

Avdelning för arbetsgivarpolitik
Anders Barane
Elsa Mattsson

Slutsatser av tre år med snabbspår

Förslag och åtgärder för att ta tillvara kompetens hos personer med utbildning och erfarenhet från länder utanför EU/EES som behövs i välfärden

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) har under 2016-2018 initierat och genomfört flera olika insatser för att effektivisera vägen till jobb för personer som kommer med utbildning och arbetslivserfarenhet som behövs i välfärden. Arbetet har till stor del skett inom ramen för snabbspårsöverenskommelserna och med hjälp av statsbidrag¹. Slutsatserna från det arbetet ligger till grund för denna rapport.

Syftet med snabbspåren var att regeringen och arbetsmarknadens parter gemensamt skulle hitta lösningar för att snabba på processerna för att nyanlända med utbildning och erfarenhet ska få jobb inom bristyrken – vilket också skulle möta arbetsmarknadens kompetensbehov. SKL tecknade överenskommelser om tre snabbspår – för lärare och förskollärare, för legitimationsyrken inom hälso- och sjukvården samt inom socialt arbete.

Utgångspunkten för arbetet har varit att nya sätt att ta tillvara nyanländas kompetens på sikt bör leda till hållbara och långsiktiga lösningar för integration och kompetensförsörjning. Det är viktigt att ta tillvara de erfarenheter som görs, exempelvis genom arbetet med snabbspår för att dels möta bristen på kompetens och framtida kompetensförsörjningsutmaningar, dels för att underlätta integration på arbetsmarknaden.

¹ Statsbidrag för särskilda främjande- och utvecklingsinsatser i syfte att påskynda nyanlända invandrades etablering på arbetsmarknaden, även kallat främjandemedel.

Sammanfattning

Kompetenskartläggning och vägledning

Vägen till jobben är ofta snårig och överskådlig. Det krävs tidig kompetenskartläggning och vägledning, samt tidiga och väl matchade insatser.

- Staten måste ta ansvar för tidig kompetenskartläggning, vägledning och matchning mot bristyrken.
- Skolverket bör inte ta ut en avgift för att bedöma kompletteringsbehoven för lärare och förskollärare med utländsk examen.
- Skolverkets lämplighetsprov bör göras tillgängligt även för lärare med utbildning från länder utanför EU.

Samverkan mellan aktörer

Det kan uppstå stuprör och glapp mellan ansvariga aktörer på vägen mot jobb och legitimation. För att möta de utmaningarna krävs en fördjupad lokal och regional samverkan.

- Erfarenheter av lokala jobbspår och de modeller som utvecklats inom ramen för DUA skulle även kunna appliceras på akademiska yrken.
- Dra större nytta av regionerna som utvecklingsansvarig aktör.
- Regeringen behöver fortsätta dialogen med arbetsmarknadens parter för att ta tillvara nyanländas kompetens

Språkutbildning och språkutveckling

Språk är en nyckelfaktor för att ta tillvara utlandsutbildades kompetens. Det handlar både om en god språkutbildning och möjlighet till språkutveckling på arbetsplatsen.

- Mer regional samverkan kring anpassade språkutbildningar.
- Arbetsgivare behöver arbeta mer med språkutveckling på arbetsplatsen.
- En aktör för att stötta och utveckla språkutveckling i arbetslivet

Validering och komplettering

Det är inte långsiktigt hållbart att nödvändiga insatser görs ad hoc och i projektform. Det blir även snävt när insatserna inte nås av alla, på grund av geografi och målgruppsdefinition.

- Lärosäten bör tillhandahålla förberedande insatser och introduktion.
- Socialstyrelsens upphandling av kunskapsprov för hälso- och sjukvårdens legitimationsyrken bör inkludera krav på förberedelsematerial.

Steget in på arbetsmarknaden

Det är avgörande att snabbt komma i kontakt med en arbetsplats. Det kan handla om en praktikplats eller att få sin första anställning i Sverige. Samtidigt är det en utmaning för arbetsgivare att göra plats för praktik och handledda anställningar.

- Ge arbetsgivare bättre förutsättningar att anordna praktik och andra insatser
- Främjandemedel som finns för arbetsmarknadens parter att söka bör permanentas och förbättras

Kompetenskartläggning och vägledning

Kartläggningar som SKL genomfört påvisar att det finns ett återkommande behov av information och kvalificerad vägledning bland grupper som kommer med utländsk utbildning och arbetserfarenhet.

Vägen är snårig och oöverskådlig

För den enskilda individen kan det vara svårt att orientera sig, hitta rätt information och kunna förbereda sig på nästa steg, inte minst när det gäller vägen till svensk legitimation. Det kan leda till glapp som gör processen ineffektiv eller riskera att individen ger upp på vägen.

Utbildningsinsatser och stödinsatser för nyanlända behöver utformas utifrån vilken kompetensbakgrund de har, vara tillgängliga oavsett var i landet individen befinner sig och ha en långsiktig finansiering.

Kompetenskartläggning och anpassade insatser

Det är viktigt med en tidig kompetenskartläggning och tidiga kvalitativa insatser. I alla snabbspår har det varit en utmaning att hitta deltagare och även där man hittat deltagare har inte alla uppfyllt de kriterier som snabbspåren haft från början för att det inte finns förutsättningar eller tillräcklig kompetens för att göra en kompetenskartläggning. Till exempel har man i snabbspåret för lärare och förskollärare i många fall låtit personer som uppgett att man är lärare och har erfarenhet från pedagogisk verksamhet gå snabbspåret. Det har då i ett senare skede visat sig att inte alla har tillräckliga förutsättningar i form av utbildning och erfarenhet för att få en lärarlegitimation genom kompletteringar, vilket var målet i snabbspåret – flera legitimerade lärare.

Förslag:

- ➔ **Staten måste ta ansvar för tidig kompetenskartläggning, vägledning och matchning mot bristyrken.**

Det är av stor vikt att det görs en kompetenskartläggning som ligger till grund för den vidare etableringsplanen och att individen får vägledning som gör att man kan fatta rationella val.

Det skulle även vara önskvärd med kompetenskartläggning redan när individen kommer till Sverige så att även tidiga insatser kan bli mer målgruppsanpassade. Ett mottagande, så som det föreslås i Mottagandeutredningen, med statligt ansvar för ankomstcenter och ett kommunalt ansvar för boende och insatser till vissa asylsökande kan bidra till såväl effektivare asylprocess, som etablering på arbetsmarknaden.

→ **Skolverket bör inte ta ut en avgift för att bedöma kompletteringsbehoven för lärare med utländsk examen.**

Den mest ändamålsenliga kompetenskartläggningen görs av Skolverket i samband med ansökan om svensk lärarlegitimation. Skolverket lämnar efter bedömningen av utbildningen besked om vilka kompletteringar som krävs i det enskilda fallet.

Detta görs i ett avslagsbeslut med en hänvisning om så kallad kompensationsåtgärd eller kompletterande insats. Skolverket tar ut en avgift på 1 500 kronor för ansökan om legitimation, trots att ansökan i detta inledningskede egentligen avser en granskning av utbildningen för att få veta vilka kompletteringar som krävs. Avgiften är en bidragande faktor till att många inte ser Skolverket som den naturliga ingången, vilket exempelvis Socialstyrelsen är för legitimationsyrkena inom hälso- och sjukvården. Socialstyrelsen tar inte ut avgift för bedömning av utländsk utbildning och anvisning till kompensationsåtgärder.

→ **Skolverkets lämplighetsprov bör göras tillgängligt även för lärare med utbildning från länder utanför EU**

Skolverkets så kallade lämplighetsprov (kunskapsprov), som idag endast erbjuds personer med lärarutbildning från länder inom EU, EES samt Schweiz, skulle kunna göras tillgängligt för lärare med utbildning från övriga länder.

Dessa två förslag om valideringsprocessen för utlandsutbildade lärare finns dessutom utförligt beskrivna i en skrivelse från Valideringsdelegationen.²

Samverkan mellan aktörer

För att personer med utländsk utbildning och arbetserfarenhet ska nå fram till rätt jobb, till exempel i form av legitimation inom skola och förskola eller hälso- och sjukvård behöver ofta flera aktörer vara inblandade, inte minst när det rör gruppen nyanlända.

Stuprör och glapp

Det framkommer både i snabbspåret för lärare och förskollärare och i snabbspåret som rör hälso- och sjukvården att det finns behov av att formalisera samverkan lokalt och regionalt och utgå från arbetsgivarens behov av kompetens och möjligheter att erbjuda insatser till målgruppen.

Aktörerna kan, beroende på yrkesgrupp, bestå av Arbetsförmedlingen, arbetsgivare, kommunala arbetsmarknadsenheter utbildningsanordnare inom vuxenutbildning, universitet och högskolor och andra nationella myndigheter såsom Socialstyrelsen, Skolverket, Migrationsverket och Universitets- och högskolerådet. Det kan röra

² Valideringsdelegationen, *Valideringsprocessen för lärare med utländsk examen*, 2018, <http://www.valideringsdelegation.se/wp-content/uploads/2018/11/skrivelse-om-effektivare-valideringsprocess-fr-lrare-med-utlndsk-examen.pdf>

kompetenskartläggning, etableringsersättning, språkundervisning, bedömning av utbildning, validering, kompletterade utbildning, praktik och anställning. Utmaningen är att alla steg på vägen, allas bit av ansvaret, ska hänga ihop och fungera i praktiken. I de flesta fall finns ingen sammanhållen kedja av insatser för individen och det finns därmed många olika mellanrum och fallgropar.

Lokala och regionala initiativ där individen följer ett program med ett tydligt mål verkar vara ett framgångsrikt format för att stötta och vägleda individerna på deras väg till arbete och eventuell legitimation i den svenska välfärden. Det finns en röd tråd och en kedja av insatser, men de drivs ofta i projektform och saknar långsiktig finansiering.

Förslag

→ Erfarenheter av lokala jobbspår och de modeller som utvecklats inom ramen för DUA skulle även kunna appliceras på akademiska yrken.

Det behövs mer samverkan mellan de aktörer som är involverade i stegen och ett sätt att effektivisera bryggorna mellan de olika stegen. DUA har initierat lokala samverkansavtal mellan kommunen och Af samt lokala jobbspår. Lokala jobbspår bygger på att det finns en arbetsgivare som har behov av arbetskraft och vill anställa. Många lokala jobbspår riktar sig mot nyanlända eller unga utan gymnasieutbildning, och det är också de uttalade målgrupperna, men det finns inga hinder för att utveckla överenskommelser och lokala spår som också inrymmer nyanlända akademiker och andra som kommer med utbildning och erfarenhet inom bristyrken.

→ Dra större nytta av regionerna som utvecklingsansvarig aktör

Regionerna i sin roll som utvecklingsansvarig aktör skulle kunna ta ett ökat ansvar som samordnande aktör kring utlandsutbildade akademiker i relation till regionen som arbetsgivare, kommunerna, Arbetsförmedlingen och lärosätena.

I varje län har en aktör ansvar för genomförandet av den regionala tillväxtpolitiken. De kallas regionalt utvecklingsansvarig aktör (RUA). Från och med den 1 januari 2019 har alla landsting bildat region och tagit över det regionala utvecklingsansvaret enligt lagen om regionalt utvecklingsansvar. RUA ska enligt Tillväxtverket organisera och fastställa målsättningar utifrån prioriteringar i regionala utvecklingsstrategier genom samverkan med bl.a. kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter och övriga aktörer i länet.

Prioriterade områden inom kompetensförsörjningsområdet handlar exempelvis om matchning på arbetsmarknaden, att utveckla fungerande strukturer för utbildning, kompetensförsörjning och livslångt lärande samt tillvaratagande av hela arbetskraften – ökat arbetskraftsutbud genom integration och mångfald. De ska även ha fokus på områdena validering, yrkesvux inom den kommunala vuxenutbildningen och att bidra till utveckling av kommunala lärcentra. Med bakgrund i detta skulle regionerna kunna

vara en samordnande aktör för att utveckla strukturer för att utlandsutbildade akademiker snabbare skulle kunna komma ut på arbetsmarknaden.

→ **Regeringen behöver fortsätta dialogen med arbetsmarknadens parter för att ta tillvara nyanländas kompetens**

Nya sätt att ta tillvara 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.

Trepartssamtal om att effektivisera vägen till jobb och de överenskommelser om snabbspår som samtalen resulterade i var ett bra första steg. Det finns behov av ett mer formaliserat och strategiskt arbete nationellt där regering och arbetsmarknadens parter ingår för att få en välfungerande utbildning- närings- och arbetsmarknadspolitik för att dels möta bristen på kompetens och framtida kompetensförsörjningsutmaningar, men även för att underlätta integration på arbetsmarknaden.

Språkutbildning och språkutveckling

Språk är på samma gång en tillgång och en utmaning. Kommunikation är en nyckelkompetens inom välfärdens största yrkesgrupper och ofta en förutsättning för själva utförandet av yrkena. Det innebär att den som kommer till Sverige från ett annat land, med utbildning och erfarenhet inom hälso- och sjukvård, skola och förskola eller vård och omsorg, kan tillföra värdefull språkkompetens. Samtidigt innebär det att personen plötsligt måste lära sig sitt yrke på ett nytt språk – svenska. I den processen kan det finnas flera utmaningar.

Tillgång till effektiv språkutbildning

En grundläggande språkutbildning är avgörande och sker ofta i form av Svenska för invandrare (sfi) och svenska som andraspråk (sva). En effektiv språkinläring kräver kvalitativa och intensiva utbildningsinsatser. Idag nås inte tillräckligt stora delar av de nyanlända akademikerna av den typen av insatser.

Det kan också handla om att kunna studera språk parallellt med praktik, anställning eller kompletterande studier, eller att väva samman språkundervisningen med yrkeskunskap på olika sätt. Det kan göra vägen till jobb kortare, eftersom svenska och svensk yrkeskunskap förvärvas parallellt. Distanslösningar och digitala stöd kan bidra till att fler får tillgång till en mer ändamålsenlig undervisning, oavsett var i landet man bor.

Språkutveckling sker inte automatiskt

En annan utmaning är kontinuitet – att få möjlighet att kontinuerligt utveckla svenskan både på vägen mot arbete och efteråt, i det fortsatta arbetslivet.

Språket är inte något som man kan bemästra fullt ut efter några få års studier. Språkutvecklingen är en komplex och livslång process, där arbetslivet spelar en central roll. Att använda svenskan i svensktalande miljöer och utveckla sitt yrkesspråk i kvalificerade sammanhang är en förutsättning för att utveckla och upprätthålla de språkfärdigheter som erövrats under språkutbildningen. Forskning visar dock att språket inte utvecklas automatiskt bara för att man får ett jobb. Det krävs en aktiv inkludering i sammanhang samt stöd. Det finns även fall där man tappar svenskan på de arbetsplatserna där kommunikationen är begränsad eller att man har ett ensamt arbete. För att möta behoven behövs stöd till såväl arbetsgivare som befintliga och potentiella medarbetare. För att stötta arbetsgivare och arbetsplatser finns det i dagsläget ingen aktör som kan svara upp mot dessa behov eller samordna expertisen.

Förslag

→ Mer regional samverkan kring anpassade språkutbildningar

Regionalt samarbete inom sfi likt det samarbete man har i Stockholms län med Sfx bör utvecklas även i flera delar i landet. Utveckla möjligheterna för akademiker att på samma sätt som att kombinera sfi och yrkesutbildning kunna kombinera sfi och yrkesintroduktion.

Inom Stockholms län finns sedan många år tillbaka ett samarbete kring sfx – yrkesinriktad sfi och svenska för akademiker. Exempelvis har man sfa medicin för hälso- och sjukvårdsutbildade och sfp, svenska för pedagoger, för lärare och förskollärare. Genom ett samverkansavtal kan kommunerna skicka deltagare till olika kommuner för att delta i de olika satsningarna och ekonomiska transfereringar sker för att finansiera platserna. Länsstyrelsen i Stockholm har i kraft av att vara en regional utvecklingsaktör varit en viktig samordnande aktör i uppbyggnaden av den här typen av verksamheter i länet. Sfa medicin finns i dag på flera ställen, exempelvis i Uppsala och i Köping.

→ Arbetsgivare behöver arbeta mer med språkutveckling på arbetsplatsen.

För att möta behoven av att kunna utveckla språket kontinuerligt, även i arbetslivet, har SKL drivit ett partsgemensamt arbete i samarbete med Vård- och omsorgscollege (VO-college) för att vidareutveckla konceptet språkombud. Det är ett sätt att arbeta språkutvecklande på arbetsplatsen inom vård och omsorg, inklusive hälso- och sjukvården. Konceptet kan bland annat användas för att stötta medarbetare som har svenska som andraspråk.

Språkombud som arbetssätt behöver spridas till fler verksamheter inom vård och omsorg, inklusive sjukvård och skulle även kunna utvecklas för att användas inom ytterligare verksamhetsområden, exempelvis skolan och förskolan, såväl som andra branscher.

→ **En aktör med uppdrag att stötta och utveckla språkutveckling i arbetslivet**

Arbetsgivare och arbetsplatser behöver stöd för att påbörja och utveckla arbete med språklig kompetensutveckling, så att fler människor kan komma in på arbetsmarknaden och utvecklas i arbetslivet. Arbetsmarknaden behöver en aktör eller ett forum som stöttar språkutveckling i arbetslivet genom att samordna, utveckla, utvärdera och sprida kunskap, metoder, verktyg och erfarenheter.

Validering och komplettering

För att bli anställningsbar krävs i regel att den utlandsutbildade personen validerar och kompletterar sin utbildning på ett eller annat sätt för att kunna utöva sitt yrke i Sverige. Och för yrkena inom hälso- och sjukvården samt för lärare och förskollärare krävs en legitimation.

Snäva och kortsiktiga insatser

Inom ramen för nationella snabbspår skräddarsydde Arbetsförmedlingen och parterna ett antal arbetsmarknadsutbildningar för att effektivisera vägen till jobb för nyanlända med utbildning och erfarenhet och som arbetsmarknaden har behov av.

Flera av insatserna riktade till legitimationsyrkena bestod av upphandlade utbildningar från de lärosäten som har ansvar för kompletterande utbildningar samt kunskapsprov till yrkena som snabbspåren omfattade. Insatserna var endast tillgängliga för deltagare i snabbspåren, alltså personer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och som kategoriseras som nyanlända. Det är dock en ganska snäv grupp, eftersom en person slutar att vara nyanländ efter 36 månader med uppehållstillstånd. I realiteten har det visat sig att det ofta tar längre tid än så att nå fram till svensk legitimation. Det innebär att det borde finnas fler personer med liknande bakgrund som skulle gagnas av att få stöd på vägen till legitimation, personer som kanske dessutom finns på arbetsmarknaden eller i det reguljära utbildningssystemet.

Det är också en utmaning att tredjelandsutbildade, det vill säga personer utbildade i ett land utanför EU/EES, inom hälso- och sjukvård inte är en del av regionernas ordinarie utbildningsuppdrag och därmed riskerar att bli nedprioriterade trots att de är mycket nära legitimation och att kunna bli en stor tillgång för den svenska hälso- och sjukvården.

I den tidigare legitimationsprocessen för hälso- och sjukvårdsyrken lyftes ofta bristande tillgång till platser för praktik och provtjänstgöring/praktisk tjänstgöring fram som en avgörande flaskhals. Det är fortfarande en utmaning, men regionerna arbetar aktivt för att öka tillgången till praktik och praktisk tjänstgöring. Men även kunskapsproven blir i dag en flaskhals. De kunskapsprov som ett antal lärosäten tillhandahåller på uppdrag av Socialstyrelsen kräver omfattande förberedelser. Förutsättningarna för att lyckas finns inte i tillräcklig stor utsträckning och är en bidragande faktor till att många underkänns.

Försök med förberedande kurser och insatser

Inom ramen för överenskommelse om snabbspår har det tagits fram preparandutbildningar inför kunskapsproven för läkare och sjuksköterskor i form av arbetsmarknadsutbildningar som utförs av lärosäten på uppdrag av Arbetsförmedlingen och som kan ges till personer som är inskrivna i Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag. I dagsläget finns det en sådan för läkare vid Lunds universitet där det också finns ett samarbete med Region Skåne vilket bland annat möjliggör för klinisk träning inför det praktiska provet.

Preparandkursen som tidigare fanns för sjuksköterskor har varit svår att fylla, sannolikt för att utbildade sjuksköterskor med tillräckliga kunskaper i svenska snabbt får arbete som vårdbiträden eller undersköterskor och har svårt att kombinera jobb och utbildning.

SKL har även tillsammans med fackliga parter, med finansiering från Arbetsförmedlingen (främjandemedel) och i samarbete med olika lärosäten utvecklat olika former för stöd inför kunskapsprovet; instuderingsmaterial, kortare webbaserade kurser etc. Stöd som behövs för att kunna förbereda sig inför provet, men som ingen har i uppdrag att utveckla.

Det är dock inte SKL:s roll att ta fram den här typen av stöd fortsättningsvis. Och det har inte heller varit ändamålsenligt att Arbetsförmedlingen upphandlar förberedelsekurser för vissa målgrupper. Neddragningarna på myndigheten gör också att den här typen av insatser prioriteras ned och försvåras. Exempelvis har arbetsmarknadsutbildningen inom snabbspåret för socialt arbete pausats, där färre handläggare och färre kontor uppges som orsak till att det blir svårt att hitta deltagare i framtiden. De har även pausat utbildningen för samhällsvetare som en följd av att man inte längre anser att det är brist på samhällsvetare, detta trots att övriga parter i den överenskommelsen hävdar motsatsen.

Om insatserna vad gäller legitimationsyrkena inom hälso- och sjukvården istället gavs på uppdrag från utbildningsdepartementet eller Socialstyrelsen skulle förberedande insatser och kortare kurser inför kunskapsproven kunna bli tillgängliga även för personer som inte har rätt till etableringsinsatser, och för personer som har en anställning men med mindre kvalificerade arbetsuppgifter än vad de har utbildning för.

Svårt tillgodogöra sig högre utbildning på svenska

I snabbspåret för nyanlända lärare och förskollärare har en arbetsmarknadsutbildning som getts på delvis svenska delvis arabiska, och som nu även ges på svenska med lägre språkkrav än kompletterande utbildning, möjliggjort för deltagarna att få en tidig introduktion till svensk skolas. Det är en bra möjlighet för deltagarna att lära känna den svenska skolan i teori och praktik och för skolor att lära känna utländska lärare som efter viss komplettering kan arbeta som legitimerade lärare i Sverige.

Introduktionen består av utbildning (kursen Att vara lärare i Sverige), arbetsplatsförlagt lärande och undervisning i svenska.

Utländska lärares vidareutbildning (ULV), den kompletterande utbildningen för lärare och förskollärare, vid Stockholms Universitet (SU) har under flera år använt ett diagnostiskt prov efter antagning till utbildningen som har krav om svenska 3. Efter provet har ungefär hälften fått börja sin utbildning med 30 hp språkintrö medan den andra hälften har fått 4 hp språkstöd den första terminen. Och erfarenheterna upprepas av alla lärosäten som har kompletterande utbildningar och de tar nu efter SU. Genom ändringar i förordningen om högskoleutbildning som kompletterar avslutad utländsk utbildning har man öppnat upp för att alla kompletterande utbildningar vid behov kan erbjuda upp till 30 hp i svenska eller engelska utöver 120 hp kompletterande utbildning.

Lärosätena anser att många studenter inte har tillräckliga språkkunskaper för att tillgodogöra sig utbildningen och anser att det dels beror på att språkutbildningen inom vuxenutbildningen inte håller den kvalitet man önskar. Personer som antas till utbildningen vid SU med betyg i SVA3 kan enligt diagnostiska provet ligga på SFI-nivå.

Samtidigt kan man se av kurserna på språkintrou utbildningen att det handlar om att utveckla en språklig mognad för att tillgodogöra sig akademiska studier och även att utveckla språket i sitt yrkesutövande; ”tala och samtala i akademiska sammanhang”, ”läsa och skriva i akademiska sammanhang”, ”texter och samtal i förskola/skola” samt ”textpresentation i akademiska sammanhang”.

Det kan framstå som ineffektivt att först behöva fullfölja SVA3 för antagning till kompletterande utbildning för att sedan behöva gå en språktermin för att man trots intyget inte har den språkliga förmågan som krävs för att tillgodogöra sig utbildningen. Efter språkterminen tar dock alla sig genom utbildningen.

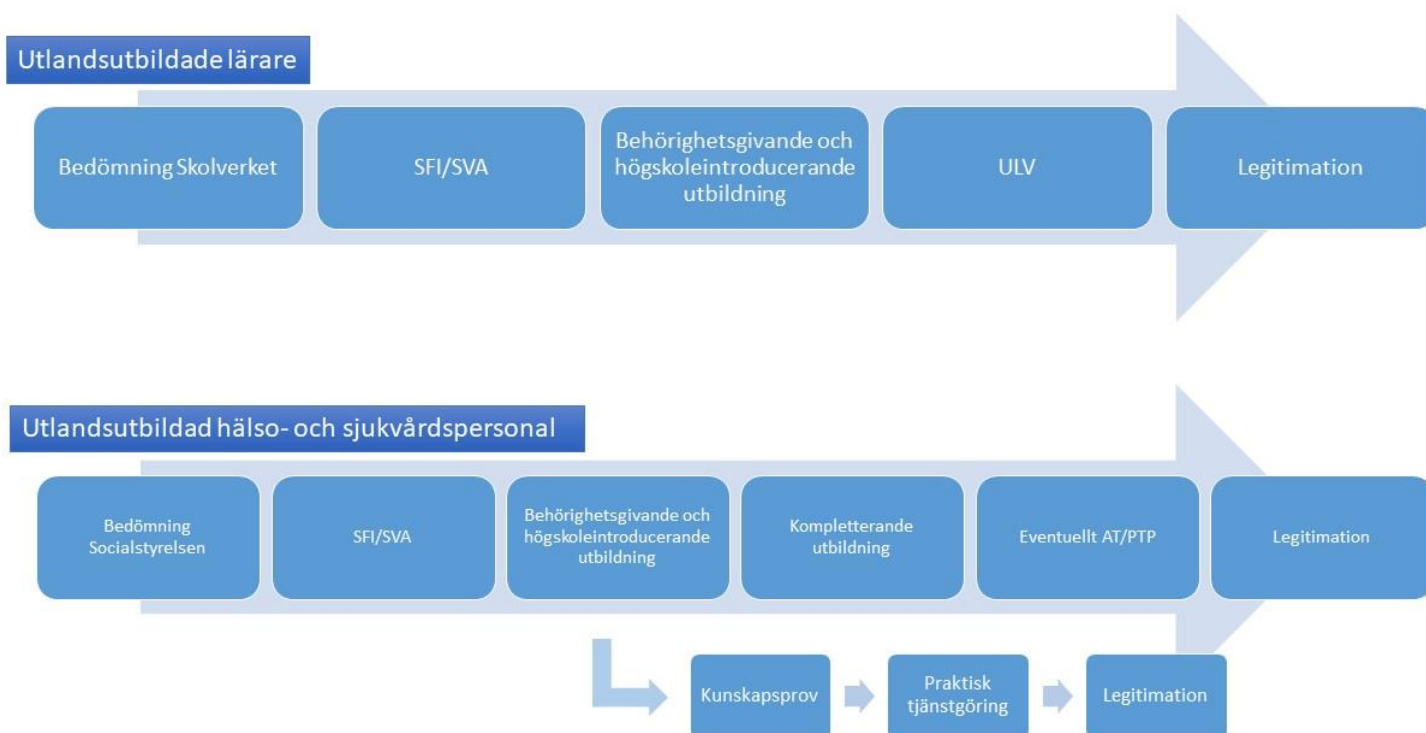
SKL har inom ramen för snabbspåret fokuserat på personer som kommer till Sverige med (akademisk) utbildning från hemlandet. Utmaningen att tillgodogöra sig en akademisk utbildning lär dock vara ett generellt problem för nyanlända som genomför svenska för andraspråk för antagning till högre utbildning. Men där man inom de kompletterande utbildningen har utvecklat språkstöd och även språktermin för att åtgärda språkbristerna finns inte detta på samma sätt inom reguljära utbildningar. Det finns en risk att det är mycket svårt för nyanlända som har uppfyllt kraven för antagning till högre utbildning genom vuxenutbildningen att fullfölja utbildningen som en följd av bristande språkkunskaper.

Förslag

→ Lärosäten bör tillhandahålla förberedande insatser och introduktion

Högskolor och universitet bör generellt få ett bredare uppdrag som stöttar språk och introduktion för utlandsutbildade som förbereder inför kompletterande studier och arbete i Sverige.

Ett alternativ skulle vara att ge en introduktionskurs enligt förordning (2018:1519) om behörighetsgivande och högskoleintroducerande utbildning. Där skulle man kunna anta studenter som inte än har fullföljt SVA3, men som inom ramen för kursen ges förutsättningar att genomföra den kompletterande utbildningen på samma sätt som de språkterminer som i dag ges som en del av den kompletterande utbildningen. Det skulle exempelvis kunna se ut som nedan för utlandsutbildade lärare eller hälso- och sjukvårdspersonal (legitimationsyrken) med utbildning från länder utanför EU/EES:



→ Socialstyrelsens upphandling av kunskapsprov för hälso- och sjukvårdens legitimationsyrken bör inkludera krav på förberedelsematerial.

Socialstyrelsen bör ställa krav på lärosätena att förbereda inför kunskapsproven för hälso- och sjukvårdens legitimationsyrken genom studiematerial, introduktionskurser och kortare förberedande kurser. Insatserna bör vara tillgängliga för så många som

möjligt, med möjlighet till deltidstudier och distansstudier och rimliga behörighetskrav.

Steget in på arbetsmarknaden

Det är avgörande att snabbt komma i kontakt med en arbetsplats, av flera skäl. Individens motivation och språkutveckling kan påverkas 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. Eller möjligheten att få sin första anställning i Sverige. Här har arbetsgivarna en stor roll.

Utbildningsträngsel och höga trösklar

Samtidigt har det visat sig svårt för arbetsgivare inom välfärden att göra plats för praktik och handledda anställningar. Verksamheter inom kommuner och regioner är pressade och måste ofta prioritera sina uppdrag inom det reguljära utbildningsuppdraget, framför insatser som sker inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder, till exempel via Arbetsförmedlingen.

Dessutom är kvalifikationskraven höga för många yrken i välfärden, vilket kan göra det svårt att skapa anställningar inom ordinarie verksamhet för den som är på väg mot att kvalificera sig, till exempel genom att erhålla svensk legitimation. Extratjänster är ett exempel på en insats som genom den höga subventionsgraden innebar ett tydligt incitament för att göra plats för handledda anställningar för en bred grupp nyanlända.

Möjlighet att erbjuda handledning och insatser

Praktik och möjligheten att lära på arbetsplatsen är viktigt inte minst för att de utlandsutbildade snabbare ska nå fram till jobb och eventuell legitimation.Handledning är en avgörande faktor, både för att kunna ta emot praktikanter och för att praktiken ska fylla sitt syfte. Här kan man jämföra ersättningsnivån med Yrkeskompetensbedömning (YKB), en insats som i dagsläget finns i Arbetsförmedlingens verktygslåda och som använts inom snabbspår för lärare och förskollärare för att bereda plats hos arbetsgivare för arbetsplatsförlagt lärande (APL). Inom YKB utgår en ersättning till arbetsgivaren om 800 kronor per dag men bara i högst tre veckor. Samtidigt finns ofta behov av att kunna kombinera praktik med till exempel språkutbildning eller kompletterande studier kontinuerligt under en längre period, för att nå fram till legitimation och långsiktig anställning.

Det finns också ett behov av att tydliggöra i vilket mån anställningar med särskilt anställningsstöd (enligt förordning 2018:42) i form av extratjänster och introduktionsjobb samt nystartsjobb (enligt förordning 2018:43) kan och bör användas på vägen mot att nå svensk legitimation inom hälso- och sjukvård, i form av introduktion, språkträning, praktisk träning och förberedelse inför kunskapsprov samt vid genomförandet av den praktiska tjänstgöringen.

Förslag

→ Ge arbetsgivare bättre förutsättningar att anordna praktik och andra insatser

Det behövs bättre förutsättningar för arbetsgivare, dels i form av skälig ersättning för att anordna kvalificerad praktik och möjlighet att anpassa praktikperiodens längd efter behov och dels en tydlighet och långsiktighet i de stöd och ersättningar som erbjuds.

→ Främjandemedel som finns för arbetsmarknadens parter att söka bör permanentas och förbättras

Statsbidraget för särskilda främjande- och utvecklingsinsatser i syfte att påskynda nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden, som har funnits sedan 2016, innebär en viktig möjlighet för parterna att ta initiativ och har bidragit till att en mängd nya sätt att möta kompetensförsörjningsutmaningen genom integration har utvecklats. I skrivande stund går det endast att söka medel för ett kalenderår i taget, vilket i praktiken sällan blir 12 månader, då besluten kommer tidigast i slutet av januari.