

SNABBSPÅR IN I ARBETSLIVET?

– en diskussionsrapport av Annika Hamrud



© Rådet för integration i arbetslivet (Ria) 2017

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2017

ISBN 978-91-566-3245-7

LO 17.06 300

Innehållsförteckning

Förord	4
Inledning	6
Snabbspår för lärare och förskollärare	10
Energispåret	24
Jobbsprånget	26
Kockspåret	32
Sammanfattning	38

Förord

Denna rapport har skrivits av journalisten Annika Hamrud på uppdrag av Rådet för integration i arbetslivet (Ria) under våren 2017. Rapporten undersöker utvecklingen för tre olika snabbspår – kockar, lärare och ingenjörer – för att få underlag att diskutera framgångsfaktorer och förbättringsområden i genomförandet av snabbspåren. Rapporten är baserad på intervjuer med regeringen, arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer och involverade myndigheter. Den är ett underlag för diskussion och gör inte anspråk på att vara en utredning eller en vetenskaplig rapport. Annika Hamrud är själv ansvarig för rapporten och dess slutsatser.

Snabbspår för nyanlända syftar till att korta vägarna och effektivisera processerna som bidrar till att nyanlända med yrkes- och utbildningsbakgrund kan börja arbeta i Sverige samtidigt som de ska underlätta arbetsgivarnas kompetensförsörjning där det idag är svårt att rekrytera. Ett snabbspår kan i en sammanhållen process till exempel erbjuda validering, yrkeskompetensbedömning, praktik, språkträning och utbildning. Det är arbetsmarknadens parter och Arbetsförmedlingen som kommer överens om vilka yrken som ska omfattas av ett snabbspår. Nyanlända, det vill säga personer som fått uppehållstillstånd, personnummer och blivit kommunplacerade, inom de tre senaste åren kan delta.

Rapporten visar att snabbspåren ser väldigt olika ut beroende på de kompetenskrav som olika branscher ställer. Hur väl de fungerar beror till exempel både på samspelet mellan de olika aktörerna – Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnarna och arbetsgivarna, och på hur vana de olika branscherna är att rekrytera medarbetare födda utomlands. Snabbspåren ger kontakter, det vill säga en viktig pusselbit i att komma in på svensk arbetsmarknad. Matchningen mellan arbetsgivarnas kompetensbehov och de nyanländas kompetenser och förmågor är ett utvecklingsområde.

Ria har bildats av arbetsmarknadens centralorganisationer för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Ria arbetar för att främja likabehandling och motverka etnisk diskriminering och trakasserier.

Vår förhoppning är att denna rapport bidrar till en konstruktiv debatt om hur snabbspåren kan utvecklas och bidra till bättre integration i arbetslivet.

Stockholm, juni 2017

Eva Liedström Adler
Arbetsgivarverket

Berit Müllerström
LO

Göran Arrius
Saco

Vesna Jovic
Sveriges Kommuner och Landsting

Peter Jeppsson
Svenskt Näringsliv

Eva Nordmark
TCO

Inledning

Fram till för två år sedan var ett snabbspår ett höghastighetståg, eller ett tåg som inte stannade på alla stationer. Nu har det för många fått en helt annan betydelse.

Snabbspår är nu en mycket specifik arbetsmarknadsåtgärd, en utbildningsväg för nyanlända i Sverige som är särskilt attraktiva på arbetsmarknaden.

Ria tog 2016 fram en rapport som visade att det tar lång tid för utbildade personer, som kommer som flyktingar till Sverige att etablera sig på arbetsmarknaden. Det var förstås inte ny kunskap. Men rapporten visade också tydligt hur lång tid det tar för olika grupper. Knappt 50 procent av kvinnorna och drygt 60 procent av männen i gruppen flyktingar och anhöriga som kom till Sverige 2002 hade arbete efter 11 år.

Hur det ser ut i de olika branscherna är fortfarande okänt. Det är svårt att bilda sig en uppfattning om hur det ser ut eftersom det inte görs någon statistik på flyktingars yrkesbakgrund. Men Ria:s rapport visade ändå att många med eftergymnasial utbildning arbetar i yrken som har lägre utbildningskrav än den utbildning de har.

Samtidigt är det svårt att hitta arbetskraft i flera branscher.

I Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2016 angav drygt vart fjärde företag att svårigheterna att rekrytera förhindrade en planerad expansion.

Sveriges kommuner och landsting skriver i sin rapport "Utbilda för framtidens välfärd" i mars 2017 att det är allra svårast för kommuner och landsting att rekrytera sjuksköterskor, särskilt specialistsjuksköterskor och barnmorskor, och matematik- och NO-lärare för grundskolan.

Det är också mycket svårt att hitta utbildade förskollärare och specialpedagoger. Samtidigt blir det allt svårare att rekrytera undersköterskor och barnskötare.

Branschorganisationen Visita beskriver bristen på erfarna kockar som extrem och flera andra branscher kan också berätta om svårigheter att hitta rätt kompetens.

Att det tar lång tid och att många inte hamnar på rätt jobb, utan enbart på ett jobb, är bakgrunden till idén om snabbspår. Statssekreterare Irene

Wennemo berättar att arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson och hennes stab tyckte att det tog alltför lång tid för utbildade och yrkeskunniga flyktingar att komma ut på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt såg man på Arbetsmarknadsdepartementet att arbetslösheten sjönk och att arbetslösheten bland svenskfödda var mycket låg. Det blev brist på arbetskraft i flera yrken.

I denna situation uppfattade de att Arbetsförmedlingen främst fokuserade på att stödja nyanlända som finns längst bort från arbetsmarknaden. De som i sinom tid troligen på egen hand hittar sin väg fick ingen hjälp att komma in på arbetsmarknaden snabbare. Departementet uppfattade också att alltför många inte fick de jobb de var utbildade till.

En annan aspekt som arbetsmarknadsministern också var kritisk till – enligt Irene Wennemo – var att man uppfattade att Arbetsförmedlingen hade fokus på att få in arbetslösa i åtgärder – och inte i arbete. Åtgärderna blev mål i sig, etableringsperioden en tid som skulle fyllas med aktivitet, i stället för med olika steg mot en permanent plats på arbetsmarknaden.

Därför bjöd arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson och hennes stab våren 2015 in arbetsmarknadens parter till samtal där de erbjöds att anmäla sig för att ingå "snabbspårsöverenskommelser".

Det finns sedan tidigare arbetsmarknadsåtgärder som syftar till att snabba på processer på arbetsmarknaden, som "Korta vägen" och projektet "Nationell matchning". Men regeringens snabbspår är inte bara en åtgärd som Arbetsförmedlingen kan erbjuda; det är överenskommelse där arbetsmarknadens parter har fått centrala roller såväl för att ta fram program som att genomföra dem.

Diskussionerna beskrivs som "treparsamtal" där de tre parterna är arbetsgivarna, fackföreningarna och regeringen. Departementet var initialt direkt inblandat i diskussionerna men lämnade sedan över till Arbetsförmedlingen som fick det praktiska ansvaret.

Till skillnad från generella program riktar sig snabbspåren till personer som har utbildning och erfarenhet från hemlandet i yrken som det finns stor efterfrågan på i Sverige. Det begrepp som används på dem som får vara med i snabbspåren är "nyanlända". I praktiken har begreppet fram tills nu gällt personer som ingår i etableringsuppdraget. Det innebär personer som har fått uppehållstillstånd, är inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen och får etableringsersättning. Etableringsersättning

kan man få i 24 månader under de 36 första månaderna efter att man har fått uppehållstillstånd. Under den perioden går majoriteten på SFI, svenska för invandrare, men man kan också delta i andra arbetsmarknadsåtgärder.

Det finns nu, enligt Arbetsförmedlingens rapport från maj 2017, 14 överenskommelser om snabbspår mellan Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadens parter som innefattar ett trettiotal yrken. Det är tio mer jämfört med oktober 2016. I mars 2017 var det totalt 3 540 personer som hade påbörjat ett snabbspår sedan den 1 januari 2016. Av dem var 1 072 kvinnor och 2 468 män.

Snabbspåren är sinsemellan väldigt olika och utgår från de behov som arbetsmarknaden har. Men vissa saker är gemensamma.

Alla nyanlända får göra en självskattning när de skriver in sig hos Arbetsförmedlingen. De som är inskrivna på Arbetsförmedlingen blir kategoriserade efter yrkeskoder enligt SSK (Standard för svensk yrkesklassificering) och utbildningskoder enligt SUN (Svensk utbildningsnomenklatur).

Arbetsförmedlingen identifierar utifrån detta dem som kan vara aktuella för ett snabbspår. Arbetsförmedlingen bekostar sedan översättningar av betyg. De som har en högskoleexamen skickar sina betyg till respektive myndighet, Universitets- och högskolerådet, Socialstyrelsen eller Skolverket för att få sin utländska utbildning bedömd. I snabbspåren finns också olika former av yrkesvalidering.

Om man i de första stegen kan identifiera brister i kunskaper som kan kompenseras är det tredje steget kompletterande utbildning eller praktik.

Parterna och de organisationer de samarbetar med – ofta en branschorganisation – kan söka projektmedel som kallas främjandemedel. Pengarna kan till exempel gå till att anställa en projektledare.

Parallellt med insatserna studerar de nyanlända svenska.

Målet för samtliga snabbspår är detsamma: de nyanlända ska bli anställningsbara på den svenska arbetsmarknaden i det yrke de hade i hemlandet. Yrket ska dessutom vara ett bristyrke i Sverige.

I den här rapporten tar vi upp tre yrken – lärare, ingenjörer och kockar. Det är spår som har väldigt få likheter. Det finns lärarspår och kockspår men inget ingenjörspar, ingenjörerna ingår i stället i olika branschspår.

Rapporten bygger på intervjuer med parterna i de tre olika branscherna samt med Arbetsförmedlingen och Arbetsmarknadsdepartementet. Rapporten ska ses som ett underlag för diskussion och ska inte förstås som en utredning eller vetenskaplig rapport.

Snabbspår för lärare och förskollärare

Snabbspårsöverenskommelsen mellan Sveriges Kommuner och Landsting, Almega, Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund om lärare och förskollärare är en överenskommelse om att få det arbete som redan görs att gå snabbare. Det finns redan en väg att gå, med validering av betyg och kompletterande utbildning. Överenskommelsen handlar om att snabba på, inte att skapa beredskap, inte att få arbetsgivare intresserade, inte starta utbildningar eller ta fram kunskapskrav som inte redan finns. Det handlar tydligt om att skapa förutsättningar för personer som kommer med en utländsk lärarutbildning att få en svensk lärarlegitimation så snabbt som möjligt.

Sedan 2007 finns ULV, utländska lärares vidareutbildning, som är en kompletterande utbildning för personer med en utländsk lärar- och förskollärarexamen. Inträdeskravet till den kompletterande utbildningen är, förutom en utländsk examen, att man har gymnasiesvenskan. Det innebär för de flesta nyanlända att de efter att de har slutfört SFI, svenska för invandrare, läser in svenska som andra språk på Komvux. Sammanlagt tar detta mellan två och ett halvt och tre år. Den kompletterande utbildningen är sedan på max 120 högskolepoäng

Det har länge varit brist på lärare och i perioder har det funnits arbetslöshet i andra branscher. Regeringen har då sett till att det har skapats utbildningsprogram för att omskola exempelvis naturvetare och tekniker till lärare. Därför finns erfarenhet av att organisera och erbjuda utbildning för vuxna som behöver komplettera såväl sina ämneskunskaper, som kunskaper om skolan och i didaktik och pedagogik.

Eftersom frågan har diskuterats länge och det har gjorts ett flertal utredningar kunde parterna därför direkt börja diskutera hur man kan göra det hela snabbare. Målet fanns satt, lärarna ska ta svensk lärarlegitimation. Vägen fanns också. De ska lära sig svenska. De ska få kompletterande utbildning, individuellt anpassad. Problemet var känt. Det tar allt för lång tid från att personen får uppehållstillstånd till lärarlegitimation.

Frågorna blev därför: Hur kan man få igenom de nyanlända lärarna snabbare? Hur kan man motivera dem att studera hårdare, hur kan man lära dem det de behöver kunna snabbare och hur kan man få ut dem väl förberedda till de arbetsplatser där de behövs?

Lärare är en grupp som är lätt att identifiera tidigt i etableringsfasen. Särskilt från Syrien har det kommit många som har såväl utbildning som lång erfarenhet av att undervisa. Lärare har ofta en stark yrkesidentitet och de har inte svårt att beskriva sin utbildning och erfarenhet. De har också betyg från kända universitet som kan översättas och valideras. Arbetsförmedlingen hittar därför lärarna snabbt och handläggarna kan slussa dem vidare genom systemet.

Sveriges Kommuner och Landstings Anders Barane och Elsa Mattsson menar att eftersom kompetensförsörjningsbehovet är stort inom skolan finns det en stor vilja inom hela skolväsendet att snabba på processen. Man har sedan länge känt till utmaningarna med att få in de utländska lärarna i skolorna, men när man kallades till departementet så uppstod en känsla av att något måste hända.

– Vi kan inte längre bara utreda och prata och peka på problemen, säger Anders Barane och Elsa Mattsson.

– Vi var positiva till dialog kring detta. Många kommuner har egna lokala snabbspår och projekt. Men nu skulle vi försöka få till något nationellt, berättar Anders Barane, som är utredare för frågor om nyanlända på Sveriges Kommuner och Landsting.

De kände till att processen var onödigt krånglig och tyckte det var positivt med trepartssamtal.

– Vi uppfattade att det fanns ett tydligt mål och syfte. I snabbspåret för lärare är målet lärarlegitimation. Det kan vara enklare när man har väldefinierade kompetenskrav som ska uppnås som inom legitimationsyrkena, säger Elsa Mattsson.

Anders Barane säger att snabbspåret inte kan uppfattas som en genväg eller gräddfil.

– Vårt uppdrag är att processen ska bli så tydlig som möjligt så att de nyanlända får de insatser som de behöver. De är redan lärare. Nu ska de bli svenska lärare, säger Anders Barane.

När arbetsmarknadens parter träffade Ylva Johansson i de första trepartssamtalen presenterade hon idéer om att de nyanlända ska kunna börja sin utbildning och praktik innan de är färdiga med svenskan. Detta sammanföll väl med de problem som identifierats för de utländska lärarna. Svenskutbildningen tar för lång tid och lärarna har svårt att hitta vägen till legitimationen.

Det var ULV, utländska lärares vidareutbildning, som kom med den idé som sedan har blivit den viktigaste beståndsdel i snabbspåret – en arbetsmarknadsutbildning på arabiska. Eftersom 80–90 procent av de nyanlända lärarna är arabisktalande var det möjligt att ordna en utbildning som inte var beroende av att alla hade kommit lika långt i sin svenskinläring.

Utbildningen på 26 veckor har hållits på fem lärosäten över hela landet. Förutom i Stockholm, även i Örebro, Linköping, Malmö och Göteborg. Umeå startade distanskurs under våren 2017. Att det blev en distanskurs berodde på att upptagningsområdet är så stort och att det inte är möjligt för alla att pendla till Umeå. Detta är ett problem som finns i flera landsändar där man också har haft vissa problem med ersättning till lärarna för resor och dubbla boenden.

Stockholms universitet har också inlett ett samarbete med Dalarnas högskola vilket innebär att det blir kortare resväg för nyanlända i södra Norrland.

Susanna Malm är nationell samordnare för utbildningen.

– Arbetsförmedlingen kontaktade oss som arbetar med samordning av kompletterande utbildning för utländska lärare. Vi diskuterade hur ett upplägg för snabbspår för nyanlända lärare och förskollärare skulle kunna se ut. När man pratar om snabbspår kan man tro det är ett quick fix – men det är det inte.

Susanna Malm går igenom vad en utländsk lärare har behövt göra för att få sin svenska legitimation. För många har det varit svårt att förstå processen.

De flesta börjar med att läsa svenska. Efter svenska för invandrare, SFI, ska man läsa in svenska på gymnasienivå för att bli behörig att söka till kompletterande utbildning. Men för att få veta hur man ska komplettera sina betyg måste man först ansöka om legitimation hos skolverket. Susanna Malm menar att det tyvärr ofta varit så att de som skulle kunna söka inte har fått information om vart de ska skicka sina betyg och var de sedan kan komplettera sin utbildning.

– Vi har många sökande till ULV, utländska lärares vidareutbildning, som har varit i Sverige flera år innan de hittat information om hur de ska göra för att få ut sin legitimation som lärare eller förskollärare.

Susanna Malm var tidigare ansvarig för den kompletterande utbildningen för utländska lärare på Stockholms universitet. Hon berättar att hon diskuterade med ansvariga på de övriga universiteterna när frågan kom från Arbetsförmedlingen. Det visade sig att det fanns en samsyn om vad lärarna behöver för att komma in i systemet.

– Vi har pratat om det här i många år. Vi har sett att många av våra potentiella sökanden har gjort avbrott för att man har varit tvungen att arbeta och försörja familjen. Vi har drömt om att få in förberedande utbildning i etableringsuppdraget. Och nu fick vi just den möjligheten.

Susanna Malm säger att hon och hennes kolleger på de andra lärosätena vet vad lärarna behöver. Det handlar om att få veta hur skolan styrs, hur det fungerar på en skola, vad det finns för olika roller, hur man samverkar i skolan, hur relationen mellan lärare och elever ser ut, och även lärare emellan. De behöver diskutera värdegrund och demokratibegrepp. De behöver också få diskutera hur vi ser på lärande och på didaktiska frågor i den svenska skolan beroende på vilka åldrar man jobbar med.

Det var nu viktigt att få ihop ett program där man såväl fick teoretiska kunskaper om hur skolan i Sverige fungerar som kontakt med verkligheten. Högskolorna valde ett upplägg med två dagars undervisning, två dagars praktik och en dag svenska i veckan. Eftersom kursen är tvåspråkig kan man gå den oavsett uppnådd nivå i svenska.

– De får diskutera på avancerad nivå utan att behöva anpassa sig till svensk kunskaperna. På så vis kan de erövra kunskaperna om hur den svenska skolan fungerar tidigt i processen, säger Susanna Malm.

Under tiden som lärarna går utbildningen finns möjligheten att se vad de behöver komplettera och bedöma hur lång väg de har till legitimation. En del har mycket kort väg och andra har längre. Det kan handla om att komplettera ämneskunskaper. Är man exempelvis engelsklärare behöver man lära sig att lära ut från svenska och inte från arabiska. Historielärare måste läsa in den svenska historien. Andra behöver lärarförberedande kunskaper som inte är ämnesspecifika.

Alla länder har lite olika lärarutbildningar. Susanna Malm berättar att man i Syrien ofta är ämneslärare i bara ett ämne, men att man i stället är behörig att undervisa i alla åldrar, från förskola till och med gymnasium. En annan skillnad är att man i Syrien har en längre universitetsutbildning för förskollärare än i Sverige.

Gunilla Oredsson Blomberg har haft rollen som samordnare för den arbetsplatsförlagda delen av utbildningen. Hon var med och tog fram en handbok till handledarna ute på skolorna. Det arbetet gjordes med främjandemedel som parterna ansökte om under hösten 2016. Hennes erfarenhet av de första kullarna som har gått genom 26-veckorskursen är mycket positiv.

– Det man ser är deltagare som är entusiastiska. Utvärderingen visar att de får tillbaka sin yrkesidentitet och att detta blir ett sätt att komma in i samhället. Utbildningen relaterar till deras tidigare liv som yrkesmänniskor. Man blir något i det svenska samhället. Även om kursen är en orientering och en arbetsmarknadsinsats så hålls den av högskolan. Viktigast är sedan att de får konfrontera sin läraridentitet mot den svenska läraridentiteten.

Den första kursen började våren 2016, ett år efter Ylva Johanssons första möte med parterna. 2016 gick 420 lärare snabbspåret. För 2017 finns plats för upp till 700 personer.

Det har hittills varit mycket få avhopp från kursen. Alla som var med i pilotgruppen på 20 personer fanns kvar när de examinerades.

Efterfrågan på lärarna är så stor att skolorna hör av sig till universitetet för att höra om de kan anställa lärarna. Därför har man organiserat så kallat "jobbtorg" där skolorna får presentera sig. Susanna Malm berättar att en av kvinnorna i pilotgruppen fick jobb som lärarassistent via jobbtorget. Hon kombinerar nu ett par dagars arbete i veckan med kompletterande studier. De nyanlända lärarna får även under kursen träna på att skriva CV och personligt brev.

I Stockholm har man inte haft något problem att hitta skolor som vill ta emot de utländska lärarna för den arbetsförlagda delen av kursen. Fler skolor och förskolor har hört av sig än det har funnits lärare till. Man upplever att det finns ett större intresse att handleda de nyanlända lärarna än det finns för att handleda studenter.

Alexander Ringholm är studievägledare för snabbspåret och jobbar även med ULV, utländska lärares vidareutbildning. Arbetsförmedlingen ordnar träffar dit hans arbetsgrupp kommer för att informera lärare som har fått rådet från sin handläggare att gå dit. Lärarna har då med sina betyg från hemlandet som Alexander Ringholm får titta på snabbt.

– Vi kan direkt se om det verkligen är en lärarutbildning de har och jag

kan ge råd om hur man preliminärt kan komplettera. Sedan tittar vi noggrannare på betygen och gör en antagning.

Alexander Ringholm ser till att ingen kommer in på snabbspåret som sedan måste gå det vanliga lärarprogrammet. Det ska inte vara en omväg att ta snabbspåret.

Ringholm berättar att det tyvärr kommer få förskollärare. De flesta är klasslärare och ämneslärare. Klasslärarna har ofta fem eller fler ämnen och kan undervisa i hela grundskolan. Ämneslärarna har bara ett ämne och undervisar normalt i högstadiet och gymnasiet. En del har ämnen som måste kompletteras med en Sverigespecifik del – som historia. Detta gäller förstås inte matematik och fysik. Man kan sedan lägga till ett ämne eller ändra sin inriktning. Alexander Ringholm har samtal med lärarna under kursens gång för att kolla vart de vill komma och sedan ger han dem en plan för hur de ska ta sig dit.

– Jag upplever att det är väldigt lyckat. Snabbspåret förbereder väldigt bra för ULV, utländska lärares vidareutbildning, de får datorkunskap, multimedia, de lär sig om lärplattformar, de får lärarförberedande delar, kunskaper om skolans värdegrund och läroplansteori. Och dessutom praktik med en handledare som kan ge dem referenser.

Några av de första kursdeltagarna har redan gått vidare till kompletterande utbildning. Det finns även de vars legitimation kommer att falla ut när de är klara med svenskan. De flesta måste först läsa mer svenska innan de kan komplettera.

När överenskommelsen diskuterades var det facket som hade svårast att signera. Det gjorde att det drog ut lite på tiden innan överenskommelsen var i hamn.

Anna Jändel-Holst är utredare på Lärarnas riksförbund. Fackets fokus är praktiken, då de vill försäkra sig om att handledarna ska få tid och ersättning för att ta emot de utländska lärarna. Man är också noga med att de utländska lärarna ska få praktik och inte ses som en resurs ute på skolorna.

– Lärares arbetsmiljö är på tapeten och sedan går vi med på att personer som knappt kan svenska ska komma ut i skolorna och vara med. Det kan vara kontroversiellt.

– De utländska lärarna måste också få en chans att verkligen förstå vad de är med om, säger Anna Jändel-Holst.

I projektet har främjandemedel gått till att ta fram en handbok för handledarna. Anna Jändel-Holst säger att de ännu inte vet hur handledarna har upplevt att ta emot de utländska lärarna. Förbundet har dock inte fått några signaler om att det inte har gått bra vilket borde vara ett gott tecken.

Anna Jändel-Holst säger att arbetsbelastningen på lärarna talar emot att ta emot praktikanter. Samtidigt säger hon att lärare älskar internationella kontakter och gärna vill träffa kolleger från hela världen.

Men en sak gillar hon inte.

– Begreppet snabbspår är en katastrof. Att kalla något som tar fyra år för snabbt ger fel signal. Alla förstår inte att det är lärare som ska bli svenska lärare. Många tror att det är en utländsk akademiker som ska bli lärare snabbt och med begreppet snabbspår tror man att någon ska bli lärare på jättekort tid.

Hon ser inte att det är möjligt att ta en riktigt snabb väg.

– Språkfrågan är ju jätteviktig och det tar tid att bli bra på svenska. Vi måste ha lärare som behärskar språket. Det är en fördel att vi länge har haft språkkrav för läraryrket.

Anna Jändel-Holst menar att den viktigaste skillnaden mellan ULV, utländska lärares vidareutbildning, och snabbspåret är att arbetsgivarna och facket engagerar sig innan lärarna kommer till ULV.

– Tidigare har vi inte brytt oss så mycket om det. Kanske för att lärarbristen inte har varit så stor, men nu vill vi ju vara med från början. Förut har jag bara fått hänvisa personer som hört av sig till andra instanser. Det har varit utlämnade till Komvux och studievägledare.

Facket har inte hört från handledarna hur det fungerar, men på Skolriksdagen som Sveriges Kommuner och Landsting arrangerade berättade några handledare att de nyanlända lärarna med sina erfarenheter är en resurs – både gentemot lärarteamet och mot eleverna då de ibland har bra pedagogiska verktyg och metoder att ta till.

Tre lärare och tre nyanlända på Rösjöskolan i Sollentuna berättar att de arbetar tillsammans som lärare.

Det är andra gången som lärarna Carolina Öystilä, Lise-Lott Jensen och Maria Engmark har varit handledare för nyanlända som ingår i snabb-

spåret i Stockholm. De är mentorer för varsin sjätteklass på skolan och undervisar i olika ämnen i de tre klasserna. Andra lärare undervisar i naturorienterande ämnen och praktiska ämnen.

Lärarteamet var positivt till att ta emot nyanlända redan inför första omgången och de har mycket positiva erfarenheter av de nyanlända lärarna. Under den andra perioden har de haft stor hjälp av handledarmanualen och är därför mer nöjda med hur de har kunnat handleda. De nyanlända lärarna har de uppfattat som extra resurser i klassrummet. De nyanlända tar sig an enskilda elever men de har också hållit i undervisningen vid olika tillfällen.

De tre nyanlända som har varit på Rösjöskolan under våren kommer alla tre från Syrien. Talal Yahia har jobbat som lärare i konst i tio år efter fyra års konststudier och två års lärarstudier. Sonya Degirmengyan är engelsklärare med 30 års erfarenhet och har även varit mentor. Vivian Almalouli är matematiklärare med 20 år i yrket.

De tre är mycket nöjda med sin praktik och prisar sina handledare och sin skola som de menar är mycket välfungerande. Talal Yahia och Sonya Degirmengyan hade inte trott att de skulle kunna jobba som lärare i Sverige medan Vivian Almalouli hela tiden har fått höra att efterfrågan på matematiklärare i Sverige är stor. För de två första är snabbspåret avgörande och de har fått ett nytt självförtroende. Talal Yahia uttrycker upprepade gånger att det han främst behöver är koncentrerad svenskutbildning. Han oroar sig över att han när han kommer tillbaka till etableringsprogrammet ska tvingas in i olika aktiviteter i stället för att studera svenska på heltid.

Även om alla som Ria varit i kontakt med är mycket entusiastiska över lärarspåret finns det saker som man menar kan förbättras.

Anders Barane på Sveriges Kommuner och Landsting menar att det finns ett stort problem med hur Arbetsförmedlingen är organiserad. Alla deltagare i snabbspåren har varsin handläggare. Det innebär att organisatörerna av utbildningen och arbetsgivarna måste diskutera med allas handläggare. Handläggarna är ibland insatta i vad snabbspåren innebär, och ibland inte.

Det finns också en flaskhals som kan leda till att processen tar extra lång tid och det handlar om ansökan om legitimation.

Det bästa är om deltagarna redan under asyltiden skickar in sina intyg till

Skolverket och söker legitimation. Då får de reda på vilka kompletteringar de behöver göra. Alternativet är att skicka intygen till Universitets- och högskolerådet, för att få en bedömning av sin lärarexamen. Det är i praktiken tillräckligt för att ta sig vidare i processen.

– Den bedömning som görs av Skolverket kan innebära kortare kompletterande studier, än om ULV, utländska lärares vidareutbildning, gör bedömningen när man kommer in på den kompletterande utbildningen, säger Anders Barane.

Tyvärr väljer majoriteten nyanlända lärare ändå inte att söka legitimationen tidigt utan väntar med ansökan till längre fram i processen. Det är inte så konstigt. De förväntas söka legitimation när de vet att de inte kan få den, och samtidigt betala 1 500 kronor. Detta under asyltiden då de oftast lever på en väldigt liten budget.

Anders Barane jämför detta med hälso- och sjukvården.

– En läkare får initialt en kostnadsfri bedömning från Socialstyrelsen och anvisning till Socialstyrelsens kompletteringsprogram med kunskapsprov och praktisk tjänstgöring. En avgift tas först ut när de i sista skedet söker och förhoppningsvis får sin legitimation. Avgiften tas därmed ut när den nyanlända har en helt annan ekonomisk situation och där det är mer motiverat att betala – nämligen för att få ut sin legitimation.

Anders Barane säger att det enklaste vore om Arbetsförmedlingen kunde bekosta ansökan om legitimation så att lärarna får den bästa bedömning av vilken komplettering de behöver. Han säger att eftersom Arbetsförmedlingen bekostar översättning av betyg och annat skulle de även kunna ersätta legitimationskostnaden.

De nyanlända lärarna måste efter avslutad arbetsmarknadsutbildning läsa upp sin svenska till SVA3-nivå (eller motsvarande) för att komma in på den kompletterande utbildningen. Anders Barane säger att parterna är överens om att det skulle vara bra om de kan kombinera svenska och kompletterande utbildning med mer praktik, arbete inom skolan eller andra relevanta insatser. Särskilt bra anser man det vara om det är går att kombinera studierna med jobb inom skolan. Bland annat för att individen behöver en inkomst. Alternativet under kompletterande utbildning är medel från CSN, Centrala studiestödsnämnden. Men också för att man fortsätter att utvecklas inom svensk skola och för att man utvecklar sitt språk på en arbetsplats.

En del av lärarna har mycket svenska kvar efter att de har gått snabbspårskursen och innan de kan gå kompletteringen, medan andra har mycket att komplettera på ULV innan de kan få legitimation. Anders Barane tycker att det är viktigt att dessa personer inte hoppar av för att de får ett arbete utanför skolan, utan att de får goda förutsättningar för att nå fram till en lärarlegitimation.

En annan fråga som Anders Barane tar upp är ett problem som är gemensamt för de olika snabbspåren är hur man söker främjandemedel. Ansökan ska vara inne den 31 mars och pengarna måste vara slut den 31 december. Det innebär att om man vill söka för att en projektledare ska fortsätta med det arbete de gör så blir det en lucka i finansieringen på omkring fyra månader. Detta problem ska departementet ha gjorts uppmärksamma på och förhoppningsvis blir det ändring till nästa år.

Det mesta tyder på att snabbspåret för lärare kommer att rulla på. Framför allt finns en optimism hos kursanordnare och studenter. I Stockholm gjorde man en förändring i upplägget efter pilotkursen efter kritik bland annat från professorn i svenska Gunlög Josefsson. I stället för som pilotgruppen, som läste yrkessvenska en dag i veckan, har de som börjat senare fått läsa betygsgrundande kurser i svenska.

Det är dock alltför tidigt att få någon uppfattning om det går snabbare för lärarna att få sin legitimation med snabbspåret än med den modell som har funnits tidigare.

Ingenjörsspår

Enligt Arbetsförmedlingens yrkesprognoser är det brist på alla ingenjörsinriktningar utom kemi. Det är många företag som oroar sig för hur de ska kunna rekrytera kompetent personal i framtiden, om de inte redan har svårt att hitta dem de behöver.

De lokala elbolagen oroar sig för pensionsavgångar. Kommunernas tekniska verk oroar sig för bristen på VA-ingenjörer. Näringslivet har svårt få tag på duktiga IT-ingenjörer och mjukvaruutvecklare. Industrin har svårt att hitta maskiningenjörer.

Därför ligger det nära till hands att det ordnas snabbspår för nyanlända ingenjörer.

Det har dock visat sig vara komplicerat.

I Arbetsförmedlingens lista över de snabbspår för ingenjörer som det har gjorts överenskommelser om, finns fastighetsbranschen, energibranschen och byggbranschen.

Fastighetsspåret riktar sig till fastighetstekniker och ingenjörer. Fastighetstekniker är ett yrke som motsvarar personer med yrkesgymnasiekompetens, förr talade man om maskinister, medan ingenjör i detta fall innebär motsvarighet till högskoleingenjör eller civilingenjör, och inte gymnasieingenjör. I överenskommelsen nämns ingenjörer med byggnadsinriktning.

Det spår vi kan kalla energispåret, eller elteknikspåret, vänder sig till distributionselektriker, ett yrke som förr hette linjemontör, och högskoleutbildade ingenjörer inom energibranschen, det vill säga elektricitet och fjärrvärme.

Byggnadsspåret vänder sig uttryckligen till civilingenjörer inom bygg- och anläggning.

Det finns inget snabbspår för dataingenjörer och andra yrken inom IT-branschen. Inget spår för ingenjörer med inriktning vatten och avlopp eller lantmäteri. Inte heller finns det något spår för maskiningenjörer.

Magnus Skagerfält jobbar på fackförbundet Sveriges ingenjörer, som är part i de olika snabbspåren för ingenjörer. Han säger att förbundet har god erfarenhet av de tidigare matchningsprojekten och av samarbeten man har haft med Arbetsförmedlingen.

Skagerfält tänker på projektet Nationell matchning, som var ett treårigt projekt som drevs från Södertälje med bidrag från EU.

Matchning innebär att Arbetsförmedlingen säkerställer att de personer man skickar till en arbetsgivare har den kompetens som arbetsgivaren efterfrågar. Nationell matchning arbetade med de verktyg som flera av snabbspåren har med i överenskommelserna. Projekten utvecklade yrkeskompetensbedömning utifrån olika branschbehov, däribland yrkesgrupperna läkare, ingenjörer och ekonomer.

Man ordnade också rekryteringsmässor där arbetssökande och arbetsgivare kunde mötas.

Det man lärde sig i projektet om yrkeskompetensbedömning ingår numera i den grundläggande internutbildningen av nyanställda arbetsförmedlare inom Arbetsförmedlingen. Enligt projektets slutrapport ska även andra delar av projektet vara integrerat i AF:s verksamhet. Eftersom Nationell matchning projektledes av samma person som sedan blev ansvarig för snabbspåren inom Arbetsförmedlingen har också många av verktygen som togs fram i Nationell matchning använts i snabbspåren.

Snabbspåret för byggnadsingenjörer heter formellt "Snabbspår för nyanlända inom byggsektorn (tjänstemannasektorn)" och är en överenskommelse mellan Ledarna, Sveriges byggindustrier, Sveriges Ingenjörer och Unionen. Med erfarenheten från Nationell matchning i bakfickan hade parterna ingen anledning att tvivla på Arbetsförmedlingens siffror om att det skulle finnas 270 nyanlända byggingenjörer.

Men Sveriges byggindustrier var ändå frågande efter de initiala mötena med Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen hade föreslagit speed-dating – möten där de tog fram ingenjörer som skulle föras samman med arbetsgivare.

Malin Erasmie är förhandlare och avtalsansvarig för tjänstemannaavtalet på Sveriges byggindustrier som är bransch- och arbetsgivarorganisation för bygg-, anläggnings- och specialföretag verksamma på den svenska byggmarknaden.

Malin Erasmie säger att de föreslog att Arbetsförmedlingen skulle kunna lämna över namnen på de 270 byggingenjörerna för att föra in dem i ett projekt som heter Galaxen och annars riktar sig bland annat till personer som behöver rehabilitering. Projektet har funnits sedan 80-talet och är väl inarbetat hos svenska byggföretag.

Men Arbetsförmedlingen ville ha rekryteringsträffar och det gjordes planer för möten. Ett i Umeå, ett i Stockholm, ett i Göteborg och ett i Malmö.

– Vi var tydliga med att förutsättningarna för mötena var att Arbetsförmedlingen kunde säkerställa ett tillräckligt antal personer med rätt kompetens till dessa möten.

När parterna fick veta att det skulle komma max sex kvalitetssäkrade kandidater i Göteborg ställde man in mötet. I Göteborg finns redan ett lokalt projekt som fungerar bra så det kändes inte nödvändigt att ordna ett möte för sex personer.

Till Umeåträffen fanns en enda ingenjör anmäld. Men hon kom inte. Det sägs att hon fick en tandläkartid.

I Stockholm hölls en träff. Arbetsförmedlingen fick fram kandidater men mötet ledde inte till att någon fick praktik.

Det var nära att man ställde in mötet i Malmö men till sist blev det av. Sex företag fanns på plats och det kom 30 sökande.

– Det var inte roligt för någon. De nyanlända var taggade, det lös i ögonen på dem för att de skulle få träffa arbetsgivare. Men de var arkitekter och elingenjörer, de var felmatchade för den här träffen. Jag tror att det hela kanske ledde till en praktikplats.

– Arbetsförmedlingen har haft svårt att matcha. De som kom hade felaktig kompetens. Det verkar inte som att Arbetsförmedlingen förstätt vad en byggnadsingenjör är.

Malin Erasmie säger att hon klart och tydligt har sett uppenbara brister i den interna samordningen hos Arbetsförmedlingen vad gäller snabbspåret.

– Centralt hänvisades till statistik (270 personer). Denna siffra verkar dock inte med enkelhet ha kunnat omvandlas till fysiska personer, säger Erasmie.

Alexandra Sjöberg är utvecklingsledare för snabbspåren på Arbetsförmedlingen. Hon är medveten om problemen med de första prognoserna som kommunicerades då snabbspåren upprättades.

– De första prognoserna kring potentiella deltagare inom respektive snabbspår hade behövt vara mer nyanserade.

Arbetsförmedlingen skriver i sin rapport om snabbspåren att kompetensen att identifiera yrken inte finns bland handläggarna. De har inte klarat att identifiera ingenjörerna och lotsa dem till rekryteringsträffarna.

Byggindustrins Malin Erasmie säger att Arbetsförmedlingen vill att man ska fortsätta projektet men hon vet inte vad Byggindustrin kan tillföra.

– Vi vill gärna vara goda ambassadörer. Våra medlemsföretag har arbetskraftsbrist och vill gärna vara med i samhällsnyttiga initiativ. Men vi tror mer på lokala projekt, liknande det lokala projektet i Göteborg där Arbetsförmedlingen och vi lokalt är med och det fungerar bättre, såvitt jag förstått.

Hon undrar också om det kan vara så att byggnadsingenjörerna inte längre finns kvar hos Arbetsförmedlingen – eftersom de har fått jobb. Det är en fråga hon hoppas få svar på.

Alexandra Sjöberg beskriver AF:s siffror som ögonblicksbilder. De ger en bild av hur många som finns den dagen.

Siffrorna säger inte hur många som är kvalitetssäkrade och är beredda på att bli matchade.

Magnus Skagerfält är mycket skeptisk till det som görs för att få till en matchning mellan nyanlända ingenjörer och arbetsgivare som behöver dem. Han har en rad invändningar mot snabbspåren.

Främst är han besviken på att snabbspåren är beroende av främjandemedel som måste sökas årligen. Han anser att det inte är överenskommelserna som har betydelse utan det är främjandemedlen. Snabbspåren blir tillfälliga insatser helt beroende av om de kan få ansökningar om främjandemedel beviljade för att kunna fortsätta.

Det största problemet är dock Arbetsförmedlingens oförmåga att hitta ingenjörerna. Han tror det är omöjligt för handläggarna lokalt att identifiera alla de yrken som finns. De har helt enkelt inte den kompetens som krävs för att identifiera en ingenjör och se till att den personen hamnar rätt. Tyvärr verkar det i vissa fall vara så att utbildade ingenjörer inte ens får information om var de kan skicka sina betyg för validering.

Men den finns också andra saker som Skagerfält är kritisk till. Ett problem med snabbspåren är att det blir konstigt för arbetsgivarna att det ska finnas begränsningar i vilka som får komma till en rekryteringsträff. Att projektet enbart gäller dem som deltar i etableringsprogrammet.

– Begreppet nyanländ låter som det är någon som har kommit hit till Sverige nyligen. Arbetsgivaren förväntar sig att träffa en just anländ, men får träffa någon som har varit här i två–tre år. Det blir förvirring.

Det har hållits ett antal krismöten med regeringen. Under ett av dem hoppade Sveriges ingenjörer av fastighetsspåret. Det är en mycket liten bransch för ingenjörer och Sveriges Ingenjörer förstod inte riktigt hur spåret kom till. Enligt Skagerfält var det några ombudsmän som skickade några mejl till varandra. Enligt Arbetsförmedlingen har detta snabbspår nu utvidgats med fastighetsskötare, trots att det inte är ett bristyrke, för att bli bredare.

Samtidigt ifrågasätter Sveriges Ingenjörer varför inte Arbetsförmedlingen kämpar för att få snabbspår för de yrken där det verkligen behövs, och där det handlar om många människor, som IT-branschen.

Han undrar också varför det inte finns något snabbspår för industrin. Svaret från Arbetsförmedlingen är att arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen inte är intresserade av att vara med.

Energispåret

Snabbspåren visar ibland tydligt hur olika arbetsmarknaden kan se ut för olika yrken. Byggnadsspåret fick direkt med sig arbetsgivare som ville träffa nyanlända. Men Arbetsförmedlingen fick inte fram kandidater till de arrangerade mötena.

Energispåret har större problem än så med att hitta ingenjörer.

Hösten 2016 var Ulrica Nordemar på branschorganisationen Energiföretagen Sverige för att jobba för snabbspåret för energibranschen. Hennes tjänst finansierades med främjandemedel och hon skulle fungera som en länk mellan myndigheten och energiföretagen – framför allt för de mindre och medelstora företag som är medlemmar i organisationen.

Trepartsöverenskommelsen har gjorts mellan Energiföretagens Arbetsgivarförbund, Seko, Sveriges ingenjörer, Unionen, Elektrikerna, Ledarna, och Arbetsförmedlingen. Men som i många av snabbspåren så organiseras arbetet via en branschorganisation, och inte av parterna.

Energibranschen har beräknat att man behöver 2 600 ingenjörer och tekniker de närmaste åren.

Ulrica Nordemar fick ledigt från sin tjänst på Vattenfalls HR-avdelning för att arbeta som projektledare för snabbspåret efter att beslutet om främjandemedel kom i april 2016. Hon tillträdde i juni och hade jobb till och med december. Sista ansökningsdag för nya främjandemedel var den sista mars 2017 och därför ligger arbetet på is ett halvår. Ulrica Nordemar har fått ett nytt jobb. Nu har man fått nya främjandemedel och håller på att rekrytera en ny projektledare.

Energiföretagen Sverige organiserar 400 företag som levererar el- och värme till Sveriges hushåll. Det här är en bransch som inte har någon större erfarenhet av att arbeta med integration. Det är – enligt Ulrica Nordemar – en konservativ bransch där man helst väljer personer som är säkra kort. Det innebär till exempel att man sällan anställer nyexaminerade. I stället rekryterar man gärna från varandra.

Eftersom det hela var nytt för den här branschen var det svårt för dem att förstå varför man skulle kalla projektet för snabbspår. Det är anledning till att detta snabbspår heter Välutbildade nyanlända inom energibranschen.

Det var inte lätt för Ulrica Nordemar till en början.

– Arbetet var en utmaning initialt. Främst var det svårt att få kontakt med Arbetsförmedlingen. Under sommaren när jag började jobba försvann den ansvariga Soledad Grafeuille och hon ersattes inte med någon. Jag träffade flera personer som ingenting visste.

– Det är Arbetsförmedlingen som beviljar medel och sitter på kunskap, men jag fick ingen hjälp. Jag hade ingen kontakt med andra snabbspår och jag skulle börja helt från scratch. Till sist fick jag en bra kontakt på Arbetsförmedlingen och då började det hända saker

Ulrica Nordemar tänkte att Arbetsförmedlingen skulle ha kontakt med de välutbildade nyanlända. Veta var de finns, hur många de är och vilken kompetens de har. Och att hennes arbete skulle vara att få företagen att intressera sig för dem.

– Men det har varit en utmaning att få reda på hur många som finns, och var de finns. Det har inte hänt så mycket faktiskt.

Medlemmarna i organisationen fick i en förfas till projektet svara på en enkät om de är intresserade av att ta emot nyanlända. Det sammantagna svaret var att man nog kan tänka sig det. I grunden finns en kompetens-

behovsanalys som visar på ett mycket stort behov. Men från att säga att det är en bra idé att leta bland nyanlända till att faktiskt ta emot en praktikanter kan det vara ett långt steg.

Ulrica Nordemars arbete handlade främst om att försöka få företagen att öppna sig. Men hon har också tagit fram valideringsprotokoll och byggt upp samarbete med Åsbro, som är en skola för distributionselektriker.

Trots detta är Ulrica Nordemar entusiastisk. Hon tycker att det händer mycket. Trots att Arbetsförmedlingen inte har hittat ingenjörerna och Energiföretagen inte har några jobb eller praktikplatser att erbjuda för ingenjörer.

Alexandra Sjöberg på Arbetsförmedlingen berättar att de nu har gjorts ytterligare ansträngningar för att hitta kandidater till utbildningen i Åsbro. 25–30 nyanlända har identifierats med relevant bakgrund och har anvisats till nästa planerade utbildningsstart för distributionselektriker, en kurs på 32 veckor.

Inom branschen finns samtidigt andra som agerar. Såväl Vattenfall som Eon har arbetat med rekrytering bland utlandsfödda. Och konsultbolaget Kraftkonsult är med i ett annat projekt – Jobbsprånget. Det finns också några få lokala projekt. Kraftringen i Lund har till exempel tagit fram en svensk-engelsk-arabisk parlör, med ord och begrepp som används i energibranschen.

Ulrica Nordemar säger att det är lättare för storföretagen. Men det viktigaste är alltid högsta ledningen. Det är inte möjligt att ta in praktikanter och avsätta tid till handledning utan att ledningen är engagerad.

Men det är långt kvar tills lokala energibolag börjar rekrytera utanför sin närmsta krets.

Jobbsprånget

Det var Sveriges Ingenjörer och arbetsgivarorganisationen Pacta som var med i de första trepartssamtalen om det som går under namnet Jobbsprånget. De två parterna sökte främjandemedel, som de beviljades, och regeringen gick offentligt ut med att det finns ett snabbspår som heter Jobbsprånget. Det fanns aldrig en nedskreven och av parterna undertecknad överenskommelse, men någon sådan krävdes heller inte till en början.

I regeringens pressmeddelande från den tiden kan man läsa om ett snabbspår som kallas för Jobbsprånget. Och i flera nyhetsartiklar framställs Jobbsprånget som ett framgångsrikt spår, när det samtidigt riktas kritik mot andra snabbspår som sägs dras med mycket stora problem.

Pacta är en arbetsgivarorganisation som organiserar kommunala bolag. Det var Pacta som kom med idén att utgå från projektet Tekniksprånget, som drivs av IVA, Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien, och är ett praktikprogram för studenter från naturvetenskapliga och tekniska programmen. I fyra månader får de prova på att vara ingenjör och förhoppningen är att de ska inspireras till att söka till teknisk högskola.

Magnus Skagerfält var med och skrev ansökan till regeringen om främjandemedel som Arbetsmarknadsdepartementet nappade på.

Främjandebidraget fick projektledaren Eva Glaumann på IVA att börja arbetet med att ta fram ett praktikprogram för nyanlända ingenjörer. Ganska snart var man klar med en pilotgrupp på 30 personer som fick praktik.

När nästa ansökningstid om främjandemedel skulle in fanns projektet på plats på IVA. Man hade då också engagerat fler parter, Sveriges Kommuner och Landsting, Vision, och KFS, Kommunala företagens samorganisation. Portalen där arbetsgivare och ingenjörer kan träffas var på gång.

Men då blev det nej från Arbetsförmedlingen. Projektet fick inga främjandemedel.

– Det sas att vår bransch inte hade lika stora behov som de andra branscherna. Vi sökte för ingenjörer inom el och VA, men också IT. Vi var breda, säger Eva Glaumann.

Båda Pacta eller Sveriges Ingenjörer säger att de aldrig fick någon förklaring till avslaget. De säger sig inte ha fått något dokument med motivering. Arbetsförmedlingen kan dock visa att det finns ett avslag. Det är dock inte så tydligt formulerat att det är självklart att det är ett avslag och att det finns en motivering.

Erik Lejdemyr är verksamhetssamordnare på Arbetsförmedling och han var med och tog beslutet om att neka främjandemedel till Jobbsprånget. Han berättar att det inkom ansökningar för 19 miljoner kronor och att det fanns 10 miljoner att fördela. Man uppfattade inte att Jobbsprånget var ett projekt som hade stora möjligheter att ge många jobb.

Magnus Skagerfält berättar att Arbetsförmedlingen aldrig har bjudit in parterna i Jobbsprånget till att formalisera det som regeringen meddelade i sitt pressmeddelande. De parter som tillkom och som gemensamt sökte främjandebidrag i en andra omgång blev aldrig inbjudna till att skriftligt teckna en överenskommelse. Han är säker på att parterna hade varit intresserade av det. Han uppfattar dock att efter att Arbetsförmedlingen tog över samtalen har snabbspåren blivit branschspår och han misstänker att man har uppfattat att Jobbsprånget spänner över flera branscher och därför inte valt att gå vidare med diskussioner.

Men projektet har ändå fortsatt. I stället för främjandemedel har projektet fått pengar från Wallenbergstiftelsen. I första gruppen våren 2016 var 15 företag på tio orter med i pilotprojektet. Arbetsförmedlingen har också visat intresse för spåret, inte för att underteckna en överenskommelse utan för att samarbeta med andra snabbspår.

Det har inte varit svårt för Jobbsprånget att få företagen intresserade. Eva Glaumann berättar att IVA, Kungl. Ingenjörssakademien, fått propåer redan tidigare från ett flertal arbetsgivare om de inte skulle börja arbeta även med nyanlända. Så när snabbspåret presenterades låg det rätt i tiden. Engagemanget fanns redan ute på företagen.

Jobbsprånget är liksom Tekniksprånget en praktik på fyra månader med handledning. Man ska ha en examen, men den behöver inte vara validerad.

– Våra företag ville kunna erbjuda praktik även till asylsökande. Så från första gruppen 2016 har vi deltagare från båda grupperna – asylsökande och de som är nyanlända, säger Eva Glaumann.

Detta fungerar eftersom man i Jobbsprånget inte ställer krav på svenska. Däremot måste man kunna engelska.

Grunden är en internetportal som är på engelska. På den kan kandidaterna lägga upp en profil med sin CV, en presentation, och även en video. Och de kan läsa om de olika företag som finns med och skicka in ansökningar.

Ingenjörerna får göra ett test av sin engelska, och ett test för det yrke de söker praktik inom. Testerna handlar om logiskt tänkande, programmering och till exempel GIS, geografiska informationssystem.

– En av de viktigaste delarna i detta är att kandidaterna söker aktivt och att det är arbetsgivarna som väljer vilka de vill ha. De två väljer varandra och det bidrar till framgången, säger Eva Glaumann.

Jobbsprånget samarbetar också med Arbetsförmedlingen på så sätt att handläggaren måste godkänna praktikplatsen så att kandidaten – som Eva Glaumann kallar de nyanlända – får den godkänd för sin etableringsplan eller för ett arbetsmarknadsprogram för aktivitetsstöd.

Men till skillnad från andra snabbspår är det alltså inte Arbetsförmedlingen som ensam står för att hitta dem som blir praktikanter. Arbetsförmedlingen ansvarar inte för matchningen, däremot uppmuntrar de nyanlända att söka till Jobbsprånget.

Av de 30 personer som var med i pilotsatsningen fick 75–80 procent direkt sysselsättning efter praktiken. Antingen hos arbetsgivaren där de gjorde praktik, eller hos en annan organisation

De flesta fick jobb, men några fick ytterligare en praktikplats.

I pilotgruppen fanns företag som är med i Pacta, som Nordvästra Skånes VA, Telge bostäder och Umeå kommun, och flera aktörer som är med i Teknicsprånget sedan tidigare – som Teracom Boxer (som heter Teracom idag).

– Umeå kommun anställde en asylsökande väg- och vatteningenjör efter bara några månader, säger Eva Glaumann.

Nu har Jobbsprånget växt. Det riktar sig inte längre enbart till ingenjörer. Wallenberg-stiftelsen vill också bereda plats för arkitekter, naturvetare och ekonomer. Gränsen går vid legitimationsyrken. Man uppmuntrar praktikanterna till att validera sina betyg, men valideringen behövs inte för att de ska få en praktikplats.

– Vi har nu 80 arbetsgivare på 40 orter men vi siktar på 1 000 platser per år, och vi vill ha 350 arbetsgivare.

Majoriteten arbetsgivare som tar kontakt med Jobbsprånget söker det som kallas front end- och back end-utvecklare, det vill säga utvecklare som antingen jobbar med användargränssnittet eller databasen bakom. Det är IT-kunniga som det är störst efterfrågan på.

Inför praktiken ordnar IVA/Jobbsprånget en handledarträff och på den uppmuntrar de handledarna till att lära ut nätverkande. Det är viktigt att praktikanterna lägger till personer de lär känna i sina nätverk och jobbar med sin LinkedIn-sida.

– Vi ser att praktiken fungerar som ett sätt att börja bygga sitt nätverk i

Sverige. Det är också det deltagarna berättar är det bästa med praktiken, säger Eva Glaumann.

IVA:s viktigaste roll i Jobbsprånget är att vara den som håller kontakten med handläggarna på Arbetsförmedlingen. En arbetsgivare som tar emot fem praktikanter skulle, om de höll i kontakterna själva, tvingas ha kontakt med fem olika handläggare som har olika kunskaper om yrket och om projektet. Det handlar dessutom om 3–5 avstämningar med varje handläggare innan beslutet är klart att praktiken är en aktivitet inom etableringsuppdraget.

Det brukar inte vara några större problem även om kandidaten redan har en etableringsplan. De flesta handläggare blir glada när Eva Glaumann hör av sig och berättar om praktiken.

Eva Glaumann berättar att det också finns en stor välvilja från arbetsgivarna.

– Det är många som vill kombinera affärsnytta med samhällsnytta. Med den grunden finns en drivkraft hos arbetsgivarna.

Alexandra Sjöberg, som är ansvarig för snabbspåren på Arbetsförmedlingen, är positiv till satsningar som Jobbsprånget. Hon berättar att Arbetsförmedlingen generellt informerar om möjligheter för arbetsgivare och kandidater att finna varandra, även utanför ramen av den egna plattformen.

– Arbetsförmedlingen har inte monopol på att erbjuda vägar för att behov och kompetens ska finna varandra. Initiativ som Jobbsprånget är ett framgångsrikt komplement till vårt erbjudande.

Hon berättar att Arbetsförmedlingen och Jobbsprånget haft dialog om det finns möjligheter till att utöka Jobbsprångets målgrupp. Till exempel att även omfatta personer med examen inom socialt arbete, vilket är en komplicerad grupp att kartlägga. De vanligaste yrkeskategorierna i Sverige har inte motsvarande benämning i tredjeland, varför korrekt yrkesbenämning riskerar förloras i översättningen.

– En plattform som Jobbsprånget, där kandidaten kartlägger sig själv i relation till en tillgänglig plats, skapar goda förutsättningar till egenmakt och därigenom en möjlig matchning, säger Alexandra Sjöberg.

Än så länge har dock inte Jobbsprånget visat intresse för denna inriktning.

Jobbsprånget har, jämfört med de andra snabbspåren, eliminerat det steg där man inväntar kandidater från Arbetsförmedlingen. Men fördelarna med parternas engagemang finns ändå kvar. Fackförbunden har avtalat för alla företag och därför behöver man inte göra någon avstämning med facket lokalt för varje praktikant, vilket underlättar för handläggarna på Arbetsförmedlingen.

Men hur får de nyanlända information om Jobbsprånget?

– Vi sprider information via Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. Och vi letar efter kandidater i sociala medier. Vi frågar praktikanterna hur vi hittar deras vänner, säger Eva Glaumann.

Jobbsprånget gör sig nu berett inför en snabb ökning av deltagare.

– Vi vet att det finns 8 500 som skulle kunna vara relevanta inom etableringsuppdraget just nu. Men snart kommer det bli en peak eftersom 70 000 personer väntar på asylbeslut. Om 25 procent är akademiker så kommer flera tusen att vara aktuella för vårt projekt.

Nu finns en större budget för främjandemedel och det har inte inkommit fler ansökningar än det finns pengar till. Men det har inte kommit någon ansökan från parterna som sökte pengar för Jobbsprånget till att börja med.

Jobbsprånget har dock fått andra pengar från regeringen. Regeringen har gett 11 miljoner kronor per år 2018 och 2019 för att förlänga Tekniksprånget, och säger att det också möjliggör utvecklingen av Jobbsprånget.

Kockspåret

Svensk matkultur har utvecklats enormt de senaste decennierna och restaurangbesök har från att ha varit något man gör sällan blivit vardag för många människor. Samtidigt ökar turismen hela tiden.

Tillväxtverket skriver i en rapport att prognoserna pekar på fortsatt global tillväxt, med stor potential för Sverige att hävda sig internationellt, både genom landets rika natur- och kulturvärden som genom attraktiva städer. Företagen inom branschen uttrycker en hög tillväxtvilja, näringen är sysselsättningsintensiv och erbjuder i hög grad arbete för ungdomar och personer med utländsk bakgrund.

Förväntningarna från gästerna på standarden på matupplevelser har också höjts kraftigt de senaste åren vilket har lett till en ökad efterfrågan på kvalificerade kockar. För turismen är också matupplevelserna centrala. Tillväxtverket skriver att de erfarna kockarna är nyckelpersoner på flera sätt. De har en nyckelroll i ett kök som skapar flera jobb kring sig, som restaurangbiträden och servitörer.

Allt för få ungdomar väljer att läsa yrkesprogram på gymnasiet och det gäller förstås också restaurangprogrammet. Ett problem är också att så många som har gått programmet lämnar yrket ganska snart. Det gör att det saknas erfarna kockar samtidigt som branschen vill expandera.

När snabbspåret presenterades av arbetsmarknads- och etableringsminister Ylva Johansson var parterna inom branschen – Visita och Hotell- och restaurangfacket – genast intresserade. De fick veta att det fanns många kockar, sous-chef, köksmästare och kallskänkor, registrerade i etableringsuppdraget. De förstod också att det fanns många inom asylsystemet som ännu inte hade kommit till Arbetsförmedlingen, personer som kunde förväntas ha en bakgrund som kock i hemlandet.

Marina Nilsson är ombudsman på Hotell- och restaurangfacket. Från början är hon kock. När snabbspåret drog igång jobbade hon på UHR, Utbildningsrådet för hotell- och restaurang, med branschvalidering av kockar.

– Många som arbetar inom restaurangnäringen har inga formella meriter. Därför har branschen tillsammans tagit fram ett valideringsverktyg. När man validerar sina kunskaper omvandlar man det man lärt sig genom praktiskt arbete till formell kunskap i form av ett intyg.

Validering är en metod som leder till skriftliga kunskapsbevis, med valideringen kan man få reda på om man behöver komplettera sina kunskaper, för att eventuellt få ett gesällbrev, eller så kan man validera för vissa kurser inom gymnasiet hotell- och restaurangprogram.

Det kändes självklart för parterna att använda valideringssystemet för att få in nyanlända på restaurangerna. Det är inte viktigt att de nyanlända ska ha gesällbrev, utan valideringen är till för att se om de är anställningsbara som kockar utifrån de krav som ställs på den svenska arbetsmarknaden.

Peter Thomelius, som är utbildnings- och HR-chef på Visita – bransch- och arbetsgivarorganisation för hotell och restaurang, berättar att även om branschen har brist på flera olika yrkeskategorier bestämde man sig direkt för att satsa allt på kockarna. Eftersom valideringsverktyget redan fanns på plats såg man en möjlighet att använda det och snabbt komma igång med att validera yrkeserfarna nyanlända kockar.

– Parterna är överens om att vi står inför kompetensbrist och det som överskuggar allt är kockarna.

Att parterna var så överens redan från början ledde till att snabbspåret för kockar blev den allra första överenskommelsen som tecknades. Redan i september 2015, sju månader efter att ministern hade gått ut med inbjudan, gick man ut offentligt och på SVT kunde man se Ylva Johansson stå med tomat och gurka och kniv på en skärbräda, tillsammans med HRF:s dåvarande ordförande Therese Gouvelin, som nu är LO:s förste vice ordförande.

Gouvelin sa vid mötet att branschen behöver 5 000 kockar – och att det finns 300 kockar nu som väntar på att valideras.

Peter Thomelius tar också upp siffran 5 000. Han säger att det är vad parterna i en tidigare studie har kommit fram till. Så många nya kockar på årsbasis behövs fram till 2023. Då är inte de kockar som ska ersättas inräknade utan det handlar om att det behövs ytterligare så många kockar.

– Vi förstod att det här kunde bli en del av lösningen på våra problem, samtidigt som vi kunde ta vårt ansvar för integrationen, säger Peter Thomelius, som tillägger att restaurangbranschen redan gör det men sällan får cred för det.

– Vi är duktiga på det här. Den här branschen har alltid varit öppen.

Öppenheten har också den effekten att svenskkunskaper inte är så viktiga för att en person ska vara anställningsbar som kock.

36 procent av de anställda inom besöksnäringen är utlandsfödda, jämfört med 14 procent på hela arbetsmarknaden.

Under hösten och våren utbildade UHR, Utbildningsrådet för hotell och restaurang, 100 yrkesbedömare. Många av dem arbetar på restaurangkedjan Scandic som har engagerat sig för att få in mer kompetens, såväl till sina egna restauranger som till branschen. Andra företag som är med är Compass Group, Casino Cosmopol, Go Skolmat i Göteborg och Hotell Öresund i Lund.

Valideringen skulle enligt Arbetsförmedlingen genomföras i elva städer.

Heidi Wold, som är press- och kommunikationschef på Scandic, berättar att de hade yrkesbedömare beredda på 15 hotell och att de var redo att koppla på ytterligare 15 hotell och restauranger.

Parterna såg också till att översätta allt valideringsmaterial till engelska och arabiska och man fortsatte att utbilda flerspråkiga yrkesbedömare. Man tog också ansvaret för att informera parternas medlemmar om valideringsintyget för att skapa en efterfrågan på validerad personal.

Arbetsförmedlingen åtog sig att genomföra en självskattning på elva språk. Och att bidra med tolk för validering. Arbetsförmedlingen skulle också direktupphandla validering och starta kompletteringsutbildningar. Ett annat åtagande från Arbetsförmedlingen är att ersätta arbetsgivare under valideringen.

Under 2015 beviljades Hotell- och restaurangfacket, Visita, och dessutom KFO, arbetsgivarorganisationen för företag och organisationer inom kooperation, och Unionen, 1 120 000 kronor i främjandebidrag. Ansökan gjordes av yrkesnämnden UHR, Utbildningsrådet för hotell- och restaurang.

Arbetsförmedlingen har i sin egen rapport medgett att de inte gjort allt som de åtagit sig. Självskattning finns på fyra språk, inte elva. Det blev problem med upphandlingen av valideringen. Man skriver i sin rapport att tolkuppdraget varit otydligt och att Arbetsförmedlingen behöver organisera användningen bättre.

Men Peter Thomelius kritik är hård. Han tycker inte att Arbetsförmedlingen alls har levt upp till förväntningarna och han säger att Visita är beredda att dra sig ur överenskommelsen.

– Det har vi sagt till både Ylva Johansson och Arbetsförmedlingen. Det är upp till Arbetsförmedlingen att leverera. Vi står här med över 100 yrkesbedömare över hela landet som är beredda att genomföra valideringar.

Hans uppfattning är att det har kommit alldeles för få kockar från Arbetsförmedlingen jämfört med vad man förespeglades – och vad som borde vara rimligt med tanke på hur många som kommit till Sverige. Samtidigt får han höra att kockspåret går väldigt bra, jämfört med andra spår.

Marina Nilsson är också besviken på Arbetsförmedlingen.

– Vi har riggat ett system som kan ta emot de nyanlända kockarna, men de kommer inte. Vi vet inte varför. Vi är tydliga mot Arbetsförmedlingen att det finns en överenskommelse och att det här är spelplanen. AF:s lever inte upp till de förväntningar som vi hade.

Från facklig sida uppskattas modellen med validering eftersom det handlar om att likställa människor. När man har sitt intyg kan man konkurrera på samma villkor på arbetsmarknaden. När alla får kompetensen ska man inte behöva konkurrera med subventionerade tjänster, säger Marina Nilsson.

– Vi har statistik på hur behovet ser ut. Vi behöver varenda person som vill vara hos oss, säger Marina Nilsson.

Heidi Wold berättar att när hotellföretaget fick höra om snabbspåret blev man entusiastiska och ville vara med.

– Vi jobbar brett med att hitta personal men det är svårt att anställa nyanlända och då särskilt asylsökande. Det är mycket komplicerat med Skatteverket, banken och tillstånd. Det läggs ett mycket stort ansvar på arbetsgivaren att göra rätt.

– Därför gick vi in med hull och hår i snabbspåret eftersom vi hoppades att myndigheterna skulle samarbeta i detta.

Men tyvärr har de inte fått så många validanter som de hade hoppats på. Efter självskattningen intervjuas kockarna av Lernia innan de går vidare till valideringen. Hittills har 50 personer kommit vidare från Lernia. Av dessa har ett tiotal anställts.

De flesta av de övriga behövde vidareutbildning för att bli anställningsbara. Det handlade i många fall om att de behövde lära sig mer om svenska regler för livsmedelshandling och det är utbildning som Arbetsförmedlingen kan stå för.

Några var också felkodade och hade inte de grundkunskaper som behövs för att bli validerade. Heidi Wold berättar att bland validanterna fanns de som inte egentligen ville bli kockar, utan deltog för att de hade anvisats till praktiken av Arbetsförmedlingen. Man förlorar sin etableringsersättning om man inte deltar i utbildning och aktiviteter.

Scandic Hotels är fortfarande övertygade om programmets styrka. Nu har verksamheten avstannat ett tag men man hoppas den ska komma igång igen. Heidi Wold är mycket nöjd med modellen och har bland annat presenterat den i EU-sammanhang i Bryssel.

– Om snabbspåret kommer igång igen är vi på, säger Heidi Wold. Alla initiativ är bra men vi upplever att det finns ett glapp mellan vad politikererna tror att man kan göra i det privata näringslivet, och verkligheten. Vi vill få bort de strukturella problemen och få myndigheterna att samarbeta med varandra.

Thomas Laurell är chef för Public Affairs på Visita. Som de flesta andra så prisar han modellen för hur utbildade nyanlända kockar ska komma in på arbetsmarknaden.

– Det är en riggad modell som skulle fungera perfekt om vi bara fick rätt personer dit. Den springande kritiken från parterna mot Arbetsförmedlingen är att de inte har levererat det som överenskommits.

Thomas Laurell har varit med på flera möten med Arbetsmarknadsdepartementet och Arbetsförmedlingen där man har diskuterat varför det inte kommer fler kockar till valideringen.

– Vi har fått höra många förklaringar till varför det har gått fel men vi upplever ändå att regeringen nu har satt blåslampa på AF, och att de nu har börjat vaska fram personer som kan bli aktuella.

– Vi kan ännu inte säga att det är relevanta personer med erfarenhet och intresse för kockyrket. De befinner sig nu i den fas där de ska yrkesbedömas innan de får komma på valideringen.

Hur många har då validerats?

Thomas Laurell har tagit fram siffror från UHR; Utbildningsrådet för hotell och restaurang, som han har kvalitetssäkrat.

Den totala siffran för hur många som har gått genom det som kallas fas 1 och är yrkesbedömning på Lernia, och fas 2 som är den praktiska yrkes-

bedömningen/valideringen, är 109 personer under hela 2016 och fram till maj 2017.

Under 2016 kom 123 personer till fas 1 och 56 till fas 2. Det var alltså 67 personer som Arbetsförmedlingen hade bedömt som kockar som inte godkändes av Lernia. Thomas Laurell säger att han hoppas att dessa plockas upp och får den utbildning de behöver för att kunna arbeta inom restaurangbranschen.

Under 2017 har 76 personer kommit in i fas 1 och 53 i fas 2.

Förhoppningen är förstås att snabbspåret kommer igång. Det som många undrar är samtidigt om de kockar som skulle vara intressanta för valideringen redan har plockats upp av pizzerior och kebabställen runt om i landet.

Sammanfattning

Det intressanta med intervjuerna till denna rapport har främst varit den entusiasm som har funnits för att få kvalificerade yrkeskunniga nyanlända ut på arbetsmarknaden fort, eller åtminstone fortare än tidigare. Motivationen för att hitta nyanlända med rätt kompetens till bristyrken har funnits över i stort sett hela linjen.

Samtidigt har många inblandade uttryckt djup frustration över att de projekt som skulle bli snabba tvärtom på olika håll har blivit långsamma.

När Arbetsmarknadsdepartementet bjöd in till diskussioner om snabbspår fanns ingen utredning att luta sig mot och upplägget var också väldigt enkelt. Parterna och regeringen skulle träffas och samtala, i så kallade trepartssamtal. Det fanns inga strikta ramar och inga regler för hur en överenskommelse skulle se ut. Det nya var att parterna skulle mötas och komma med idéer. Det var från början regeringen som bjöd in. Längre fram delegerades det praktiska arbetet till Arbetsförmedlingen.

Intervjuerna med parterna har visat att det finns väldigt olika uppfattning om vad ett snabbspår är. Det har blivit vedertaget att det är ett arbetsmarknadsprogram inom etableringsfasen som bygger på överenskommelser mellan tre parter – arbetsgivare, fackförbund och myndigheter. Arbetsförmedlingen har fortsatt bjuda in parter och försökt få till fler snabbspår. Men definitionen är inte självklar för alla. En del av överenskommelserna är mycket långtgående, andra överenskommelser har tillkommit efter en mejlväxling. Det är därför inte konstigt att spåren är mycket olika. Det gör det svårt att dra slutsatser om vad som fungerar och inte fungerar.

Några av snabbspåren bygger på arbete som redan var igång. Det gäller främst snabbspåret för lärare och förskollärare där det redan fanns en struktur för hur man ska få utländska lärare att bli svenska lärare. Samordnarna för ULV, utländska lärares vidareutbildning, hade redan funderingar kring hur man skulle kunna stärka de utländska lärarna tidigare i processen. Snabbspåret ledde till att man som det heter "tänkte utanför boxen" och kom fram med en 25 veckors lång utbildning på arabiska som inledning till snabbspåret. Kursen innefattar såväl praktik som diskussioner om pedagogik, sådant som tidigare har fått vänta tills läraren lärt sig svenska tillräckligt.

Att hålla utbildning på hemspråket gör det möjligt att diskutera på en högre akademisk nivå och att ge de nyanlända lärarna förståelse för vad det är de ska utbildas till.

Det är också nytt att hålla en arbetsmarknadsutbildning som inte ger några högskolepoäng – av och på högskolan.

Spåret har potential att motivera fler att ta en rak väg genom utbildningen till legitimation. Kraven på språkkunskaper är dock höga och många måste även i fortsättningen komplettera sina studier på högskolenivå, varför det inte kommer gå snabbt för särskilt många. Däremot finns många lärare just nu i etableringsfasen samtidigt som behovet av lärare är mycket stort. Snabbspåret gör det mer sannolikt att fler nyanlända lärare faktiskt försöker bli svenska lärare, om det går snabbt får framtiden utvisa.

Även andra spår har haft fördelen av att bygga på redan framtagna verktyg och modeller. Det gäller exempelvis kockspåret där det fanns ett valideringsverktyg framtaget. Det gäller också Jobbsprånget där idén var att bygga ut Tekniksprånget, som riktar sig till ungdomar.

Jobbsprånget och kockspåret har också en annan likhet och det är att de inte är beroende av att de nyanlända ska behärska svenska. Arbetsgivarna som tar emot praktikanter i Jobbsprånget ställer krav på engelska, men inte svenska. Kockspåret har inte språkrav. Arbetsgivaren får själv bestämma om man vill anställa en person som inte behärskar svenska eller inte.

De snabbspår som finns med i denna rapport och som har startats från scratch har haft betydligt svårare att lyckas.

I de överenskommelser där parterna inte har haft ett tidigare program igång, eller kunnat lägga ut arbetet på en erfaren serviceorganisation utanför parterna, har ansvaret i större utsträckning landat hos Arbetsförmedlingen. Det är inte ett ansvar som Arbetsförmedlingen har kunnat ta.

Det största problemet med snabbspåren är dock att Arbetsförmedlingen inte har klarat att matcha nyanlända till spåren.

De siffror som Arbetsförmedlingen presenterat centralt med statistik över vilken yrkeserfarenhet som finns bland de nyanlända har lett till stora förhoppningar från parterna. Parterna har utifrån dessa siffror startat verksamhet och byggt upp strukturer. Men Arbetsförmedlingen har sedan inte kunnat omvandla dessa mer teoretiska siffror till matchning av nyanlända med arbetsgivare.

Detta är den främsta svagheten i snabbspåren. Att man litat på de verktyg som Arbetsförmedlingen har arbetat med för att klassificera de nyanlända. Klassificeringarna används för statistik och prognoser men har inte visat sig användbara för arbetsgivare som vill kunna ställa sina egna krav på vilka de vill ta emot.

Svagheten i snabbspåren ligger främst där. Att alltför många har förlitat sig på Arbetsförmedlingens siffror och förmåga att kunna identifiera personer i etableringsuppdraget med erfarenhet och utbildning som passar för snabbspåren.

De snabbspår som fungerar riktar sig till nyanlända som är lätta att identifiera – i kombination med att det redan finns en struktur för de nyanlända att slussas in i.

Jobbsprånget visar att det finns möjligheter att driva snabbspår utan att Arbetsförmedlingen ska vara den aktör som får fram kandidaterna. Både Arbetsförmedlingen och statssekreterare Irene Wennemo prisar detta projekt. De påpekar att det inte finns något egenvärde i att kandidaterna tas fram av Arbetsförmedlingen om det finns andra sätt för företag och kandidater att mötas.

Arbetsmarknadsdepartementet har fått ta emot mycket kritik från branscher som har velat ha ett högre tempo, och få in fler kandidater. Visita tillhör den grupp som är mest högljutt missnöjda. Men Scandic Hotels som är en av arbetsgivarna som har hoppats kunna anställa kockar från Snabbspåret har inte gett upp om att få tag på personer som kan valideras.

Det finns också tecken på att det under det senaste halvåret har kommit in fler nyanlända i snabbspåren än tidigare. Detta kan man läsa om i Arbetsförmedlingens rapport från i maj 2017.

Samtidigt har projekt startats för att undersöka var problemen ligger. Socionomspåret – som inte har fått några nyanlända anvisade till sig – har beviljats främjandemedel för att göra en djupare analys om var hindren finns för att Arbetsförmedlingen ska kunna matcha fram deltagare. Man kommer bland annat att studera kodningen.

I rapporten från oktober 2016 skrev Arbetsförmedlingen att 2 000 personer hade påbörjat ett snabbspår sedan den 1 januari 2016. Sedan dess har siffran gått upp till 3 540 personer vilket är en ökning med 75 procent.

Arbetsförmedlingen skriver även att antalet personer i snabbspåren successivt ökar månad för månad och man bedömer att ökningen kommer att fortsätta. Man anser också att 11 av de 14 överenskommelserna är "i fas".

Arbetsförmedlingens bild av hur läget är i snabbspåren just nu, är ljusare än mycket av det parterna berättar. Siffrorna skiljer också om hur många som har gått snabbspåren. Den statistik som Arbetsförmedlingen presenterar är inte densamma som parternas.

Arbetsförmedlingen utgick inte från lika höga förväntningar. Rapporten från maj är dock självkritiskt. Det står där att arbetsförmedlarna måste få mer kunskap om bristyrken. Man önskar att de ska få träffa parterna för att lära sig.

Slutligen hoppas man mycket på att ett digitalt verktyg för asylsökande som bättre ska kartlägga kompetensen. En första version har lanserats i april 2017. Det finns också planer på att arbetsgivare ska få en ingång till detta för att själva kunna söka efterfrågad kompetens. Tjänsten finns tillgänglig på www.jobskills.se.



Rådet för integration i arbetslivet (Ria) har bildats av arbetsmarknadens organisationer för att stödja, följa upp och vidareutveckla arbetet för integration i arbetslivet. Ria arbetar därigenom för att främja likabehandling och motverka etnisk diskriminering och trakasserier på arbetsplatserna.

ISBN 978-91-566-3245-7