig till utländska akademiker som planerar att arbeta inom svensk offentlig förvaltning. Kursen behandlar den offentliga förvaltningens språk i talad såväl som skriven form. Studenterna lär sig förmedla och förstå information på myndighetssvenska.

Kontakt: <http://edu.mah.se/sv/Course/KB122S>

3.7 Behörighetsgivande kurs i svenska - Malmö högskola

Introduktionsutbildningen vid Malmö högskola riktar sig till personer med utländsk gymnasieutbildning och/eller akademisk utbildning som vill förbättra sina kunskaper i svenska och få behörighet att studera på högskola. Kursen ska också förbereda studenter för fortsatta högskole- och universitetsstudier. Det finns tre varianter av introduktionsutbildningen på Malmö högskola: 40-veckorskurs och 20-veckorskurs på heltid och 20-veckorskurs på halvfart. 20-veckorskursen på halvfart i svenska är förlagd till kvällstid och med ett stort inslag av IT-stödda självstudier. Den vänder sig till personer som på grund av sitt arbete eller andra engagemang inte kan studera dagtid.

3.8 Tisus – test i svenska för universitets- och högskolestudier – Malmö Högskola

Malmö högskola genomför Tisus – test i svenska för universitets- och högskolestudier två gånger per år. Tisus är ett behörighetsgivande prov i svenska språket. Det är avsett för de med utländsk gymnasieutbildning som planerar att söka till akademiska studier i Sverige och som saknar betyg i svenska. Den som har en stor färdighet i svenska språket, motsvarande nivå C1 enligt Europarådets nivåskala (CEFR), kan anmäla sig till testet.

Kontakt: <http://www.mah.se/fakulteter-och-omraden/Kultur-och-samhalle/Institutioner/institutionen-for-sprakstudier/Tisus/>

4 Traineeprogram

4.1 Swedbank – Äntligen Jobb

Äntligen Jobb är en del av Swedbanks rekryteringsprocess. Stora pensionsavgångar och ständig talang- och kompetensjakt gör att vi på sikt kommer behöva en bredare rekryteringsbas. Men vi behöver börja redan idag. Swedbank tror att en av de viktigaste framgångsfaktorerna för Sverige och för oss som företag är att öka sysselsättningen i de grupper som idag står utanför arbetsmarknaden. Genom Äntligen Jobb, ett skräddarsytt praktikprogram på sex månader, öppnas dörrar för Swedbank att möta nya potentiella medarbetare som med sina kontaktnät och erfarenheter leder till nya affärsmöjligheter. Samarbetet sker i nära samarbete med Arbetsförmedlingen. När vi delar denna erfarenhet med våra företagskunder hjälper vi även dem att långsiktigt säkerställa relevant kompetensförsörjning i sina verksamheter. Dessutom är det ett enkelt och naturligt bidrag till integration och mångfald.

– Hittills har vi tagit emot 70 praktikanter inom Äntligen Jobb och över hälften har fått en anställning hos oss. Att få en yrkesinriktad språkutveckling är den absolut mest positiva och viktiga aspekten av att göra praktik. Men många menar även att de fått lära sig om de normer som finns i det svenska samhället genom kundkontakten och för första gången känt sig välkommen och accepterad in i det svenska samhället konstaterar Patricia Kempff, chef för samhällsengagemang på Swedbank.

I Sverige bor 375 000 utlandsfödda akademiker och siffran ökar med mellan 4 500 och 10 000 personer varje år. Flest personer med högre utbildning återfinns inom ekonomi och teknik. Idag går ungefär 50 000 utlandsfödda akademiker arbetslösa i Sverige. Av de som har jobb är det många som inte arbetar inom det område de är utbildade för.

Kontakt: Patricia Kempff 0733-606060

4.2 Handelskammaren i Stockholm

I februari 2013 fick Stockholms Handelskammare, via Swedbanks projekt ”Äntligen jobb” tre kvalificerade akademiker som praktikanter. De deltog i det operativa arbetet. Den ena var civilekonom från Malaysia som följde med sin man då han fick en utlandsstationering i Stockholm. Hon lärde sig snabbt svenska och var från början inriktad på en forskarkarriär. Tack vare sin internationella erfarenhet, intresse för företagande och utmärkta svenska blev hon en stor tillgång inom området internationell handel.

Hennes varma personlighet gjorde att hon blev en mycket uppskattad teammedlem och kollega. Hon blev väldigt snabbt involverad i Handelskammarens mötesplats och events för medlemsföretagen och deltog i utvecklingen och uppbyggnaden av flera olika internationella projekt. Hon knöt många företagskontakter via Handelskammaren och blev mitt i praktikperioden erbjuden ett fast arbete som affärsutvecklare hos ett relocation företag.

4.3 4Axelerate, Axel Johnson-koncernen

Axelerate initierades under hösten 2013 och är en satsning inom Axel Johnson-koncernen som ska öka mångfalden i ledande positioner. Utgångspunkten är att lösningarna finns i koncernens egna verksamheter och hos medarbetarna, som får identifiera lösningar, sätta mål och genomföra aktiviteter. Medarbetare från alla delar inom koncernen har valts ut med en blandning av olika kompetenser, ålder, kön och utländsk bakgrund. Satsningen har resulterat i konkreta insatser som ökar mångfalden i ledande positioner och som implementeras direkt i koncernbolagen.

De koncernövergripande målen är att könsfördelningen ska vara 40-60 procent och minst 20 procent av cheferna ska ha utländsk bakgrund i ledande positioner år 2020. Samtliga koncernbolag ska ha mål för mångfald som är anpassade till verksamheten, där mångfalden bland medarbetare och chefer ska spegla kunderna och samhället i stort. Samtliga mål och aktiviteter ska följas upp och utvärderas årligen.

Kontakt:

www.axeljohnson.se/news/unik-satsning-okar-mangfalden-inom-axel-johnson/

www.axeljohnson.se/news/nu-vaxlar-axelerate-upp/

<http://www.axeljohnson.se/news/nya-mal-for-okad-mangfald-inom-axel-johnson/>

5 Mentorskaps- och karriärprogram

5.1 Jusekmodellen för att tillvarata invandrade akademikers kompetens

Individanpassad och intensiv svenskutbildning.

Tidiga och individuellt anpassade insatser som yrkesinriktad svenskundervisning ökar möjligheterna till relevanta jobb. Sedan våren 2010 driver vi en intensiv svenskundervisning anpassad speciellt för Juseks medlemsgrupper.

Under 2011 var cirka 200 studenter inskrivna och resultaten har varit mycket goda. Över 90 procent får minst godkänt på kurserna. Inom ett till två år har åtta av tio egen försörjning. Arbetet drivs tillsammans med Stockholms kommun och är ett exempel på en billig och beprövad åtgärd som fler kommuner borde satsa på.

Bättre tillgång till professionella nätverk

Omkring 60 procent av jobben förmedlas via kontakter. Detta missgynnar nya svenskar eftersom de ofta helt saknar ett professionellt nätverk i Sverige. Jusek driver sedan hösten 2010 ett mentorskapsprogram. Där matchas en invandrad samhällsvetare ihop med en kollega som redan är etablerad på den svenska arbetsmarknaden.

Ett nationellt system för validering av akademiska kunskaper

Juseks undersökningar visar att de personer som fått sina akademiska kunskaper formellt testade – till exempel genom arbetsprover eller handledd praktik – har ett bättre utfall på den kvalificerade arbetsmarknaden.

Jusek vill därför ha ett nationellt system där kunskaper testas, bedöms och dokumenteras. Detta skulle göra det mer tryggt för arbetsgivaren att anställa.

Fler kompletterande utbildningar på högskolenivå

För att skapa konkurrens på lika villkor behöver ibland personer med utländsk examen komplettera med kunskaper som är specifika för Sverige. Det är givetvis inte rimligt att en person som redan har läst till exempel fem år på ett universitet ska läsa ytterligare flera år på en svensk högskola. Därför behövs fler korta kompletterande högskolekurser för utländska akademiker.

5.2 Juseks mentorskapsprogram för invandrade Akademiker

Jusek driver sedan hösten 2010 ett mentorskapsprogram. Där matchas en invandrad samhällsvetare ihop med en kollega som redan är etablerad på den svenska arbetsmarknaden.

Varje år startar två program med mellan 20 och 30 par i varje grupp. Under nio månader arbetar paren tillsammans för att nå de mål som gemensamt formulerats. Jusek bistår kontinuerligt med stöd och handledning och håller i tre grupputbildningar där paren får stöd i mentorskap, jobbsökande och nätverksbyggande.

Adepterna i programmet är ekonomer, jurister, samhälls-, personal- och systemvetare med utländsk bakgrund och utbildning. De är alla relativt nya i Sverige och lär sig svenska på den intensivsvenskutbildning i Stockholm som är specialsydd för nyanlända personer inom Juseks medlemsgrupper. Mentorerna är Jusekmedlemmar och de deltar alla på frivillig och ideell basis.

Programmet började som ett pilotprojekt delfinansierat med bidrag från Ungdomsstyrelsen. Eftersom programmet varit framgångsrikt drivs det numera i Juseks regi tillsammans med Stockholms stad.

Vi ser att mentorskap är effektivt. Deltagarna utvidgar sitt nätverk och får värdefulla referenser. Ett flertal har fått jobb eller praktik. Linnéuniversitetet och Statistiska Centralbyrån har i uppdrag att utvärdera de pilotprojekt som fick bidrag från Ungdomsstyrelsen. I en delrapport framgår att 42 procent av de adepter som avslutat sitt mentorskap hade fått ett arbete eller börjat studera.

Kontakt: Josefin Claesson, projektledare Jusek, Josefin.claesson@jusek.se

5.3 Working for Change - Postkodslotteriet

Working for change är en näringslivskonferens som vill inspirera och påverka andra företag att jobba med mångfald på olika sätt. I höstas tog Postkodlotteriet och Working for change fram ett femstegsprogram i hur ett företag lätt kan börja jobba med mångfald och i detta fall akademiker med utländsk bakgrund, samt i hur företagen kan vara mer inkluderande och öppna i sin rekryteringsprocess. Femstegsprogrammet riktar sig till företag och går ut på:

1. Kulturell mångfald är en ledningsfråga

Mångfaldsfrågan bör medvetandegöras, definieras och hanteras på ledningsnivå.

Vad betyder mångfald och tolerans för just oss i vår organisation?

Vilka är våra drivkrafter för att arbeta med mångfald?

Exempelvis:

- Lönsam affärsstrategi – hur gör vi affärer av eller genom mångfald?
- Kompetensförsörjning – förmågan att attrahera och utveckla talanger.
- Employer branding – mångfald är en självklarhet för de unga talanger vi vill attrahera.

- Ökad kundkännedom- nya marknader och nya kundgrupper.
- Konsumenter är medvetna – mångfald definierar företaget som en positiv samhällsaktör

2. Nulägesanalys

Det är av yttersta vikt att analysera sin rekryteringsprocess och har en tydlig strategi för att välkomna en större bredd bland sökande.

Är vår rekryteringsprocess ”neutral”, d.v.s. annonserar vi externt på de platser där den mångfaldskompetensen finns och formulerar vi våra annonser på ett icke diskriminerande sätt? Hur kan vi skapa en företagskultur som välkomnar mångfald? Använder vi neutrala bedömningsverktyg? När vi kandidater med utländsk bakgrund? Hur fungerar den interna rekryteringen ur ett mångfaldsperspektiv

3. Utarbeta en strategi och kommunicera den internt och externt

VD och ledning måste vara tydliga med att mångfald är en genuint förankrad affärsstrategi och att det är ledning och inte mellanchefer som tar alla upplevda ”risker” med att rekrytera personer med utländsk härkomst. Inom employer branding blir det allt viktigare att visa att man är ett företag som ”är mångfald”, inte bara pratar om det.

Kommunicera organisationens målsättning, strategier och policies noggrant och tydligt både internt och externt. Vidare är det viktigt att engagera medarbetare både strategiskt och operativt för att nå framgång i mångfaldsarbetet.

4. Annonsera externt

Det har visat sig att företag och organisationer får fler ansökningar från personer med utländsk härkomst om man öppet och integrerat välkomnar mångfald, t.ex. genom att nyttja kanaler och nätverk där mångfalden är stor. Ett sätt för företag och organisationer att visa att de välkomnar mångfald kan vara att använda WFC’s logo vid sin rekrytering.

Se över målgrupp, utformning av annons och sökvägar. Vilken betydelse har utformningen av ansökningshandlingarna? Hur eliminera ovidkommande hänsyn vid urvalet till intervju? Extern annonsering ökar transparensen vid rekryteringar samt att jobb synliggörs för personer som inte har tillgång till nätverk. Ett sätt kan vara att anordna snabbmöten s.k. speeddating där kandidaterna får en chans att presentera sig öga mot öga i stället för i skrift. Ett annat sätt är att aktivt uppsöka nya kandidater genom att ordna rekryteringsträffar där de finns.

5. Sätt konkreta mål, belöna och utvärdera arbetet

Det är viktigt att ledningen visar på ledarskap som stöttar mångfald genom att kvantifiera mål med att öka kulturell mångfald i företaget och organisationen. Dessa mål ska stå i relation till de specifika utmaningar som nulägesanalysen kommit fram till. Målen kan gälla både för processer och i resultat.

*Kontakt: Stina Karlsson, Postkodlotteriet, Stina.Karlsson@postkodlotteriet.se
<http://mangfaldframgang.se/working-for-change/>*

5.4 Mentorskapsprogram - Sveriges ingenjörer

Ingenjörsmmentor för utlandsfödda ingenjörer. Sveriges Ingenjörer har ett mentorprogram för utlandsfödda ingenjörer. Tillsammans reflekterar mentor och adept över yrket, en ingenjörskyrkesidentitet och det svenska arbetslivet från olika infallsvinklar.

Ett bra mentorskap ger nya insikter och inblickar i mentorns arbetsområde. För adepten kan projektet lägga grunden till ett eget yrkesnätverk som underlättar vägen till arbete. Den mentor som engagerar sig får å sin sida kunskaper och erfarenheter av en utlandsfödd ingenjörskollega. Det ger tillfälle att dela med sig av sin livserfarenhet och pröva en annorlunda form av ledarskap.

Mentorn och adepten träffas enskilt. Men även gemensamma träffar anordnas för alla mentorer och adepter. Mentorsprogrammet pågår cirka sju månader, arrangeras två gånger per år och varje omgång omfattar 20 adepter.

Ingenjörsmmentor anordnas av Sveriges Ingenjörer i samarbete med Sfinx, ett projekt i Stockholms stad som ger nyanlända ingenjörer möjlighet att gå intensivkurser i yrkessvenska.

Kontakt: Magnus Skagerfält, 08- 613 80 28, magnus.skagerfalt@sverigesingenjorer.se

5.5 Academic Power

I januari kickade vi igång Mentorskapsprogrammet inom Academic Power. Fjorton par med mentorer och adepter träffades för första gången den 23:e januari på Mångkulturellt Centrum i Fittja.

- Genom Mentorskapsprogrammet och Academic Power hoppas vi kunna ge nyanlända akademiker de rätta verktygen för att själva skapa nätverk och möjligheter som tar dem in på den svenska arbetsmarknaden, säger Serdar Korkmaz, projektledare.

Arkitekter, medievetare, IT-ingenjörer, lärare och administratörer med både högskoleutbildning och arbetserfarenhet återfinns bland adepterna. Flera av mentorerna kommer från Botkyrka kommun, andra från näringslivet. Dessa har ofta själva erfarenhet av att komma som ny och oetablerad till Sverige och vill nu dela med sig av sin kunskap.

Totalt har 14 par matchats och programmet kommer att pågå tom juni 2014. Mentorskapsprogrammet görs tillsammans med Saco.

Läs mer om mentorskapsprogrammet på Academic Powers webbplats:

Kontakt:

<http://skolor.botkyrka.se/botkyrkavuxenutbildning/sfi/AcadEMic/mentorskap/Sidor/default.aspx>

5.6 Mitt livs chans

Mitt Livs Chans – ett professionellt mentorprogram som tillvaratar utländsk kompetens. Mitt Liv arbetar för ökad mångfald och integration på den svenska arbetsmarknaden och driver ett kurs- och mentorprogram, Mitt Livs Chans, som riktar sig till drivna och välutbildade individer med utländsk bakgrund som saknar ett kvalificerat jobb. Syftet med programmet är att erbjuda varje deltagare en personlig mentor samt tillgång till unika mötesplatser. Nätverk och kontakter är en av nycklarna till jobb i Sverige och 71 % av deltagarna i Mitt Liv anser att de har fått värdefulla kontakter genom sin mentor och/eller Mitt Liv.

Från starten 2008 har drygt 700 mentorer och adepter genomgått programmet i Stockholm och Göteborg, och i september 2014 erbjuder vi platser för ytterligare drygt 300 deltagare i båda städer.

Då integration handlar om att mötas halvvägs arbetar Mitt Liv inte enbart med dem som vill in på arbetsmarknaden utan i lika stor utsträckning med dem som skall ta emot, dvs. företag och organisationer. Idag samarbetar Mitt Liv med 27 företag och organisationer i frågor som rör mångfald, utveckling, konkurrenskraft och affärsnytta. Mitt Liv har bland annat partnersamarbeten med Volvo Cars, Accenture, SEB, Unilever, Scandic med flera. Inom ramarna för programmet skapas unika mötesplatser, såväl på individnivå som i mindre och större sammanhang. Mitt Livs övertygelse är att det är just i möten mellan människor som fördomar bryts och nya möjligheter uppstår.

Mitt Liv är ett socialt företag, vilket innebär att vi adresserar samhällsproblem med innovativa lösningar och affärsmässiga metoder. Mitt Liv är ett AB (svb), vilket innebär att all eventuell vinst återinvesteras i verksamheten och genererar därmed ytterligare kostnadsfria platser i programmet.

Kontakt: www.mittliv.com, Henrietta Bean, Mitt Liv Stockholm, henrietta@mittliv.com, 073 83 78 720

5.7 Mentor till mentor - Röda korset

Integrationsarbete - Mentor till Mentor. Du möter en person eller familj som inte är etablerad i det svenska samhället eller på arbetsmarknaden. Du fungerar som vägvisare in i det svenska samhället.

Vill du göra en insats och göra en skillnad i människors liv? Vill du lära dig nya saker samtidigt som du skaffar nya vänner? Då ska du bli frivillig i Röda Korsets integrationsprojekt Kompis Sverige! Vi söker just nu både kvinnor och män! Du ska träffa en nyanländ ungefär en gång i månaden över en fika eller på ett sätt som ni kommer överens om. Matchning med nyanländ sker efter bådats önskemål. Du kan ställa upp ensam, tillsammans med din familj med barn eller endast med din maka/make.

Kontakt: [http://frivillig.redcross.se/gui/index.aspx#Alla län+Alla kommuner+Integrationsarbete](http://frivillig.redcross.se/gui/index.aspx#Alla%20l%C3%A4n+Alla%20kommuner+Integrationsarbete)

5.8 Mentorskap för jobb IKF Malmö

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö ville, i samverkan med näringslivet, genom mentorskap som metod och auskultation/praktik, coaching och nätverkande som redskap, bekämpa den alldeles för höga arbetslösheten bland invandrarkvinnor med akademisk utbildning.

Tanken med mentorskapet är att tillvarata unga invandrarkvinnors akademiska kompetens och ge dem nya sociala verktyg för att snabbare komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Programmet riktar sig till nyanlända unga invandrarkvinnor med en akademisk utbildning från sitt hemland. Adepten får en mentor som är en svensk kvinna eller man på ledande befattning inom adeptens bransch.

Syftet är att adepten genom sin mentor får tillgång till ett nätverk som ska underlätta etableringen på den svenska arbetsmarknaden och målet är att minst hälften av adepterna ska få ett arbete eller en praktikplats inom sitt kompetensområde.

Även mentorerna har mycket att vinna på kontakten. De får möjligheten att lära känna en kompetent och högutbildad person de antagligen aldrig skulle träffa annars. Adepten kan genom sina frågor och sina erfarenheter utmana mentorn att tänka i nya banor och ifrågasätta sina invanda mönster och sätt att arbeta. Vidare får mentorn genom sin relation till adepten en ökad tvärkulturell kompetens. Mentorn har genom sin höga position direkt möjlighet att påverka anställningsmönster och inställning till mångfald på den egna arbetsplatsen.

Sedan 2003 har IKFs mentorsprogram gjort skillnad för flera hundra kvinnor med invandrarbakgrund som har fått arbete, praktik eller startat företag samt bidragit till ökad kulturkompetens inom näringslivet.

Kontakt: Jelica Ugricic, E-post: jelica.ugricic@ikf.se , 0733 – 867 000

5.9 Mentorskap för att "starta eget" IKF Malmö

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö har drivit mentorsprogram sedan 2003. Över 600 chefer i skånskt näringsliv har varit mentorer och höjt sin kulturkompetens och flera hundra högutbildade unga invandrarkvinnor som varit adepter har fått arbete, praktik, startat företag, engagerad sig politisk eller fackligt. Mentorsprogrammen har också syftat till att påverka attityder och anställningsmönster i näringslivet och att se mångfald om affärsnytta.

Genom möten mellan adept och mentor samt genom att delta i nätverksträffar har mentorsprojekten skapat arenor där båda grupperna har kunnat utveckla sin kompetens. Gemensamt för alla mentorsprojekten har alltså varit att underlätta invandrarkvinnors integration i samhället och öka möjligheten till egen försörjning genom arbete, praktik eller start av eget företag.

Under 2008 – 2013 drev IKF särskilda mentorsprogram med målet att få fler invandrarkvinnor att starta eget. Adepter var kvinnor med utländsk bakgrund som hade en idé, vilja och drivkraft att starta ett företag. Mentorer var etablerade företagare, män och kvinnor, inom de branscher som adepterna hade intresse för. Under varje projektår deltog 25 adepters och 25 mentorer. Ca 60 nya företag startades och 30 adepters fick jobb. Under varje projektår genomförde mentorer och adepters enskilda möten, ordnade praktik, coaching, introduktion i konsten att nätverka och flera nätverksmöten genomfördes för samtliga deltagare.

Både nationella och internationella studiebesök har gjorts på IKF för att se hur IKF arbetat med mentorskap för att öka kvinnors möjligheter att starta företag, men även IKFs arbete med jämställdhet.

Kontakt: Jelica Ugricic, e-post: jelica.ugricic@ikf.se , 0733 – 867 000

5.10 Invandrartjejer – framtidens beslutsfattare, IKF Malmö

Internationella Kvinnoföreningen i Malmö är en väletablerad partipolitiskt och religiöst obunden ideell organisation som grundades 1970 och vänder sig till alla kvinnor. Sedan 2001 är IKF ett Lokalt Resurs Centrum (LRC) för kvinnor i Öresundsregionen.

Opinions- och påverkansarbetet inom LRC syftar till att påverka politiska beslut, synliggöra kvinnors villkor och öka kvinnors inflytande i det regionala tillväxtarbetet. IKF vill förändra anställningsmönster och inkludera utlandsfödda kvinnor på såväl arbetsmarknaden som i beslutande organ.

IKF i Malmö ville främja unga invandrarkvinnors deltagande i samhällliga beslutsprocesser - politiken, facket och föreningslivet. Därför startade föreningen 2008 mentorsprogrammet Kvinnors Makt.

Genom kompetenshöjning, mentorskap, goda förebilder och kunskap om de strukturella hinder som drabbar målgruppen genom dubbel diskriminering ville IKF i Malmö öka kvinnors makt och inflytande att forma samhället som aktiva samhällsmedborgare.

Under tre år rekryterades 75 adepters och 75 mentorer. Utöver personliga möten med sin mentor, arrangerades utbildning i mötesteknik, styrelsearbete, härskar- och främjartekniker, jämställdhetspolitik och studiebesök. Mentorerna var kvinnor och män som under en längre tid varit aktiva i politiken, facket eller föreningslivet och som gärna ville dela med sig av sina erfarenheter och nätverk till de unga kvinnorna.

” Tjejer framför ofta sina åsikter ljust och snabbt. Tänk istället på att ta plats, tala långsamt och upprepa gärna budskapet. Var inte rädd för att ta pauser när du talar, det är då folk tänker på vad du sagt”.

Kontakt: Maria Pålsson, E-post: kompetens@ikf.se , 040 – 30 48 10

5.11 Academic Power i Botkyrka

Academic Power är en intensivkurs som erbjuder olika aktiviteter riktade till utländska akademiker. Det som erbjuds är till exempel svenska upp till B2-nivå, mentorskapsprogram och professionell vägledning. Dessutom görs studiebesök, ordnas arbetsmarknadsdagar och erbjuds föreläsningar. Allt görs individanpassat samt flexibelt. Förutom svenska får deltagarna träning i muntlig kommunikation, stöd i form av vägledning, tillgång till nätverk och olika typer av samarbeten. Målet är att deltagarna ska få ett kvalificerat arbete i Sverige, via studier eller arbete. Målgruppen utgörs av personer som har minst två års högskolestudier, har färsk kunskaper inom yrket genom utbildning eller yrkeserfarenhet, har varit maximalt fem år i Sverige, har god utveckling i svenska, goda kunskaper i datoranvändning och som vill arbeta inom sitt yrke.

Kontakt: www.academicpower.se och academicpower@botkyrka.se

6 Yrkesspecifika insatser

6.1 Etableringslots, läkare, åt Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen använder sig av privata kompletterande aktörer för att påskynda etableringen av nyanlända. Tjänsten "Etableringslots" erbjuds nyanlända flyktingar och anhöriga till dessa i form av ett valfrihetssystem. Läkarförbundet har sedan början av 2012 erbjudit denna tjänst som riktat sig till nyanlända läkare. Läkarförbundet ger genom denna tjänst handledning och andra typer av etableringsinsatser som sträcker sig till ungefär 3-4 timmar per individ och månad. För detta erhålls ersättning från Arbetsförmedlingen. Detta har påskyndat etableringen och gett Läkarförbundet möjlighet att bättre förstå målgruppens behov och vilka åtgärder som är viktigast för att påskynda etableringen.

Kontakt: Joel Hellstrand, Internationell samordnare, Läkarförbundet joel.hellstrand@slf.se tel. 08-7903303

6.2 Utbildningsvårdcentraler för nyanlända läkare

Ett fåtal vårdcentraler är idag så kallade utbildningsvårdcentraler som av landstinget fått ett tydligt utbildningsuppdrag där stöd ges till nyanlända läkare. Genom landstingens satsning så finns det relativt gott om handledningsmöjligheter. Dessa utbildningsvårdcentraler har uppstått som ett svar på att landstingen har haft det svårt att rekrytera specialister i allmänmedicin. Detta har dock förutsatt att landstinget haft en långsiktig rekryteringsstrategi vilket visat sig lyckad.

Idag finns dessa utbildningsvårdcentraler i Munkfors, Västerstrand och Skäggetorp.

Kontakt: <http://www.liv.se/Jobb-utbildning-och-forskning/Utbildning/Utbildningsvardcentraler/Utbildningsvardcentralen-i-Munkfors/>

6.3 Ekonomiskt stöd för nyanlända läkare i Stockholms läns landsting

Stockholms läns landsting arbetar med att stödja utländsk vårdpersonal som har examen från land utanför EU/EES-området. Dessa personer måste komplettera på olika sätt enligt Socialstyrelsens krav innan de kan erhålla svensk legitimation. Landstinget stödjer bland annat med platser för obligatorisk praktik där vi betalar lön under praktiken. I detta sammanhang samverkar vi med Arbetsförmedlingen när så är möjligt.

Vi har en central budget till ekonomiskt stöd, till individen i form av lön och till verksamheten i form av handledarstöd. Utöver detta kan vi ge auskultationsplatser i samverkan med Arbetsförmedlingen. Vi ger även visst stöd i svenska språket om det är behövligt.

Under 2013 hade vi som exempel ca 50 läkare på praktik där vi betalat lön och handledarstöd till verksamheten.

Detta gör landstinget för att ta tillvara en kompetens som vi behöver i form av medicinska, kulturella och språkliga kunskaper som är bra för organisationen.

Under åren 1999-2004 hade vi ett projekt tillsammans med Länsarbetsnämnden och Läkarföreningen då vi även fick vissa medel från regeringen, det sk Läkarpjektet. Därefter har vi i reguljär verksamhet arbetat med att stödja utländsk vårdpersonal med examen utanför EU/EES-området.

Kontakt: Personalstrategiska avdelning vid Stockholms läns landsting.

<http://www.sll.se/sll/templates/NormalPage.aspx?id=1291>

6.4 Nyanlända läkare i Landstinget i Östergötland

Landstinget i Östergötland har en central funktion där en person på HR-kansliet och en läkare tillsammans har ansvaret för att ta emot och förmedla förfrågningar om praktik och provtjänstgöring för läkare med utbildning utanför EU/EES. Dessa två personer har också varit kontaktpunkter mot verksamheterna, sökande och arbetsförmedlingen. Genom arbetet har de fått en kompetens och trygghet som gör det lättare att ge bra stöd både till praktikanter och verksamheterna. Samtidigt har det på Arbetsförmedlingens lokala kontor funnits några mycket insatta handläggare för hälso- och sjukvårdspersonal som varit kontaktpunkt för landstinget. Det har således funnits en tydlig ingång i landstinget samt en tydlig ingång till arbetsförmedlingen. Landstinget har en tydlig ansökningsväg på hemsidan för praktik- och provtjänstgöringsplatser vilket gjort att alla ansökningar tas om hand på ett tydligt sätt vilket minskat irritation både för sökande och från verksamheterna.

Kontakt: <http://www.lio.se/Jobb-och-studier/Utlandsk-vardutbildning/>

6.5 Rekryteringsevent för läkare

Arbetsförmedlingen arrangerar tillsammans med SKL och Läkarförbundet ett rekryteringsevent för läkare utbildade utanför EU/EES den 11 april 2014. Arbetsgivare informeras om stödinsatser som är tillgängliga från Arbetsförmedlingen och Socialstyrelsen svarar på frågor från båda läkare och arbetsgivare.

Kontakt: Joel Hellstrand, Internationell samordnare, Läkarförbundet joel.hellstrand@slf.se tel. 08-7903303

7 Övrigt

7.1 Svenska med baby

Med öppna föräldragrupper skapar Svenska med baby nya möten mellan barn och föräldralediga från olika bostadsområden – och med ursprung i hela världen. Språkträning, nya sociala nätverk och stöd i frågor som rör samhälle och föräldraskap erbjuds - med samtal, joller och skratt som metod. Sedan starten 2012 har Svenska med baby haft omkring 500 deltagare, från hela Stockholmsområdet och med ursprung i över 30 länder. Stor mediebevaktning (se svenskamedbaby.se/media), omkring 1000 följare på Facebook och många förfrågningar om att expandera verksamheten vittnar om att Svenska med baby behövs på fler platser – och för en lång tid framöver.

Nu är det dags för Svenska med baby att skala upp.

- År 1 - Sex föräldragrupper i Stockholmsområdet. 750 vuxna deltagare, 2 500 följare på Facebook.
- År 5 - 25 föräldragrupper på minst tio orter i Sverige. 5 000 vuxna deltagare, 25 000 följare på Facebook.
- År 10 - 50 föräldragrupper över hela Sverige. 10 000 vuxna deltagare, 50 000 följare på Facebook.

Svenska med baby skräddarsyr samarbeten med offentliga aktörer, föreningar, privatpersoner och näringsliv; försäkringsbolag, fasighetsbolag, barn- och föräldraföretag och lokala näringsidkare. Projektet söker partner och finansiärer.

Kontakt: Följ oss på Facebook och svenskamedbaby.se, svenskamedbaby@gmail.com, 0735 02 22 76, ansvarig Anna Libietis Jacobson

7.2 Språkhörnan - Röda korset

Syftet med vår verksamhet är att utveckla våra deltagares förmåga att uttrycka sig och att föra en konversation om olika ämnen på svenska. I bästa fall kan vi också förmedla sociala och kulturella kunskaper som underlättar integrationen i det svenska samhället. Genom att vara lyhörda inför våra deltagares språkliga nivå och intressen, vill vi hjälpa dem att känna sig tryggare och säkrare i olika situationer de kan tänkas möta i Sverige.

Ingen föranmälan behövs för att få delta, utan alla som vill förbättra sin svenska är välkomna. Deltagarna har mycket varierande bakgrunder, men är för det mesta vuxna personer som kommit en bit på vägen i sina svenskstudier. För många utgör vi ett komplement till SFI- och komvuxutbildningar. En normal gång är vi runt 30-40 stycken, varav cirka en tredjedel är Röda Korsets frivilligarbetare.

Kontakt: <http://kommun.redcross.se/malmo/vart-arbete/integration/sprakhornan/>.

7.3 Valideringsår – Akademikerförbundet SSR

Akademikerförbundet SSR föreslår en trepartsöverenskommelse mellan fack, arbetsgivare och stat för att ett Valideringsår ska införas. Det skulle ge akademiker med utländsk examen möjlighet att under ett år kunna validera sin utbildning, komplettera den om nödvändigt samt få möjlighet att delta i praktikperiod på ett arbete i paritet med den utbildning personen har. Validering, komplettering samt finansiering av ersättning under den perioden står staten för. Parterna avtalar om praktikperioden då personen får möjlighet att prova på ett jobb i paritet med utbildningen. Sänkt arbetsgivaravgift under praktikperioden bör övervägas.

Villkoret för att få delta är att personen gör en Valideringsplan som godkänns av en myndighet som heltidsverksamhet under tolv månader. Ett villkor är även att personen får tjänstledigt från det arbete personen har och det är också önskvärt att den vakans som skapas uppfylls av en registrerad arbetslös person. Efter årets slut har den som deltagit i Valideringsåret rätt att gå tillbaka till sin tidigare tjänst. Den som deltar i Valideringsåret får 80 % av sin tidigare lön upp till 7,5 prisbasbelopp under validerings- och kompletteringstiden. Övrig tid av praktik finansieras genom avtalsenlig lön av arbetsgivaren, i enlighet med kollektivavtal.

Den som deltar i Valideringsåret får under hela året stöd av en högspecialiserad Valideringslots. Högre utbildning förbinder sig att bereda plats i utbildning för den som deltar i Valideringsåret. Möjligen kan även Arbetsförmedlingen upphandla platser på relevanta kurser.

Kontakt: <https://www.akademssr.se/getfile/1931/Validerings%C3%A5r.pdf>

7.4 Nationell matchning - Arbetsförmedlingen

Idén bakom Arbetsförmedlingens projekt Nationell Matchning är egentligen mycket enkel – att matcha kvalificerad arbetskraft med företag som har behov av arbetskraft. Att arbetsgivare ska hitta arbetskraft och arbetssökande arbete är grunden i Arbetsförmedlingens uppdrag. Men utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden möts inte av sig själv, särskilt inte när det gäller sökande som saknar tidigare erfarenhet från den svenska arbetsmarknaden inom sitt yrke. Då krävs ofta omfattande arbetsgivarkontakter och riktade insatser.

Samtidigt som det på många orter i Sverige råder brist på kvalificerad arbetskraft är det ofta svårt för invandrare med akademisk utbildning att få arbete i linje med sin utbildning och erfarenhet.

En sådan insats, som varit av avgörande betydelse för projekt Nationell Matchnings framgång, är att få till stånd fysiska möten mellan arbetsgivare och sökande. Personer som sökt hundratals tjänster utan att ha blivit kallade på en anställningsintervju, får en chans att bli bedömda som individer och arbetsgivarna får se vilken potential som finns bland högutbildade invandrare. Därefter är det lättare för Arbetsförmedlingen, arbetsgivaren och den sökande att välja rätt i Arbetsförmedlingens verktygslåda. Ibland behövs det inga särskilda insatser alls. I vissa fall räcker det med en subventionerad anställning under en begränsad period. För andra krävs olika kombinationer av yrkessvenska, yrkeskompetensbedömning, praktik och kompletterade

arbetsmarknadsutbildningar. Gemensamt för de flesta av dessa verktyg är att de kräver att det finns ett intresse och en vilja från arbetsgivarens sida.

Vårt mest framgångsrika verktyg har varit Yrkeskompetensbedömning. Deltagaren får möjlighet att visa upp sina kunskaper, få en handledare och tar samtidigt ett första kliv in på svensk arbetsmarknad. Förutom nya kunskaper och kontakter får deltagaren en referens.

En enkätundersökning visar att två av tre arbetsgivare uppfattar Yrkeskompetensbedömning som ett bra verktyg för kompetensbedömning och validering inom branschen. En fjärdedel tyckte att det är ett mycket bra verktyg. Det förefaller att en stor del av arbetsgivarna har en positiv bild av yrkeskompetensbedömning. Majoriteten av arbetsgivarna anser att yrkeskompetensbedömning fungerar bra som en inledande bedömning av kompetens och erfarenhet. Det är ett bra sätt att lära känna en potentiell kandidat och se om personen passar in på arbetsplatsen. Det ger också möjlighet att testa kunskaper i svenska språket.

Exempel på projektdeltagare som fått arbete inom sin profession

- Maskiningenjör - flyttade från Malmö till Jönköping där han fick arbete inom sin kompetens på Alstom. ”Det tog cirka 2 år för att få arbete inom min kompetens. Jag praktiserade i 1 år, hade 9 intervjuer och skickade mitt CV till fler än 100 företag. Från min erfarenhet jag kan säga att man försöker 100 gånger för att hitta jobb men bara en gång kommer att lyckas!”
- Kardiolog – från Palestina men läkarutbildad i Ryssland. Erbjuds yrkeskompetensbedömning på Sahlgrenska och Kungälv Sjukhus. Yrkeskompetensbedömningen ledde till praktik som i sin tur ledde till provtjänstgöring. Har idag en anställning på Kungälv Sjukhus med stöd av Nystartsjobb.
- Sjukgymnast- fick möjlighet att genomföra flera yrkeskompetensbedömningar på olika arbetsplatser. Erbjuds så småningom arbete som sjukgymnast i Mjölby.
- Byggnadsingenjör från Irak- flyttade från Södertälje till Ludvika där sökande fick arbete på Tekniska kontoret. Tog del av både yrkeskompetensbedömning och kompletterande utbildning. ”Jag hade gett upp hoppet om att få arbeta som byggnadsingenjör igen, projekt Nationell Matchning gjorde det möjligt”.
- Geolog - deltog i rekrytering med LKAB vilket ledde till att sökande fick arbete inom sin kompetens. Sökande flyttade från Kalmar till Kiruna.

Några av aktiviteterna som arrangeras är rekryteringsmässor för ingenjörer och läkare. En annan viktig funktion har varit att arbetsförmedlarna, genom att fokusera på vissa yrkesgrupper, har fått upp kontaktkanaler till arbetsgivare som gjort det lättare att ordna praktikplatser. En viktigt verktyg för att ordna praktikplatser har varit insatsen "Yrkeskompetensbedömning" vilket ger arbetsgivaren ett handledararvode.

Kontakt: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Projekt-och-samarbeten/Projekt/Projektsidor/6-13-2012-Nationell-Matchning---skapar-moten-mellan-utlandska-akademiker-och-arbetsgivare-i-hela-landet/For-arbetsgivare.html>

7.5 Omstart - Saco

Som invandrad akademiker i Sverige tar det alldeles för lång tid innan man får ett jobb som motsvarar ens kompetens. Saco och Sacoförbunden har därför tagit initiativet till webbportalen Omstart. På Omstart hittar man som invandrad akademiker information om sitt yrke och sin utbildning. Det finns ingångar för ett 60-tal olika yrken eller utbildningsområden. På Omstart får man en genväg till bättre kunskap om hur den svenska arbetsmarknaden och det svenska utbildningssystemet fungerar. Man får också många tips och länkar till många andra relevanta webbplatser.

Vi vill gärna ha hjälp att sprida vetskapen och användandet av Omstart till nyanlända akademiker i Sverige. Vi riktar oss också till dem som jobbar på en myndighet exempelvis arbetsförmedlare som i sin tur kan sprida kunskap om hur svensk arbetsmarknad fungerar och vilken hjälp du kan få för att korta vägen till ett kvalificerat jobb som ny i Sverige. Det här är typiska kommentarer vi fått när vi träffar nyanlända akademiker och berättar om Sacos webbportal Omstart.

– Tänk om jag också hade känt till att det fanns en webbportal för invandrade akademiker när jag var ny i Sverige. Det hade besparat mig mycket tid och energi.

– Den är väldigt komplett. Alla nyanlända akademiker borde få information om att sidan finns.

Kontakt: www.saco.se/omstart , Pär Karlsson, Projektledare Saco, 08-613 48 84

7.6 På Bazaren är du mer än din CV

84 genomförda träningsintervjuer. Många spännande samtal. Och framför allt massor av frågor och diskussioner om den svenska arbetsmarknaden. Att det finns en enorm potential hos akademiker som har flyttat till Sverige tror jag att alla som varit på Bazaren i Kulturhuset i Stockholm kan skriva under på.

Länsstyrelsen i Stockholm är initiativtagare till Bazaren som är en av Sveriges största mässor för arbete, utbildning och starta eget. Saco är en av flera medarrangörer. I Sacos monter blir det tydligt att det behövs mer vägledning och information för utrikesfödda som vill arbeta i Sverige. Invandrade akademiker behöver förutom bättre sammanhållen vägledning också fler forum för att bättre hitta sin egen väg till ett kvalificerat jobb. Bazaren är ett bra tillfälle att träffa arbetsgivare ansikte mot ansikte och bli mer än bara din cv på ett papper.

Många som söker jobb idag vittar om vikten av att ha ett bra kontaktnät för att få jobb vilket det är svårt att ha när man är nyinflyttad. På Bazaren möts cirka 10 000 besökare och ett hundratal utställare ansikte mot ansikte. Mötet blir något av en omvänd jobbprocess där den arbetssökande får en riktig chans att göra ett bra personligt intryck först utan att behöva sitta bakom en anonym datorskärm. I nästa steg kan processen leda till ett nytt steg mot en karriär i Sverige.

Kontakt: www.bazar.nu