

Redovisning av regerings-  
uppdrag till Universitets- och  
högskolerådet

# Effekter av utlåtagandet över utländsk högskoleutbildning



Universitets- och  
högskolerådet



# Effekter av utlåandet över utländsk högskoleutbildning

Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets-  
och högskolerådet



Universitets- och  
högskolerådet

**Universitets- och högskolerådet 2014**  
**Avdelningen för analys, främjande och tillträdesfrågor**  
**Text:** Karin Holmvall och Åse Rislund  
**Tryck:** E-print AB, Stockholm 2014  
**ISBN:** 978-91-7561-009-2

Denna publikation är framtagen av Universitets- och högskolerådet.  
För mer information om myndigheten och våra publikationer, se [www.uhr.se](http://www.uhr.se)

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b>	6
<b>Inledning</b>	8
Hur analyserar man användning och effekt av utlåandet?	8
Stor uppföljning ur flera perspektiv	9
Rapportens disposition och studiens avgränsningar	10
<b>Bedömning i Sverige</b>	11
Vad är ett utlåande?	11
Hur går en bedömning till?	12
Bedömning i ett internationellt perspektiv	13
<b>Utfall på arbetsmarknaden</b>	14
Studiens utformning	14
Beskrivning av fall- och kontrollgruppen	15
Akademiker som har ett utlåande arbetar i högre utsträckning	17
Personer med utlåande har oftare arbete som kräver eftergymnasial utbildning	20
Personer med utlåande kommer snabbare i arbete	21
Utlåandet kopplat till snabbare kvalificerat arbete	23
<b>Vad tycker de som har fått ett utlåande?</b>	24
Kort om enkätens utformning och utskick	24
Kort om de som svarade	25
Utlåandet används för att söka arbete och planera	25
Många tyckte att det var till hjälp	27
Arbetsgivarna upplevs vara mest intresserade av arbetslivserfarenhet	28
Svårt att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen	28
Avsaknad av kontakter upplevs mest problematisk	29
Många tog chansen att lämna kommentarer	30
<b>Arbetsgivarnas syn på utlåandet</b>	32
Kort om urval och enkätens utformning	32
Drygt 40 procent av arbetsgivarna svarade	33
Många vet att det finns en myndighet som bedömer utländsk utbildning	33
En av fyra arbetsgivare hade sett ett utlåande	33
Utlåandet har haft betydelse	34
Utlåandet tycks ge trygghet och tydlighet i första hand	35
Vad arbetsgivarna önskar sig mer i ett utlåande	35
Önskemål om stöd generellt	36
Viktigast för att få arbete: utbildningen, relevant förmåga och specifika kunskaper	37
Brister i svenska största hindret för att få arbete	38
<b>Avslutande reflektioner</b>	39
Om användning av utlåandet	39
Effekt ur olika perspektiv	41
Arbetsgivarnas önskemål om utlåandet	43
Andra faktorer är viktigare vid rekrytering	43
Utlåandet i ett större perspektiv	44
Rekommendationer och avsikter	45
<b>Litteraturförteckning</b>	47
<b>Bilagor</b>	48

# Sammanfattning

På uppdrag av regeringen presenterar Universitets- och högskolerådet (UHR) i den här rapporten sin analys och utvärdering av användningen och effekten av de utlåtanden över utländsk högskoleutbildning som personer kan få av UHR/tidigare Högskoleverket (HSV). Särskilt fokus ligger på om utlåtandet fyller syftet att underlätta de utrikes utbildade akademikers inträde på arbetsmarknaden. Studien har gjorts ur individens och arbetsgivarnas perspektiv.

För att kunna fullfölja uppdraget har tre delstudier gjorts. Den första är en registerstudie av de 12 500 utländska akademiker som fick ett utlåtande under perioden 2007-2011, där personernas utfall på arbetsmarknaden har analyserats. Den andra är en enkätstudie där alla som fick ett utlåtande under perioden ingått och där de fick svara på frågor kring sitt utlåtande, dess användning och upplevda effekt. Den tredje delstudien är en enkätstudie till ett stort urval av Sveriges arbetsgivare som fått svara på frågor om utlåtandet och huruvida det fyller någon funktion när de rekryterar. Några av resultaten är följande:

- Det går bättre på arbetsmarknaden för de utrikes utbildade personer som har ett utlåtande än för de som inte har ett utlåtande.
- Personer som har ett utlåtande arbetar i högre utsträckning, de har arbeten med högre utbildningskrav och de kommer snabbare i arbete.
- Av de individer som har ett utlåtande och som svarat på enkäten har en majoritet använt sig av sitt utlåtande. Det vanligaste användningsområdet är för att söka arbete, men även för att planera sin framtid och för att fortsätta studera. Många anser att utlåtandet hade varit till hjälp.
- Samtidigt upplever individerna att de, trots att de tycker sig vara hjälpta av utlåtandet, har haft svårt att få ett arbete som överensstämmer med deras utbildning.
- Många arbetsgivare känner till att det finns en myndighet som har till uppgift att bedöma utländska högskoleutbildningar och en av fyra hade sett ett utlåtande.
- Av de arbetsgivare som sett ett utlåtande anser majoriteten att utlåtandet har haft betydelse i en rekryteringssituation. Utlåtandets viktigaste funktion tycks vara att ge trygghet i att den utländska utbildningen är erkänd av en svensk myndighet och att det tydliggör utbildningens nivå och innehåll.
- Arbetsgivarna anser att det största hindret för att personer med en utländsk högskoleutbildning ska rekryteras är bristande kunskaper i svenska. I viss mån är osäkerhet kring den utländska utbildningen också en negativ faktor, och arbetsgivarna önskar sig mer detaljerad information om vilken svensk utbildning som den utländska motsvarar.

Trots att det går bättre på arbetsmarknaden för de personer som har ett utlåtande över sin utländska utbildning än för de som inte har ett utlåtande, är det i den här studien tydligt att många personer som har svarat på UHR:s enkät är frustrerade över sin situation. Frustrationen är inte kopplad till utlåtandet och dess funktion, utan till andra svårigheter som de möter under sin integration på arbetsmarknaden. Resultaten från den här studien visar på en rad förbättringar som behöver göras för att personer med en utländsk högskoleutbildning ska kunna komma in på arbetsmarknaden. Några av dem berör utlåtandet, men de flesta handlar om det större sammanhanget där utlåtandet utgör en mindre del. Här följer UHR:s avsikter och rekommendationer.

**UHR avser att:**

- Undersöka möjligheten att anpassa utlåtandet i den mån det är möjligt och rimligt för att passa de olika behov som framkommer i denna rapport. I de fall utlåtandet inte bedöms kunna fylla en funktion som efterfrågas ska det tydligt framgå för de som ansöker om ett utlåtande vilken information som kommer att finnas respektive inte kommer att finnas i utlåtandet.
- Ytterligare förtydliga att det inte krävs ett utlåtande för att söka svensk högskoleutbildning.
- I ännu större utsträckning informera arbetsgivare om funktionen att bedöma utländsk högskoleutbildning.
- Undersöka möjligheten att utveckla alternativa tjänster gentemot arbetsgivare kring information om utländska utbildningsmeriter för att tillgodose olika behov.
- Fördjupa redan pågående samverkan med Arbetsförmedlingen inom ramen för deras Etableringsuppdrag, i form av ytterligare utbildnings- och informationsinsatser framförallt riktade till etableringshandläggare.
- Utveckla och utöka samverkan med Sveriges studie- och yrkesvägledare inom ramen för det befintliga samordningsansvar som UHR redan har.
- Kontinuerligt arbeta med att korta handläggningstiderna.

**UHR rekommenderar att regeringen bör:**

- Överväga hur det säkerställs att samlad vägledning och rätt information om bland annat erkännande av utländsk utbildning ges i ett tidigt skede för nyanlända, till exempel via en gemensam webbportal.
- Tydliggöra olika myndigheters ansvar och vilka ytterligare krav på samarbeten som finns i integrationskedjan och särskilt överväga om UHR:s roll i denna kedja behöver synliggöras och/eller förstärkas ytterligare.
- Överväga att ge landets länsstyrelser inom ramen för deras gemensamma arbete med integrationsfrågor ett tydligare uppdrag i att
  - utforma och implementera så kallad yrkesinriktad svenska i varje län med utgångspunkt i de goda exempel som redan finns,
  - utveckla, i samverkan med de aktörer som finns, den gemensamma samhällsportalen Information om Sverige, [www.informationsverige.se](http://www.informationsverige.se), riktad till nyanlända som för närvarande drivs av Länsstyrelsen Västra Götaland samt ge den en permanent driftsbudget,
  - inrätta en funktion med så kallad Sverigementor ämnad åt nyanlända, kunnig i hur myndighetssverige fungerar och är uppbyggt.
- Att därutöver inrikta åtgärder på insatser som tydligare kopplar ihop personer som har utländsk högskoleutbildning med arbetsmarknaden och potentiella arbetsgivare genom exempelvis praktik och jobbmatchning.
- Överväga att ge ett antal lärosäten permanent uppdrag att bedriva kompletterande utbildning för utländska akademiker, där varje lärosäte har sin yrkesområdesfördjupning.

**UHR rekommenderar vidare att svenska arbetsgivare bör:**

- Fortsätta utveckla och delta i program (för praktik och matchning etc) som ger denna grupp ökade möjligheter att få erfarenhet av arbetsmarknaden.
- Se över vilken resurs utländska akademiker, med de kunskaper och erfarenheter de bär med sig, kan utgöra i en långsiktig kompetensförsörjning.

# Inledning

UHR har i regleringsbrev för 2013 och 2014 fått i uppdrag att analysera och utvärdera användningen och effekten av det utlåtande över avslutade utländska högskoleutbildningar som individer kan få av myndigheten. Enligt uppdraget ska UHR beakta om utlåtandet fyller syftet att underlätta målgruppens inträde på arbetsmarknaden. Utvärderingen ska avse bedömningar utförda de senaste fem åren och göras både ur individens perspektiv och ur ett arbetsgivarperspektiv samt uppdelat på vistelsetid i Sverige.

Frågan om hur man bäst tar tillvara kunskap och erfarenheter hos utrikes födda i Sverige är ständigt aktuell, kanske mer nu än någonsin tidigare. Invandringen till Sverige som för närvarande domineras av flyktingar från Syrien antas ligga kvar på rekordnivåer de närmaste åren. I Statistiska centralbyråns (SCB) prognos över befolkningen räknar man med ett positivt migrationsnetto under hela prognosperioden 2014-2060.<sup>1</sup> Andelen högutbildade som kommer till Sverige har dessutom ökat de senaste åren.<sup>2</sup> Flera studier, visar samtidigt att det bland utrikesfödda i Sverige är en högre andel individer som antingen saknar arbete eller har arbeten de är överkvalificerade<sup>3</sup> för än bland inrikes födda. I den förra långtidsutredningen visas hur sysselsättningsgrad och andel arbetslösa i arbetskraften för utrikes respektive inrikes födda skiljer sig åt - de utrikes födda lyckas sämre på arbetsmarknaden, oavsett konjunkturläget.<sup>4</sup> Också Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi beskriver utifrån den statistik som finns det sämre utfallet på arbetsmarknaden för utrikes födda.<sup>5</sup> Att utrikes födda har svårare att hitta arbete eller rätt sorts arbete innebär en förlust, inte bara för individerna själva, utan också för samhället.<sup>6</sup> Det finns många skäl till att ta tillvara den kompetens som finns hos utrikes födda och att säkerställa att åtgärder för att underlätta etablering utformas och används på bästa och mest effektiva sätt. Bedömning av utbildning är en av flera sådana åtgärder. Det primära syftet med den här studien är att svara på regeringens uppdrag. Utöver det är det också UHR:s förhoppning att resultaten kan vara ett underlag i arbetet med att öka tillvaratagandet av all den kompetens som redan finns i Sverige, och den kompetens som kommer att tillföras i framtiden.

## Hur analyserar man användning och effekt av utlåtandet?

Uppdraget som regeringen har gett UHR, att analysera och utvärdera användningen och effekten av utlåtanden över utländsk högskoleutbildning, samt om utlåtandena fyller syftet att underlätta målgruppens inträde på arbetsmarknaden, är inte enkelt. Att analysera användningen av utlåtandena har varit relativt oproblematiskt. Att däremot mäta effekter i ett sammanhang där man inte kan kontrollera de olika ingående variablerna är komplext. Då är det svårt att uttala sig om orsakssamband eftersom variabler som inte mäts kan påverka utfallet.

---

1 Statistiska centralbyrån, Sveriges framtida befolkning 2014-2060, BE18SM1401

2 Statistiska centralbyrån, Tema: Utbildning 2014:6, Utbildningsbakgrund bland utrikes födda

3 Damas de Matos, Ana och Thomas Liebig (2014), "The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A Comparison of Europe and the United States", in OECD/European Union, Matching Economic Migration with Labour Market Needs, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264216501-9-en>

4 LU 2011, Bilaga 4, "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden"

5 Olli Segendorf, Åsa och Tommi Teljosuo, "Sysselsättning för invandrare – En ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2011:5

6 Delander, Lennart och Ekberg, Jan, "Snabbare etablering på arbetsmarknaden för invandrade akademiker – samhällsekonomiska och offentligfinansiella effekter", Linnéuniversitetet, 2010



Att analysera effekten av de utlåtanden som UHR (tidigare HSV)<sup>7</sup> utfärdar över utländska högskoleutbildningar kompliceras ytterligare av att utlåtandena är en mindre del av ett mycket större sammanhang. Många faktorer påverkar utfallet på arbetsmarknaden för utrikes utbildade akademiker, varav några är faktiska och andra kanske mer speglar våra föreställningar om omvärlden. Humankapital, användning av kontakter och nätverk, diskriminering, arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft och deras krav på arbetstagarna samt olika administrativa strukturer och regler är exempel på sådana faktorer. Konjunkturen är en annan viktig faktor.

Ett gängse sätt att angripa en komplex fråga som denna är att belysa den från olika håll och med olika metoder för att få ett bra svar. Det angreppssättet kallas ofta triangulering, då minst två perspektiv, metoder eller positioner används för att fastställa den tredje positionen. I den här studien har UHR valt att undersöka möjliga indikatorer på effekt på flera olika sätt och ur olika perspektiv genom tre separata delstudier som tillsammans gör det möjligt att diskutera möjliga effekter och användande av utlåtanden.<sup>8</sup>

## Stor uppföljning ur flera perspektiv

Tre delstudier ska belysa frågan om användning och effekt av utlåtanden över utländsk högskoleutbildning. Samtliga delstudier baseras på omfattande underlag.

Den första delstudien är en registerstudie där utfallet på arbetsmarknaden för utrikes utbildade akademiker som har fått ett utlåtande över sin utbildning jämförs med utfallet för de utrikes utbildade akademiker som inte har fått ett utlåtande över sin utbildning. Den andra delstudien är en enkätstudie där 17 000 personer som ansökt om bedömning av utländsk utbildning har tillfrågats om sina upplevelser av vad utlåtandet betydde när de sökte arbete och i andra sammanhang, det vill säga vilken effekt utlåtandena har haft enligt den enskilda individen, och hur de har använt dem. Det var 5 000 personer som besvarade enkäten. Den tredje delstudien är en enkätstudie riktad till samtliga svenska offentliga arbetsgivare och privata arbetsgivare med flera än 100 anställda samt till ett urval av de privata arbetsgivare som har färre än 100 anställda. Genom enkäten undersöker UHR vilken kännedom arbetsgivare har om utlåtandet, vad arbetsgivarna anser om det och vilken funktion det fyller, eller inte fyller, i en rekryteringssituation. Det var 2 100 av de 5 000 tillfrågade arbetsgivarna som svarade på enkäten. För den första delstudien skapades en analysdatabas där data från flera databaser samlades. Data från enkätundersökningen bland dem som ansökt om bedömning kunde däremot inte kopplas till analysdatabasen – det hade krävt en annan information till respondenterna och hade antagligen gjort att svarfrekvensen minskat betydligt.

Enligt uppdraget är det bedömningar genomförda under de senaste fem åren som ska studeras. I två av delstudierna, registerstudien och enkätundersökningen gentemot de personer som har fått ett utlåtande, är den studerade perioden åren 2007-2011. Tiden valdes dels med tanke på att det finns en viss fördröjning innan registerdata finns tillgängliga, dels för att individerna ska ha haft tillräcklig tid att använda sitt utlåtande. I den delstudie som fokuserar på arbetsgivarna var det inte möjligt att begränsa sig till samma femårsperiod, helt enkelt för att det inte är säkert att de som arbetade med rekrytering på de utvalda företagen 2007 fortfarande gör det idag. Arbetsgivare skulle heller knappast kunna besvara frågor om hur de resonerade i en anställningssituation för många år sedan, vilket i sin tur skulle ha lett till en låg svarsfrekvens och sämre datakvalitet.

Vad UHR känner till är det första gången en kvantitativ och kvalitativ uppföljning görs på en så stor population utrikes utbildade som ansökt om utlåtande över sin högskoleutbildning. Det är också första gången som en så stor andel av Sveriges arbetsgivare får besvara frågor om hur de ser på utlåtandet som ett verktyg vid

---

7 Sedan januari 2013 är verksamheten med bedömning av utländska högskoleutbildningar överförd från HSV, som då lades ner, till den nya myndigheten UHR.

8 För de läsare som vill veta mer om effektstudier hänvisas till Ekonomistyrningsverkets skrift Effekttvärdering – att välja upplägg, Ekonomistyrningsverket, ESV 2006:8

rekrytering av personer med utländsk högre utbildning. De studier som har gjorts tidigare i Sverige har varit betydligt mer begränsade i sin omfattning och ligger dessutom några år tillbaka i tiden. Inte heller i andra länder har UHR funnit studier som till innehåll eller omfattning liknar den här.

Under arbetet med regeringsuppdraget har UHR samlat in en mängd data och synpunkter, både från dem som ansökt om ett utlåtande och från arbetsgivarna. Förutom att användas för att genom den här rapporten svara på regeringsuppdraget, kommer det stora underlaget som samlats in att ligga till grund för det fortsatta utvecklingsarbetet inom bedömningsverksamheten. I denna rapport kommer dock fokus att ligga främst på uppdraget från regeringen, det vill säga att redovisa de tre delstudierna och slutsatserna från dem vad gäller användning och effekt av utlåtandet.

## **Rapportens disposition och studiens avgränsningar**

Rapporten inleds med en beskrivning av bedömningsverksamheten i Sverige. Därefter är rapporten upplagd så att varje delstudie presenteras i ett eget kapitel. Kapitlen inleds med en kort sammanfattning och en beskrivning av metoden för respektive delstudie. Därefter följer en redovisning och analys av resultaten. När det är relevant finns bilagor med fördjupade beskrivningar och/eller ytterligare resultat. Sist i rapporten kommer sammanfattande reflektioner, slutsatser samt rekommendationer för det framtida arbetet.

I studien undersöks hur det har gått på arbetsmarknaden för de personer som har fått ett utlåtande jämfört med utrikes utbildade akademiker som inte har ett utlåtande över sin utbildning. En naturlig fråga är hur utfallet på arbetsmarknaden ser ut för personer som har en svensk utbildning. Det är en intressant fråga som ligger utanför det här uppdraget, och den kommer endast att beröras marginellt i den här rapporten.

Ytterligare en avgränsning har gjorts i rapporten, nämligen att inte ställa direkta frågor om diskriminering i enkäterna. Ämnet berörs dock i och med att respondenter i öppna svarsalternativ kommenterat olika former av diskriminering som de har upplevt på arbetsmarknaden eller i samhället i stort.

# Bedömning i Sverige

I denna rapport liksom i andra sammanhang används en del begrepp som kan vara värda att förklara. UHR **bedömer** utländska högskoleutbildningar. Bedömningen leder till ett **utlåtande** som kan användas exempelvis när man söker arbete. Bedömningen kan också leda till att man kommer fram till att ett utlåtande inte kan utfärdas över utbildningen, till exempel för att dokumentationen inte är komplett, för att utbildningen inte är avslutad eller för att den inte har bedrivits vid ett erkänt lärosäte. I denna rapport används **utlåtande** om dokumentet som är resultatet av bedömningen och **bedömning** om de fall där ett utlåtande har utfärdats.

Utlåtandet visar att den utländska utbildningen är **erkänd**. Ofta används begreppet **validering** som en samlingsterm för både den bedömning av utbildningsdokument som UHR gör och för den bedömning av yrkesfärdigheter som görs av olika branscher.

UHR bedömer utländsk **högre utbildning**, eller **akademisk** utbildning. UHR bedömer även postgymnasiala yrkesutbildningar och gymnasiala utbildningar men dessa omfattas alltså inte av denna utvärdering. Under 2007-2011 bedömdes dessa utbildningar av Myndigheten för yrkeshögskolan (från år 2010, dessförinnan bedömdes inte utbildning på den nivån i Sverige) respektive Verket för högskole-service (VHS).

Vissa yrken är **reglerade** genom att det i svenska lagar, förordningar och föreskrifter finns definierat vad som krävs för att få arbeta inom yrket, till exempel en viss examen eller auktorisation, legitimation eller annat formellt erkännande. För att få arbeta inom sådana yrken måste man ansöka om erkännande hos den behöriga myndigheten för yrket. Speciella regler gäller för EU/EES-medborgare. Utlåtandet i sig är ingen legitimation, men kan underlätta steget in på arbetsmarknaden, till exempel för lärare genom en tidsbegränsad anställning i skolan.

Förskollärare och lärare är reglerade yrken i Sverige och sedan 2011 utfärdar den behöriga myndigheten, Skolverket, legitimation för dessa yrken. Innan Skolverket blev ansvarigt för att utfärda legitimationer hade HSV från år 2000 till uppgift att utfärda **behörighetsbevis** till lärare och förskollärare med utländsk utbildning. Behörighetsbeviset gav samma rätt till yrket som en svensk lärarexamen. Från 2000 till 2011 utfärdades cirka 5000 behörighetsbevis.

Bedömningsverksamheten av utländsk högskoleutbildning startade som en försöksverksamhet och permanentades 1987, då inom Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ). Verksamheten, som idag har funnits i mer än 25 år, har i princip sett likadan ut genom åren även om den bedrivits i olika myndigheter, efter UHÄ inom VHS och mellan 1995 och 2012 inom HSV. I takt med att efterfrågan på bedömningar ökat och internationell mobilitet blivit mer framträdande på agendan så har verksamheten och metodiken för bedömning utvecklats. Den största förändringen är att man gått från de första bedömningarna, **ekvivaleringarna**, där det krävdes att den utländska utbildningen i detalj motsvarade svensk utbildning för att erkännas, till dagens mer generösa erkännande som bygger på en betydligt större acceptans för att utbildningar är olika, och där syftet med utbildningen ges större vikt i bedömningen än förut.

## Vad är ett utlåtande?

Utlåtandet är inte en examen utan en vägledning för arbetsgivare, universitet och högskolor och andra. Ett exempel på ett utlåtande från HSV, det vill säga den typ av utlåtande som var aktuellt under den period som studerats, finns i bilaga A. Sedan 1 januari 2013 utfärdas utlåtandet av UHR. Utlåtandet utfärdas idag på ett särskilt papper med vattenmärken, fluorescerande fibrer, UV-tryck och reliefprägling för att skydda mot reproduktion och ändringar. Det är möjligt att kontakta UHR för att verifiera att dokumentet är korrekt. På utlåtandets baksida finns en graf som beskriver det svenska systemet för högre utbildning. Tillsammans med utlåtandet

skickas ett följebrev till den sökande med kortfattad information om hur man går tillväga om man vill fortsätta studera eller söka arbete. Sedan år 2012 finns ett särskilt följebrev som vänder sig till arbetsgivare.

I utlåtandet jämförs den utländska utbildningen med en svensk examen. I utlåtandet anges inga högskolepoäng, varken för utbildningen som helhet eller för delkurserna. I en kommentar ges information om utbildningens inriktning och annat som kan vara relevant, till exempel om det ingår examensarbete eller praktik i utbildningen. Jämförelsen innebär ingen exakt överensstämmelse. Det finns alltid skillnader i innehåll mellan utbildningar, också mellan svenska utbildningar. Skillnader mellan den utländska utbildningen och svensk utbildning till följd av att vissa kurser har anknytning till nationella förhållanden, lagar och förordningar kan behöva kompenseras genom relevant arbetslivserfarenhet eller studier. Detta förklaras i följebrev som den sökande får tillsammans med utlåtandet.

## Hur går en bedömning till?

Bedömningen är kostnadsfri för den som ansöker och baseras på personliga utbildningsdokument, i de flesta fall diplom och ämnesförteckning. För att bedömningen ska vara möjlig att göra måste två grundläggande krav vara uppfyllda. Utbildningen ska vara slutförd och avslutad med examen eller motsvarande och examen måste vara utfärdad av ett erkänt lärosäte. Det innebär att lärosätet och/eller utbildningen måste omfattas av någon slags kvalitetskontroll i utbildningslandet. Hur systemen för kvalitetskontroll ser ut varierar mellan länder, liksom hur man definierar ett lärosäte som erkänt.

Flera kriterier ligger till grund för jämförelsen med svensk examen. De viktigaste kriterierna idag är:

- utbildningens syfte, till exempel om den är yrkesförberedande eller akademisk
- utbildningens nivå i det utländska utbildningssystemet, ger den tillträde till avancerade studier?
- studiernas omfattning
- samt studiernas innehåll.

Om den utländska utbildningen skiljer sig väsentligt från svensk utbildning i något avseende kan utbildningen erkännas partiellt. Om skillnaderna är mycket stora kan resultatet av bedömningen bli att utbildningen inte erkänns alls. Exempel på väsentliga skillnader kan vara att en utbildning inte vilar på vetenskaplig grund. Om en utbildning inte erkänns fullt ut får den som ansökt om bedömningen ett brev som förklarar skälet till det.

Om det kan konstateras att utbildningen avslutats med examen utfärdad av ett erkänt lärosäte, och det inte föreligger väsentliga skillnader, så görs så långt det är möjligt i nästa steg en kontroll av utbildningsdokumentens äkthet. Det kan ske genom att myndigheter eller lärosätet i utbildningslandet kontaktas eller genom jämförelse med referensdokument, det vill säga med dokument som finns i tidigare ärenden.

Slutligen jämförs i utlåtandet utbildningen med antingen en generell examen, en konstnärlig examen eller med en yrkesexamen. Jämförelser görs aldrig mot yrkesexamina som leder till reglerade yrken i Sverige, som läkarexamen eller veterinärexamen, eftersom de behöriga myndigheterna prövar och utfärdar legitimation. Däremot gör UHR jämförelser mot övriga yrkesexamina, till exempel arkitekt- och agronomexamen. I de fall då en bedömning kan göras mot antingen en yrkesexamen eller en generell examen så väljs i första hand yrkesexamen. I bedömningsverksamheten krävs således god kännedom om både de utländska utbildningarna, och om de svenska. Under perioden 2007-2011 har till exempel en ny examensordning införts i Sverige och det påverkar bedömningarna.

## **Bedömning i ett internationellt perspektiv**

Arbetet med erkännande av utländska utbildningar i Sverige är en i allra högsta grad internationell fråga. UHR arbetar aktivt i det internationella samarbetet, framförallt det europeiska, med att utveckla formerna för erkännande. Samarbetet sker främst inom ramen för ENIC/NARIC-nätverken i och med att bedömningsavdelningen på UHR utgör det svenska ENIC/NARIC-kontoret. ENIC står för "European National Information Centre on academic mobility and recognition" och har Europarådet och UNESCO som huvudmän. NARIC står för "National Academic Recognition Information Centre" och har Europeiska kommissionen som huvudman. Samarbete sker också inom Norden genom nätverket för de nordiska erkännandekontoren Nordic National Recognition Information Centres (NORRIC).

Arbetet med bedömning utgår från Lissabonkonventionen och dess stöddokument. Innebörden i Lissabonkonventionen som Sverige ratificerade år 2001 är att de länder som anslutit sig till den ska erkänna varandras utbildningar. Under senare år har det i samband med Bolognaprocessen utvecklats fler instrument som kan användas som stöd i arbetet; bland annat bilagan till examensbevis (Diploma Supplement), det europeiska systemet för överföring av studiemeriter (ECTS) och kvalifikationsramverk. Dessutom har en gemensam manual för rättvist erkännande ("fair recognition") utarbetats av ENIC- och NARIC-nätverken.

# Utfall på arbetsmarknaden

För att utvärdera och analysera effekten av utlåtanden på samhällsnivå, det vill säga för att se om utlåtandena uppnår syftet att underlätta utrikes utbildade akademikers inträde på arbetsmarknaden, valde UHR att göra en stor registerstudie. Som beskrivs i inledningen utgår uppföljningen från den grupp akademiker som fick ett utlåtande över sin utländska utbildning under perioden 2007-2011. Den gruppen jämfördes med en kontrollgrupp av personer med en utländsk högskoleutbildning som inte hade fått ett utlåtande, och utfallet av ett antal samhällsekonomiska variabler som ger en bild av hur det har gått på arbetsmarknaden analyserades.

Sammanfattningsvis går det bättre på arbetsmarknaden för de akademiker som har fått ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning. De har i högre utsträckning ett arbete, och de har även i högre grad arbeten som kräver eftergymnasial utbildning och som sannolikt därmed är mer relevanta för deras utbildningsnivå. De utländska akademikerna som har fått ett utlåtande får snabbare ett arbete jämfört med de som inte har ett utlåtande. De får också snabbare arbete som kräver eftergymnasial utbildning. I vissa fall är skillnaderna i hur det har gått på arbetsmarknaden mellan grupperna inte stora procentuellt sett, men på totalnivå är resultaten statistiskt säkerställda och mönstret är detsamma oavsett kön, utbildningsinriktning, ursprungsregion eller vilken grund som personerna hade för att immigrera till Sverige.

## Studiens utformning

Delstudien baseras på registerdata från SCB och är upplagd som en kohortstudie. Utgångspunkten för studien är den grupp utrikes utbildade akademiker som har fått ett utlåtande över sin utländska utbildning 2007-2011 och som invandrat till Sverige tidigast år 2000. De personerna matchades på individnivå utifrån ett antal olika bakgrundsvariabler, med personer som inte har fått ett utlåtande, i syfte att få grupperna (fall och kontroll) så lika som möjligt. Därefter jämfördes grupperna för att identifiera eventuella skillnader i utfall på arbetsmarknaden, skillnader som skulle kunna gå att koppla till utlåtandet.

Kontrollpersonerna skulle ha en utländsk högskoleutbildning och ha invandrat till Sverige tidigast år 2000. Matchningen gjordes även på utbildningsinriktning, kön, ålder, grund för bosättning och vistelsetid i Sverige. Variabeln vistelsetid i Sverige är konstruerad så att den ger två grupper: kort (mindre än 3 år) och lång vistelsetid (3 år eller mer).

Personerna matchades vidare utifrån om de arbetade eller inte det år då fallen fick sitt utlåtande, och i aktuella fall utifrån utbildningskrav på yrket. Utbildningskraven i individernas yrken används som ett mått på om akademikerna har ett arbete som motsvarar deras utbildningsnivå. Den bedöms med hjälp av det så kallade yrkesområdet enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). UHR har valt att gruppera informationen om utbildningskrav i tre grupper; yrken med krav eftergymnasial utbildning på tre år eller mer (längre), yrken med krav på eftergymnasial utbildning upp till tre år och yrken som inte kräver eftergymnasial utbildning.

I rapporten ligger fokus framför allt på resultaten för de båda grupperna i sin helhet. För de läsare som är intresserade av en mer detaljerad beskrivning av vilka variabler som användes, den statistiska metodiken och ytterligare utfallsanalyser med avseende på kön, vistelsetid med mera hänvisas till bilaga B.

## Hur utfallet på arbetsmarknaden skattats

Utfallsvariablerna, det vill säga de variabler som ska ge en bild av hur det har gått på arbetsmarknaden, beskrivs kortfattat här. Huruvida en person med en utländsk akademisk utbildning arbetar eller inte är en av de variabler som säger något om hur det går. Arbetets utbildningskrav, det vill säga om arbetet kräver eftergymnasial utbildning eller inte, säger något om arbetets kvalifikationsnivå och relevans i förhållande till utbildningen. Båda de här variablerna har följts upp ett och tre år efter att individerna i fallgruppen fick sitt utlåtande.

UHR har även analyserat "tid till arbete" och "tid till arbete som kräver eftergymnasial utbildning". Analysen av tid till arbete utgår enbart från de individer som inte hade ett arbete det året som individerna i fallgruppen fick sina utbildningar bedömda. I analysen av tid till arbete som kräver eftergymnasial utbildning ingår de som inte arbetade eller som hade arbeten som inte krävde eftergymnasial utbildning det året som individerna i fallgruppen fick sina utbildningar bedömda. Utfallsvariablerna kan sammanfattas enligt följande:

- Om individerna förvärvsarbetar eller inte, ett och tre år efter utlåtande
- Utbildningskrav på arbetet; arbete som kräver längre eftergymnasial utbildning, eftergymnasial utbildning på minst tre år respektive arbete som inte kräver eftergymnasial utbildning, ett och tre år efter utlåtande
- Tid till arbete från "ej i arbete"
- Tid till arbete som kräver eftergymnasial utbildning, från att inte ha arbete eller haft ett arbete som inte kräver eftergymnasial utbildning.

## Beskrivning av fall- och kontrollgruppen

De akademiker som hade fått en bedömning av sin examen matchades enligt ovan med kontrollpersoner, och en första beskrivning av de båda grupperna presenteras i tabell A.

Av tabellen framgår att det är ungefär två tredjedelar kvinnor och en tredjedel män, eftersom det är så könsfördelningen ser ut bland fallen. Medelåldern var 34 år vid året för fallens utlåtande. Den vanligaste grunden för bosättning är familjeband/övrigt vilket nästan hälften av alla individerna har, följt av "saknar värde", vilket i stor utsträckning är EU-medborgare där grund för bosättning ej registreras, och därefter asylskäl. Minst vanlig grund för bosättning är arbete/studier.

**Tabell A.** Bakgrundsvariablernas fördelning bland fall och kontroller för den kohort som använts vid analys av arbetstatus ett år efter att fallen fått sina utlåtanden.

Bakgrundsvariabler	Grupptillhörighet	
	Fall	Kontroller
	Antal	Antal
	12 680	12 680
<b>Kön*</b>	(%)	(%)
Män	36	35
Kvinnor	64	65
<b>Ålder utlåtandeåret*</b>	(År)	(År)
Median	32	32
Medelvärde	34	34
<b>Grund för bosättning*</b>	(%)	(%)
Arbete/Studier	6	5
Asyl	19	20
Familjeband/Övrigt	48	48
Uppgift saknas **	27	27
<b>Vistelsetid*</b>		
Mindre än 3 år	83	83
3 år eller mera	17	17
<b>Utbildningsinriktning*</b>		
Företagsekonomer	18	18
Övriga ingenjörer	11	11
Lärare	12	12
Civilingenjörer	8	8
Övriga samhällsvetare	6	7
Jurister	5	6
Data-/Systemvetare	3	1
Socialt arbete	1	0
Andra utbildningar	37	38
<b>Yrkets utbildningskrav*</b>		
Eftergymnasial utbildning 3 år eller mera	6	6
Eftergymnasial utbildning upp till 3 år	3	3
Eftergymnasial utbildning krävs ej	18	18
Uppgift saknas	22	21
Ej förvärvsarbetande	50	51
<b>Ursprungsregion</b>		
Afrika	7	9
Asien	50	47
Europa	34	35
Nordamerika	3	5
Sydamerika	5	4
Uppgift saknas	0	0

\*=Bakgrundsvariabler som används för matchning, \*\*=främst EU-medborgare, för vilka grund för bosättning ej registreras. Värdena är avrundade till närmaste heltal.



Grupperingen av utbildningsinriktningarna är gjord för att fånga de utbildningar som förekommer mest frekvent i UHR:s bedömningar och för att fånga ytterligare några utbildningar som eventuellt var av särskilt intresse. Som framgår av tabellen är den vanligast förekommande utbildningsinriktningen företagsekonomer, följt av lärare, övriga ingenjörer (främst högskoleingenjörer) och civilingenjörer. Den stora gruppen "andra utbildningar" innehåller utbildningar inom såväl humaniora som naturvetenskap och samhällsvetenskap, vilka var mindre vanligt förekommande bland de som ansökte om att få ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning.

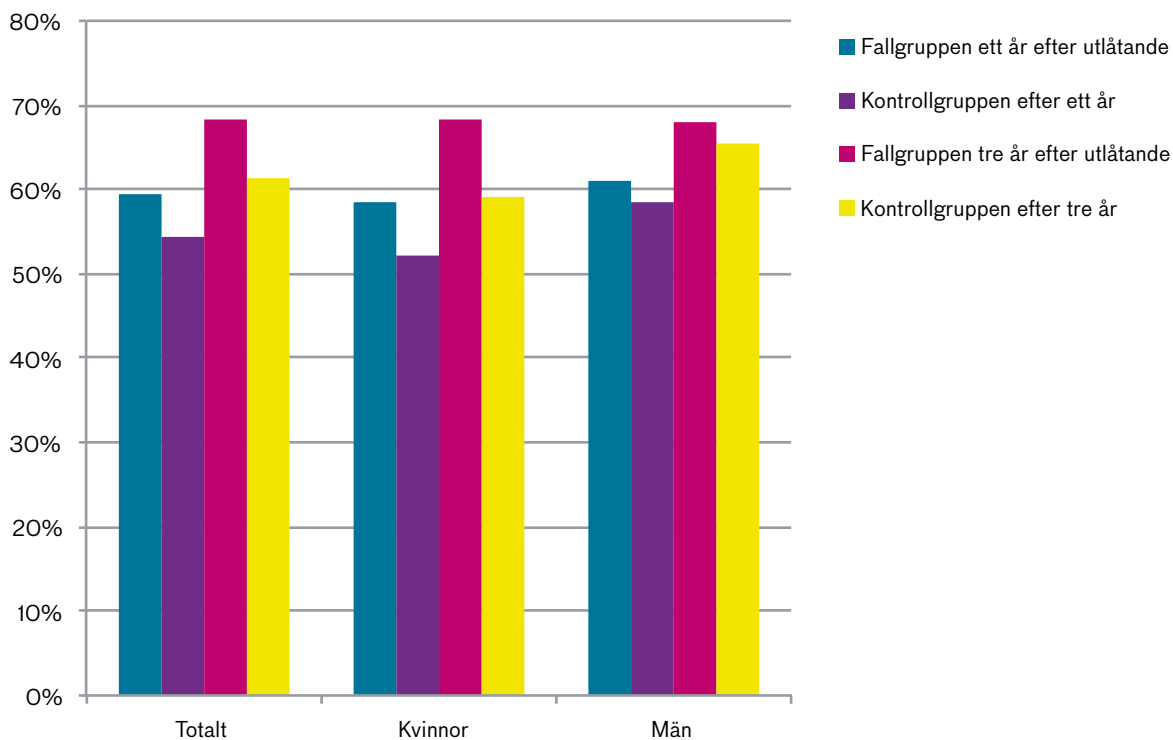
Ungefär hälften av alla individer i såväl fall- som kontrollgrupp förvärvsarbetade inte året då fallen fick sina utlåtanden. Sex procent arbetade inom yrken som kräver eftergymnasial utbildning på tre år eller mer och tre procent arbetade inom yrken som kräver upp till tre års eftergymnasiala studier.

Den variabel som inte ingick i matchningen, ursprungsregion, skiljer sig marginellt åt mellan grupperna. Det är något fler i kontrollgruppen som kommer från Afrika och något färre som kommer från Asien. Eftersom regioner är grovt indelade, med högt utvecklade länder och utvecklingsländer blandat i de olika regionerna är det svårt att dra några slutsatser om betydelsen av de här skillnaderna, men de är sannolikt måttliga med tanke på att skillnaderna är relativt små. I nästa avsnitt presenteras resultatet av analyserna för var och en av utfallsvariablerna.

## **Akademiker som har ett utlåtande arbetar i högre utsträckning**

Resultaten från uppföljningen av hur många som arbetar eller inte arbetar visar tydligt att gruppen med ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning förvärvsarbetar i högre utsträckning än gruppen utan utlåtande. De resultaten gäller både ett och tre år efter att personerna fått sitt utlåtande, med skillnaden att den generella närvaron på arbetsmarknaden är högre efter tre år, se figur 1. Efter ett år arbetade fem procentenheter fler bland de som hade ett utlåtande, 59 procent jämfört med 54 procent. Och efter tre år hade andelen som arbetade ökat i båda grupperna, då arbetade 68 procent av personerna med utlåtande och 61 procent av personerna utan utlåtande.

Mönstret att gruppen med utlåtande arbetade i större utsträckning än gruppen utan utlåtande var mycket konsekvent även när analyserna delades upp på kvinnor och män, olika utbildningsinriktningar, kort och lång vistelsetid, ursprungsregion och grund för bosättning. Några av de resultaten uppdelat på delgrupperna kommenteras här och ytterligare resultat återfinns i bilaga B.



**Figur 1. Andel i arbete efter ett och tre år i grupperna som har ett utlåtande (fallgruppen) respektive inte har ett utlåtande (kontrollgruppen).** Antalet individer i uppföljningen efter ett år är i vardera gruppen 12 500 och efter tre år 6 500. Uppföljning av hur många som arbetade 3 år efter utlåtandet kunde enbart göras på de individer som fick sitt utlåtande under åren 2007-2009 eftersom uppgifterna om utfallet på arbetsmarknaden för de individer som fick sitt utlåtande senare inte har hunnit komma in i SCB:s register.

## Akademiker som kommit av asylskäl förvärvsarbetar minst

Bland de utländska akademiker som kommer till Sverige av asylskäl är skillnaden liten i förvärvsfrekvens mellan de som har respektive inte har ett utlåtande. Det som också utmärker den här gruppen är att det generellt sett var en låg andel som arbetade. Till exempel var det 56 procent av de som har kommit av asylskäl till Sverige som arbetade tre år efter att de hade fått sitt utlåtande, jämfört med 68 procent i hela gruppen akademiker med ett utlåtande. När det gäller närvaron på arbetsmarknaden kopplat till vilken grund för bosättning som har angetts när akademikerna invandrade till Sverige, finns tydliga skillnader mellan grupperna (se bilaga B, tabell 3). De 56 procent som arbetade tre år efter att de fick sitt utlåtande bland de som kommit av asylskäl, kan jämföras med 89 procent bland de personer som hade arbete eller studier som grund för bosättning eller 72 procent bland anhöriginvandrade akademiker med utlåtande. Den största skillnaden i förvärvsfrekvens mellan de som har respektive inte har ett utlåtande fanns bland de som hade arbete eller studier som grund för bosättning. Här är UHR:s tolkning att det beror på att de individer som ingår i kontrollgruppen har kommit till Sverige för att studera i högre utsträckning än för att arbeta och att det motsatta gäller för gruppen med utlåtande.

## Kön som förklaringsvariabel fungerar inte

Förvärvsfrekvensen skiljer sig åt mellan kvinnor och män med, respektive utan, utlåtande. Skillnaden i förvärvsfrekvens mellan de som har utlåtande och de som inte har utlåtande är större för kvinnorna än för männen, både efter ett år och efter tre år (se figur 1). Efter ett år är det en något lägre andel kvinnor än män med utlåtande som arbetar. Efter tre år är det däremot något fler kvinnor än män med utlåtande

som arbetar. Eftersom kvinnors förvärvsfrekvens generellt sett är lägre än för män, särskilt för utrikes födda kvinnor är de här resultaten inte de förväntade.<sup>9</sup>

Här är det dock snarare utbildningsinriktning och andra bakgrundsvariabler än kön som påverkar förvärvsfrekvensen. I den grupp som är föremål för den här studien, det vill säga de som fick ett utlåtande under perioden 2007-2011 skiljer sig fördelningen av bakgrundsvariablerna åt mellan män och kvinnor (se bilaga B, tabell 1). Bland männen är exempelvis andelen med asyl som grund för bosättning högre och andelen som är lärare är lägre. Både den högre andelen personer med asylskäl som grund för bosättning och den lägre andelen lärare bland männen påverkar utfallet på arbetsmarknaden i negativ riktning. De här skillnaderna i fördelning av bakgrundsvariablerna i den grupp som UHR har fått i uppdrag att analysera gör att materialet inte lämpar sig för att uttala sig om skillnader mellan män och kvinnor när det gäller utfallet på arbetsmarknaden. Däremot fungerar de väl för att analysera om det är skillnader mellan kvinnor med och utan utlåtande, respektive män med och utan utlåtande avseende utfallet på arbetsmarknaden.

## **Personer som har varit längre i Sverige arbetar i högre utsträckning**

Bland de som fick en bedömning under den aktuella perioden hade ungefär var sjätte person vistats i Sverige längre än tre år, men högst sedan år 2000. Brytpunkten i vistelsetid valdes till tre år eftersom det då är rimligt att ha hunnit göra färdigt sina studier i svenska och sannolikt vara tillgängliga för arbetsmarknaden. När analysen av hur stor andel av gruppen med respektive utan utlåtande som arbetar delas upp på lång och kort vistelsetid är resultaten som förväntat tydliga. Bland de som har vistats längre i Sverige är det fler som arbetar generellt sett (resultaten finns i bilaga B, tabell 4 och 5). Resultaten visar också att personer med ett utlåtande konsekvent arbetar i något högre utsträckning än de som inte har ett utlåtande. Tre år efter utlåtagandet arbetar 78 procent bland de som vistats längre i Sverige, jämfört med motsvarande grupp utan utlåtande där 74 procent arbetar, se tabell 3 i bilaga B.

## **Utlåtandet tycks göra minst skillnad för personer med generell examen**

Om man ser till skillnaden i förvärvsfrekvens mellan individer med och utan utlåtande inom olika utbildningsinriktningar tycks utlåtagandet göra minst skillnad för kategorin "andra utbildningar". Andra utbildningar innehåller en mängd olika utbildningar inom exempelvis humaniora (där den största gruppen utgörs av språkvetenskapliga utbildningar), naturvetenskap och samhällsvetenskap, men också en del yrkesförberedande utbildningar. Efter tre år arbetade 66 procent av de personer som hade ett utlåtande inom de här utbildningsinriktningarna, jämfört med 64 procent bland de utan utlåtande. De små skillnaderna i förvärvsfrekvens i den här gruppen kan vara en reflektion av att den typen av yrken som personer med generella utbildningar har ofta inte är reglerade och det finns få formella krav på yrkena. Ett utlåtande över en sådan utbildning fyller kanske därför en mindre funktion. För att kunna göra en djupare tolkning skulle gruppen "andra utbildningar" ha behövt brytas ned ytterligare.

Bland de övriga utbildningsinriktningarna var skillnaderna i förvärvsfrekvens större mellan de som har respektive inte har ett utlåtande, mellan 5 och 10 procentenheter. I likhet med de resultat som presenteras ovan arbetade individerna med utlåtande i större utsträckning. Den utbildningsgrupp som arbetade i störst utsträckning var lärarna, där hela 76 procent hade ett arbete tre år efter utlåtagandet. Bland lärarna utan utlåtande arbetade 67 procent. Läraryrket är reglerat i Sverige, men ett utlåtande ger tillträde till tidsbegränsad anställning och efterfrågan på lärare är stor. Många som har en utländsk lärarutbildning arbetar som modersmåls lärare. Här är det

---

9 Olli Segendorf Å, Teljosuo T, Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration, Finansdepartementet, Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi 2011:5.

sannolikt så att utlåtandet har en relativt stor formell betydelse, som i sin tur följs av en ansökan om lärarlegitimation.

Bland juristerna var också skillnaden mellan grupperna med och utan utlåtande stor, men för dem var förvärvsfrekvensen generellt sett lägre. 63 procent av juristerna med utlåtande arbetade jämfört med 53 procent bland juristerna utan utlåtande. Att det är svårare för personer med en utländsk juristutbildning att komma in på arbetsmarknaden är inte förvånande med tanke på att juristutbildningar av förklarliga skäl ofta har en nationell prägel.

Det är inte förvånande att inträdet på arbetsmarknaden skiljer sig åt mellan utländska akademiker med olika utbildningsinriktningar. Det gäller även individer med svensk utbildning. Det visar bland annat UKÄ:s rapport om hur stor andel av nyexaminerade från svenska lärosäten med olika utbildningsinriktning som etablerat sig på arbetsmarknaden ett till ett och halvt år efter examen. De senaste uppgifterna avsåg de examinerade 2009/10 och deras etablering på arbetsmarknaden 2011.<sup>10</sup> Då var i genomsnitt 78 procent etablerade på arbetsmarknaden. Skillnaderna var dock stora mellan olika utbildningsinriktningar (examensgrupper), där de med examen inom ämnesområdena teknik samt vård och omsorg hade högst andel etablerade (83-84 procent) och de med examen inom det konstnärliga området hade lägst (35 procent). Även om nivåerna är högre för de med svensk än för dem med utländsk utbildning är mönstret likartat när det gäller etableringen på arbetsmarknaden för individer med olika utbildningsinriktningar.

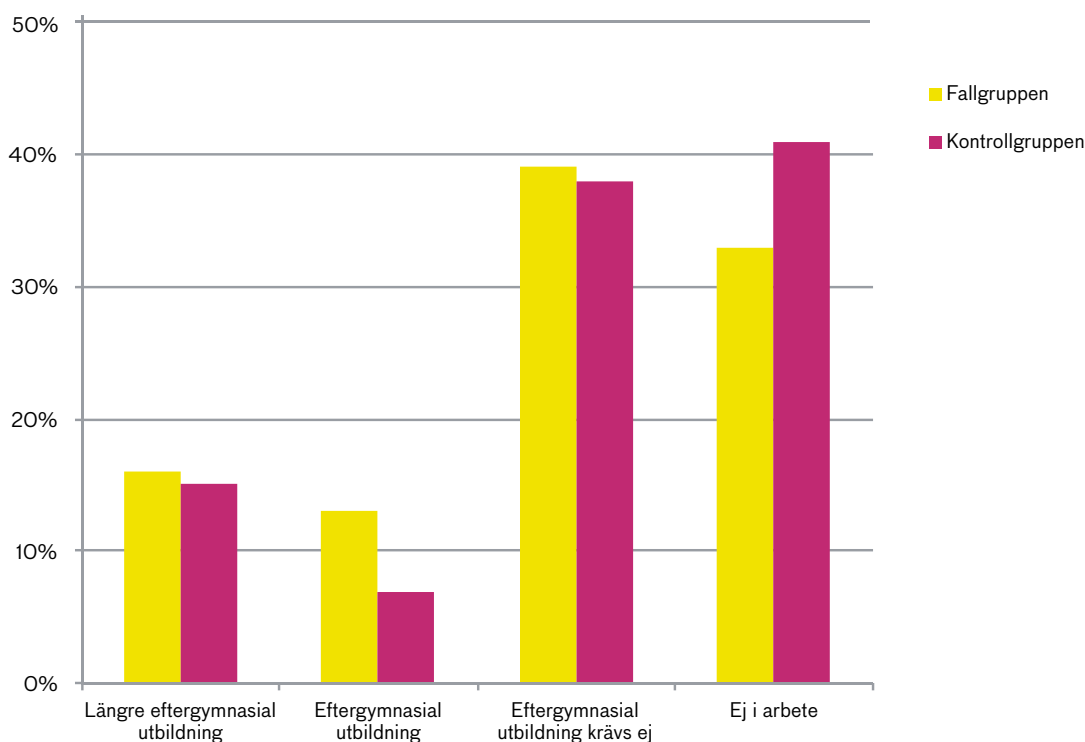
## **Personer med utlåtande har oftare arbete som kräver eftergymnasial utbildning**

Utöver om en individ arbetar eller inte så har UHR också valt att titta på arbetets utbildningskrav, och därmed dess relevans i förhållande till utbildningsnivån. Som beskrivits tidigare görs det med hjälp av det så kallade yrkesområdet enligt Standard för svensk yrkesklassificering, SSK. Resultaten för arbetets krav på utbildning ska tolkas med viss försiktighet då registret för dessa uppgifter inte är heltäckande och då det inte uppdateras fullt ut varje år. Variabeln yrkesområde är ett genomsnitt av utbildningsnivån för en viss typ av arbete på arbetsmarknaden idag.

Uppgifterna om yrkesområde har kategoriserats i tre grupper; yrken med krav på eftergymnasial utbildning på tre år eller mer, yrken med krav på eftergymnasial utbildning på upp till tre år och yrken som inte kräver eftergymnasial utbildning.

---

10 *Etableringen på arbetsmarknaden 2011 – examinerade läsåret 2009/10, Universitetskanslersämbetets rapportserie 2013:11.*



**Figur 2. Andel personer i arbeten med olika utbildningskrav, tre år efter året för utfärdandet av utlåtanden.** Arbeten med krav på längre eftergymnasial utbildning på mer än 3 år, eftergymnasial utbildning på upp till 3 år, ej krav på eftergymnasial utbildning samt individer som inte arbetar efter tre år. N=5 400 individer.

Som visats tidigare förvärvsarbetade de utrikes utbildade akademikerna som hade ett utlåtande från HSV i högre grad. Den fortsatta analysen av utbildningskraven i yrkena visar att de också hade arbeten med högre utbildningskrav, jämfört med kontrollgruppen. Se figur 2. Bland de utrikes utbildade akademikerna som hade ett utlåtande hade 16 procent arbeten som kräver längre/fördjupad eftergymnasial utbildning efter tre år, 13 procent hade arbeten med krav på högst treårig högskoleutbildning och 39 procent hade arbeten som inte kräver eftergymnasial utbildning. Resterande 33 procent arbetade inte. Bland kontrollerna, det vill säga de akademiker som inte fått ett utlåtande, var det ungefär lika stor andel som hade arbeten som kräver längre eftergymnasial utbildning, men bara hälften så stor andel som hade arbeten som kräver eftergymnasial utbildning på högst tre år jämfört med gruppen med utlåtande. Skillnaderna mellan grupperna är i vissa fall små men de är konsekventa. Med anledning av de relativt små skillnaderna mellan grupperna och variabelns mindre exakthet presenteras inga ytterligare analyser uppdelat på kvinnor och män, utbildningsinriktningar och så vidare.

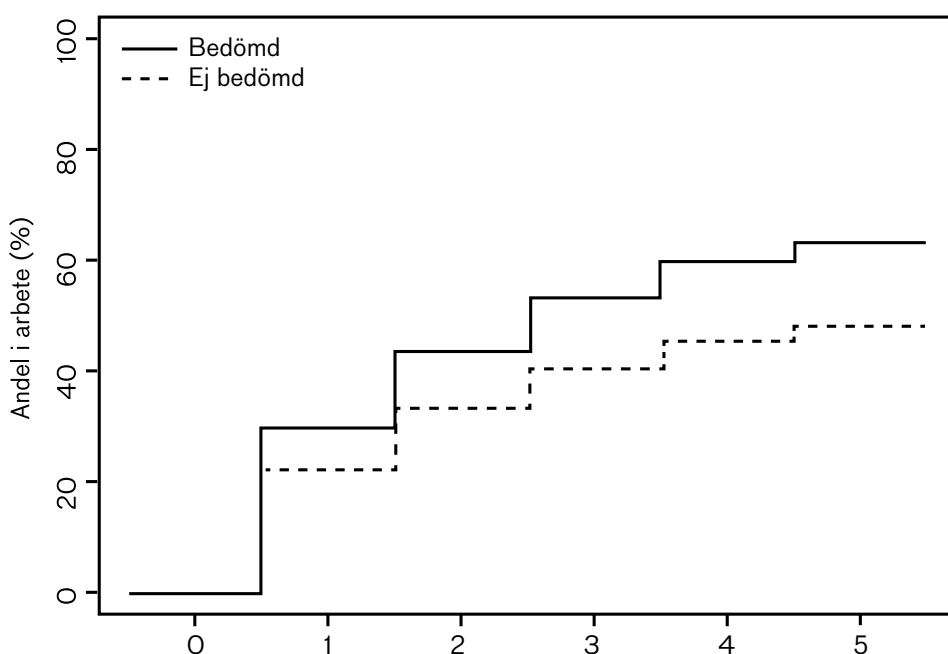
## Personer med utlåtande kommer snabbare i arbete

Ett vanligt samhällsekonomiskt mått på kostnad för frånvaro från arbetsmarknaden är att mäta den tid det tar för en individ att få ett arbete.<sup>11</sup> Det har UHR förhållit sig till i analyserna av tid till arbete. Här ingår som sagts tidigare endast de individer som **inte** förvärvsarbetade året för utlåtandet, vilket var cirka hälften av de 12 500 personerna i studien. De följdes fram till dess att de fick ett arbete eller försvann ur

<sup>11</sup> Riksrevisionens rapport "Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?", RiR 2011:16.

analysen av andra skäl, se bilaga B. Det är enbart individer som fick utlåtanden 2007 som bidrar med fem års uppföljningsdata. Det är därför viktigt att påpeka att resultaten för framför allt år fyra och fem baseras på relativt få individer och ska av den anledningen tolkas med viss försiktighet. Samtidigt är trenden densamma för de åren som för de tidigare åren, vilket gör att det inte finns någon anledning att tro att resultaten skulle vara helt missvisande även för den senare delen av uppföljningstiden.

Resultaten av analysen av tid till arbete visar att det generellt sett går snabbare för de akademiker som har ett utlåtande över sin utbildning att få ett arbete, se figur 3. Detta mönster återkommer i samtliga delgruppsanalyser. Skillnaden i den tid det tar att få ett arbete är större mellan kvinnorna med och utan ett utlåtande än för männen. Som nämnts tidigare skiljer sig grupperna kvinnor och män åt i andra hänseenden än kön. På delgruppsnivå kan andelen som inte hade ett arbete initialt variera. Exempelvis var det hela tre fjärdedelar av personerna som kommit till Sverige av asylskäl som inte förvärvsarbetade när de fick sitt utlåtande. Trenden i resultaten är dock densamma som för den totala gruppen, en med tiden ökande andel i arbete, även om startnivåerna skilde sig åt.



**Figur 3. Tid till arbete (år) för personer som har fått ett utlåtande (bedömd) och kontrollgruppen utan utlåtande (ej bedömd).** De personer i fallgruppen och kontrollgruppen som vid tidpunkten för utlåtandet inte hade ett arbete följdes upp med avseende på hur lång tid det tog att få ett arbete. Antalet personer var vid inledningen av uppföljningen 6 500 individer i respektive grupp, och minskade därefter successivt.

## Vistelsetiden spelar roll

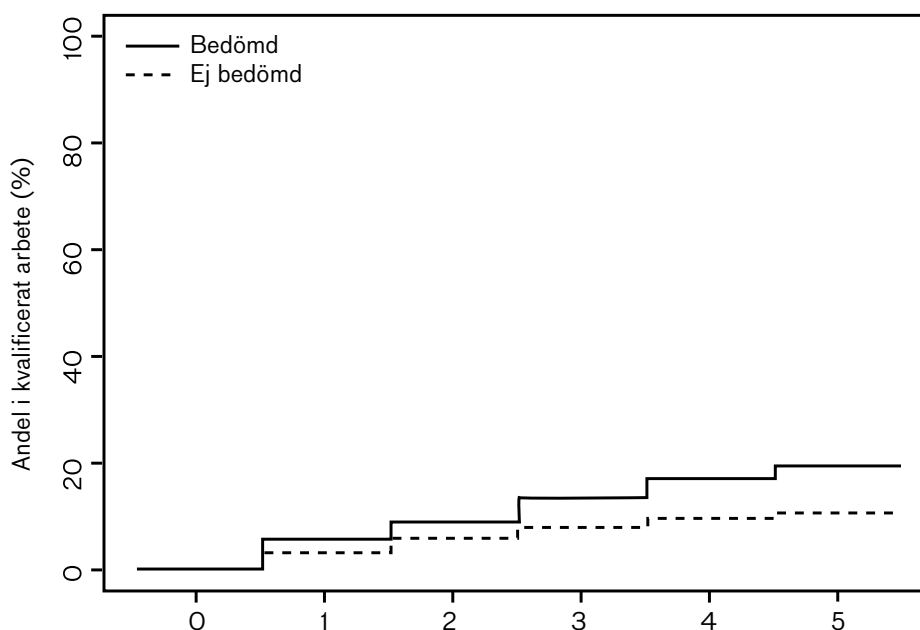
Bland de akademiker som hade varit i Sverige mindre än tre år var det drygt hälften som inte arbetade vid tidpunkten för bedömning. När den gruppen studeras för att se hur lång tid det tog för dem att få ett arbete jämfört med en kontrollgrupp är kopplingen mellan utlåtande och snabbare inträde på arbetsmarknaden återigen tydlig. Bland personerna med längre vistelsetid var det cirka en tredjedel som inte förvärvsarbetade när de fick sitt utlåtande. Analysen av hur lång tid det tog att få ett arbete för den här gruppen visar på relativt stora skillnader mellan de som har respektive inte har ett utlåtande. Det beror till stor del på att de akademiker som ingår i kontrollgruppen och som inte arbetade initialt, i väldigt liten utsträckning började arbeta under hela den femåriga uppföljningstiden. Vad det i sin tur beror på har inte ingått i vårt uppdrag att utreda, men är väl värt en egen studie.

## Det tar tid för flyktingarna att komma i arbete

Av alla de utrikes utbildade akademiker som fick ett utlåtande under perioden 2007-2011 hade en femtedel kommit till Sverige av asylskäl. Av dem var det relativt många som ännu inte hade arbete när de fick sitt utlåtande, cirka tre fjärdedelar av alla med asylskäl som grund för bosättning. I den gruppen är det intressant att notera att skillnaden i den tid det tog att få ett arbete var liten mellan gruppen som hade utlåtande jämfört med de som inte hade det. Det är också intressant att notera att den relativt stora grupp som inte hade ett arbete när de fick sitt utlåtande i ökande grad kommer i arbete under den perioden. De börjar med andra ord på en lägre nivå men utvecklingen är påtaglig, mot en allt högre grad av förvärvsarbete ju längre tiden går.

## Utlåtandet kopplat till snabbare kvalificerat arbete

Eftersom arbetets utbildningskrav är ett kompletterande mått på hur det går på arbetsmarknaden för akademiker analyserades även hur lång tid det tog att få ett arbete som kräver eftergymnasial kompetens, enligt SSYK-koden. Här har den grupp akademiker som vid tillfället för utlåtandet hade arbeten som **inte** krävde eftergymnasial utbildning eller **inte arbetade** följts upp och jämförts med kontrollerna. Återigen ska resultaten som baseras på SSYK tolkas med försiktighet. Skillnaderna är relativt små, men mönstren är konsekventa. De som har en bedömning över sin utländska högskoleutbildning går något snabbare till ett arbete som kräver eftergymnasial utbildning jämfört med kontrollpersonerna (figur 4).



Figur 4. Tid till arbetet (år) som kräver eftergymnasial utbildning för personer som har fått ett utlåtande (bedömd) och kontrollgruppen utan utlåtande (ej bedömd). De personer i fallgruppen och kontrollgruppen som vid tidpunkten för utlåtandet inte hade ett arbete eller hade ett arbete utan krav på eftergymnasial utbildning följdes upp med avseende på hur lång tid det tog att få ett arbete som kräver eftergymnasial utbildning på minst tre år. Antalet personer var vid inledningen av uppföljningen 8 700 individer i respektive grupp, och minskade därefter successivt.

# Vad tycker de som har fått ett utlåtande?

Uppdraget från regeringen var att analysera och utvärdera användningen och effekten av utlåtanden och även undersöka om målet att underlätta målgruppens inträde på arbetsmarknaden i Sverige uppnås. I det här kapitlet undersöker UHR användningen och effekten av utlåtandet ur den enskilda individens perspektiv. Varför ansöker man om ett utlåtande och hur har man använt det? När har det använts och hur var det till hjälp? Resultaten från de frågorna redovisas i det här kapitlet och även resultaten från några bredare frågor om personernas uppfattning av det större sammanhanget var utlåtandet är en del.

Sammanfattningsvis visar resultaten att tre av fyra personer som har fått ett utlåtande har använt det. De vanligaste situationerna att använda sitt utlåtande i var för att söka arbete, för att planera sin framtid och för att fortsätta studera och många tyckte att de hade haft hjälp av utlåtandet i de här situationerna. Trots utlåtandet är det tydligt att de som har svarat på UHR:s enkät är frustrerade över den egna situationen, de har svårt att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen och saknar kontakter på arbetsmarknaden. I de öppna svaren framkommer tydliga behov av utveckling i flera delar av det komplexa sammanhang som utgör integrationen för de utländska akademikerna; vägledning in i sitt nya land i allmänhet och studievägledning i synnerhet, förbättrade möjligheter till studier i svenska och i sitt ämnesområde och en öppnare attityd på den svenska arbetsmarknaden.

## Kort om enkätens utformning och utskick

Frågorna i enkäten utformades för att få en bild av hur personer som hade fått en bedömning av sin utländska högskoleutbildning hade använt sitt utlåtande och om de anser det varit till hjälp, framför allt när de söker arbete. Enkäten bestod av olika delar där respondenterna fick svara på frågor om sig själva, sin utbildningsbakgrund, varför de ansökte om en bedömning, hur de använt utlåtandet och hur de tyckte att det hjälpt dem och slutligen om hur de upplever sin nuvarande situation på arbetsmarknaden. I slutet på enkäten fanns det även tillfälle för respondenterna att lämna egna synpunkter.

Vid utformningen av frågorna och svarsalternativen har både erfarenheter från HSV:s arbete med bedömning och kunskaper från en tidigare uppföljning<sup>12</sup> gjord 2012 varit viktiga, framför allt för frågor kring användningen. I den uppföljningen framkom dels att utlåtandet användes tidigt i integrationsprocessen, dels att utlåtandet användes i fler syften än enbart för att söka arbete. Respondenterna använde utlåtandet för att planera framtiden, som ett underlag när man tog ställning till om man skulle söka arbete eller fortsätta studera. I det senare fallet, antingen för att komplettera sin tidigare utbildning eller för att byta inriktning. Uppföljningen från 2012 visade också att utlåtandet användes exempelvis i kontakter med arbetsförmedlingen, a-kassan och för att söka yrkesinriktade studier i svenska. Enkäten finns i sin helhet i bilaga C.

Enkäten skickades i december 2013 till alla de som hade fått sin utbildning bedömd under åren 2007-2011. Enkätundersökningen omfattar fler individer än registerstudien, som redovisas i det föregående kapitlet. I enkätundersökningen inkluderas även personer med utländsk akademisk utbildning som vuxit upp i Sverige och de som invandrat till Sverige före år 2000. Dessutom skickades enkäten till en del av de som hade ansökt om ett utlåtande men vars utbildningar av olika skäl inte kunde bedömas, för att ge underlag för framtida utvecklingsarbete inom bedömningsverksamheten. Av dem som fick enkäten svarade drygt 5000 personer, vilket ger en svarsfrekvens på 30 procent. I den redovisning som nu följer presenteras

---

12 HSV:s rapport "Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta?" (2012:20 R)



enbart resultaten för den grupp som hade fått en bedömning av sin utländska högskoleutbildning.

## Kort om de som svarade

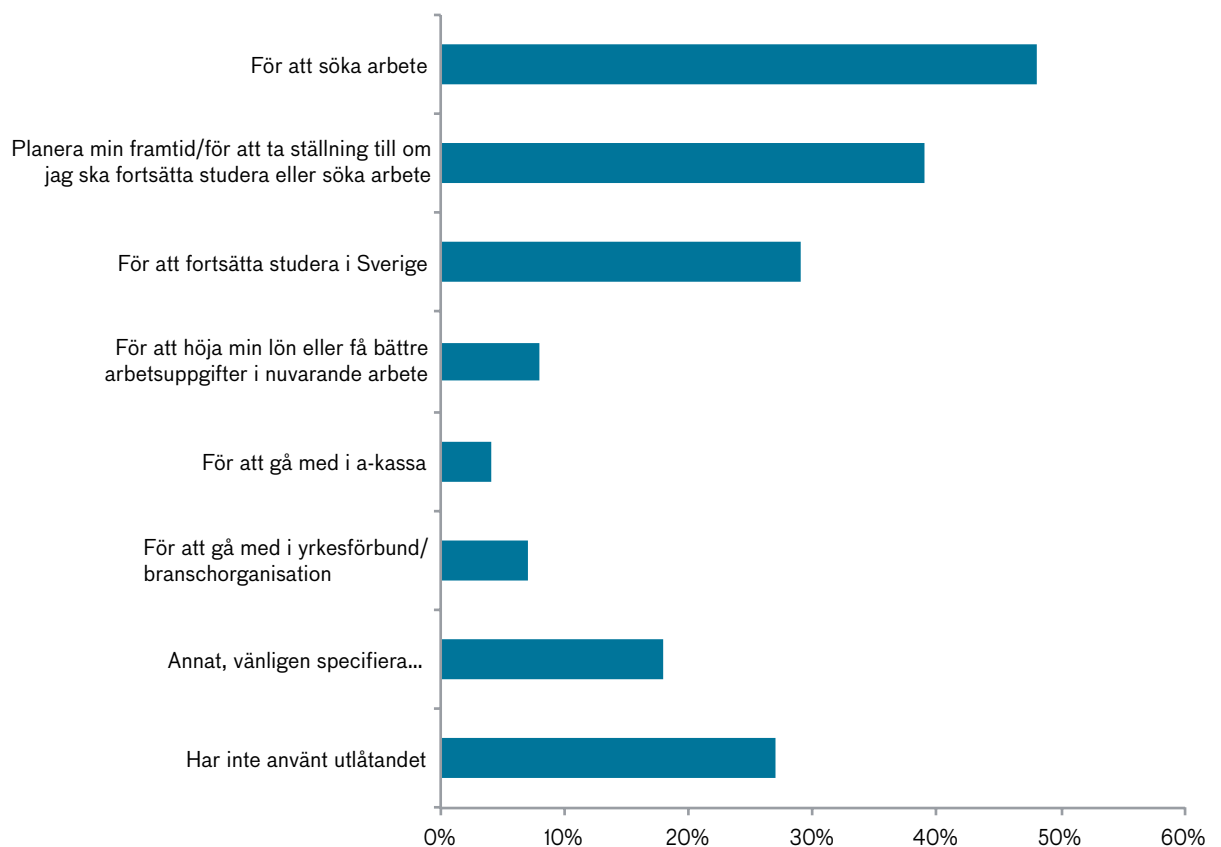
Av de 30 % som svarade på enkäten är två tredjedelar kvinnor. Fyra av fem personer har bott i Sverige i mindre än tio år men det finns också respondenter som har vuxit upp i Sverige. De största utbildningsländerna är Irak, Polen, Ryssland, USA och Rumänien. Alla slags utbildningar finns representerade, från små utbildningar med ett par svarande till de största med flera hundra respondenter; lärarutbildning, företagsekonomisk utbildning och ingenjörutbildning. Till de större hör också samhällvetenskaplig och språkvetenskaplig utbildning.

De som besvarat enkäten är i stort sett representativa för dem som ansökt om bedömning. Det är dock något fler som anger att de har lärarutbildning i enkätsvaren. Det kan förklaras av att även mer generella utbildningar, inom till exempel naturvetenskap eller språk, gör det möjligt att arbeta som lärare i en del länder. Svarsfrekvensen är lägre för de som bedömdes under 2007, det vill säga bland dem som haft längst tid på sig att etablera sig. Det hänger samman med att många av dem bjöds in till enkäten per post, inte per e-post som de övriga. Förvärvsfrekvensen är också något lägre bland dem som besvarat enkäten än i populationen i registerstudien (fallgruppen).

## Utlåtandet används för att söka arbete och planera

De som svarade på enkäten fick inledningsvis svara på frågan hur de hade använt sitt utlåtande och en rad möjliga användningsområden var listade. Vidare fick de svara inom vilka av dessa användningsområden som de upplevde att utlåtandet hade hjälpt dem. Den senare frågan fungerar som en indikator på effekt ur den enskilda individens perspektiv. För att sedan få en uppfattning om vilka förväntningar de som hade ansökt om en bedömning hade på ett utlåtande innan de ansökte ställdes också en fråga om varför personerna hade ansökt om en bedömning. De olika svarsalternativen i de här frågorna finns redovisade i figur 5 och 6. Det var möjligt för respondenterna att välja flera olika svarsalternativ.

Tre av fyra personer som svarade på enkäten hade använt sitt utlåtande. När det gäller hur de hade använt det, så var det vanligaste för att söka arbete, vilket antas vara det primära syftet med utlåtandet. Det hade ungefär hälften av respondenterna gjort. Många hade också använt utlåtandet till att planera framtiden och även för att fortsätta studera. Ganska många respondenter använde också svarsalternativet "Annat" utan att vidare precisera vad som avsågs med det. Kvinnorna hade i något större utsträckning använt utlåtandet till att söka arbete och för att fortsätta studera än vad männen hade gjort.



**Figur 5. Hur har du använt utlåtandet?** Respondenterna kunde välja flera svaralternativ. N=4 800 individer.

Många har använt utlåtandet för att fortsätta studera i Sverige. Det kan tolkas som att det handlar om att man vill sätta in sin egen utbildning i ett sammanhang, i det svenska utbildningssystemet. Syftet är i så fall att få en uppfattning om hur man kan gå vidare om man vill fortsätta studera för att komplettera sin utbildning med en högre examen eller om man vill byta yrke. Det kan också spegla att en del utländska akademiker felaktigt tror att de behöver ett utlåtande innan de söker till svensk högskola. Det är inte förvånande att sådana missförstånd kan uppstå givet att UHR (tidigare HSV) informerar om utländsk utbildning och att svenska lärosäten kan fråga om råd i frågor som rör antagning och tillgodoräkande, det vill säga beslut som sedan fattas av lärosätena.

Ungefär var fjärde person angav vid tillfället för enkäten att de inte hade använt sitt utlåtande. Fler män än kvinnor svarade att de inte hade använt utlåtandet. Att man inte använt utlåtandet kan bero på att man är missnöjd med det eller att behovet inte har funnits. För att undersöka vad som kan vara de bakomliggande faktorerna till att inte använda utlåtandet gjorde UHR en vidare analys av den gruppen. Analysen visar att de skiljer sig i vissa avseenden i förhållande till de som har använt sitt utlåtande. De personerna som inte har använt sitt utlåtande hade i genomsnitt vistats kortare tid i Sverige och fler bland dem hade studerat på högskolan. De hade i högre utsträckning haft ett arbete som inte kräver högskoleutbildning alternativt kräver högskoleutbildning som inte direkt överensstämmer med den utbildning man har. Fler bland dem hade också varit hemma på heltid och skött om hushållet. Färre av dem hade varit arbetslösa och/eller deltagit i program och aktiviteter via arbetsförmedlingen, studerat på SFI eller yrkesinriktad svenska, eller studerat på annan utbildning utanför högskolan, till exempel inom kvalificerad yrkesutbildning. Det

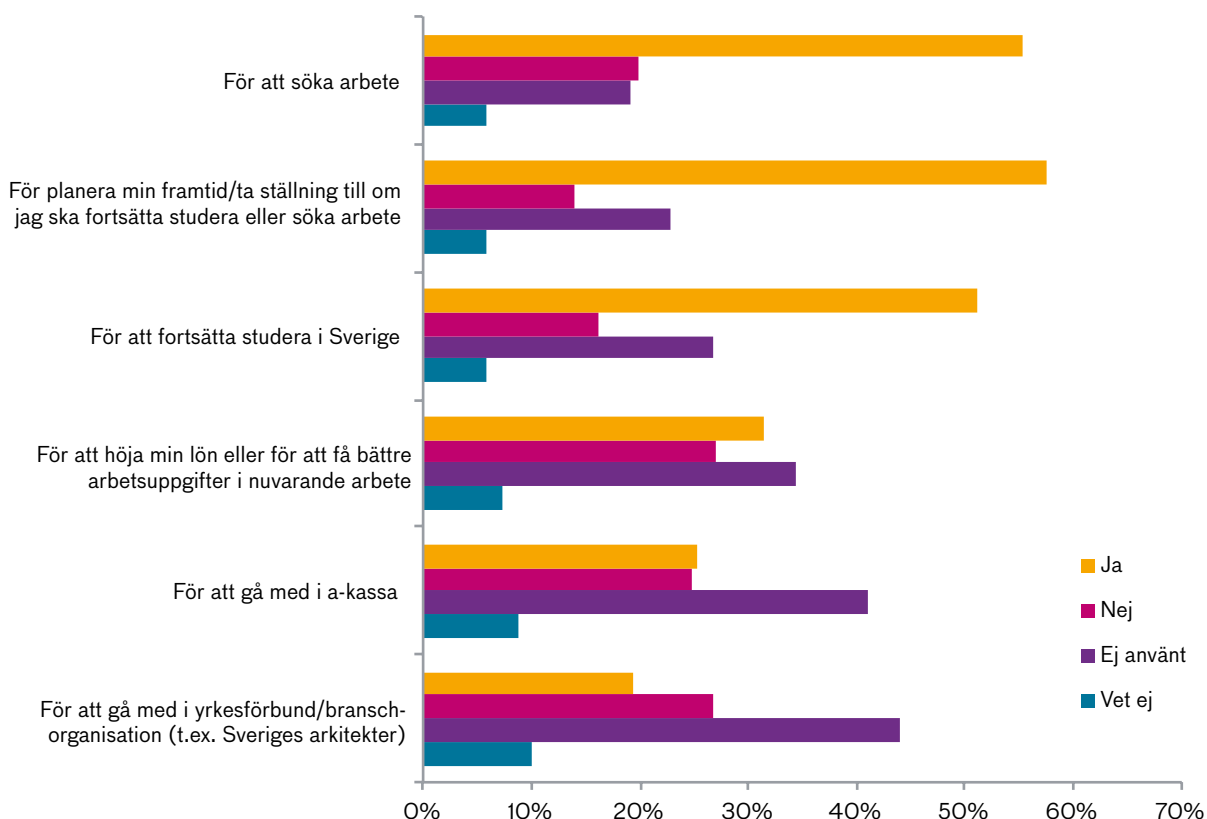
kan konstateras att grupperna skiljer sig åt men det går inte att dra några entydiga slutsatser. Om man varit en kortare tid i Sverige är det dock naturligt att man inte lärt sig svenska eller orienterat sig i Sverige. Man har kanske inte byggt upp sina kontakter. Särskilt när det gäller personer med asyl som grund för bosättning är det rimligt att det tar tid att komma i ordning så pass att man har hunnit ut på arbetsmarknaden.

När det gäller varför de utrikes utbildade akademikerna från början hade ansökt om en bedömning visar resultaten att deras förväntningar när de ansökt väl matchar hur de sedan kom att använda sitt utlåtande.

De som svarade på enkäten fick även ange hur många gånger de hade använt utlåtandet till att söka arbete. Enkätsvaren visar här att av de som använt utlåtandet hade ungefär 60 procent använt det mellan en och tio gånger, 20 procent hade använt det 10 till 50 gånger och resten mer än femtio gånger.

## Många tyckte att det var till hjälp

På frågan om på vilket sätt personerna med en utländsk högskoleutbildning tyckte att utlåtandet hade hjälpt dem i olika situationer svarade drygt hälften att det hade varit till hjälp inom de tre största användningsområdena; för att söka arbete, för att planera framtiden och för att fortsätta studera. Kvinnorna tyckte generellt sett att utlåtandet hade varit till något större hjälp i dessa situationer än vad männen tyckte. När det gällde nyttan inom de andra möjliga användningsområdena var det många respondenter som inte hade använt utlåtandet och det var även färre som tyckte att det hade varit till hjälp. Resultaten från den här frågan finns presenterad i figur 6 nedan.



Figur 6. När du har använt utlåtandet, inom vilka användningsområden tycker du att det har hjälpt dig? Respondenterna kunde välja flera svaralternativ. N=4 400 individer

Många respondenter hade använt sitt utlåtande för att fortsätta studera, ett användningsområde som kan te sig något perifert. Det här sättet att använda sitt utlåtande kan ses i ljuset av de kommentarer som många valde att lämna i slutet på enkäten och som sammanfattas nedan. Ett återkommande tema i kommentarerna var att många saknar vägledning om studier och yrken i Sverige; att man i många fall tycker sig sakna tillräcklig information om arbetsmarknad och möjligheter till vidare studier i Sverige.

## Arbetsgivarna upplevs vara mest intresserade av arbetslivserfarenhet

För att få respondenternas bild av vad arbetsgivarna är intresserade av så fick de i enkäten ta ställning till ett antal påståenden om arbetsgivare. Påståendena handlade om arbetsgivarnas intresse för utlåtandet respektive de arbetssökandens utbildningsdokument och tidigare arbetslivserfarenhet. Respondenterna fick även ange i vilken utsträckning de trodde att arbetsgivarna kände till UHR:s/dåvarande HSV:s utlåtande över utländsk högskoleutbildning.

Resultaten visar att arbetsgivarna upplevs vara mest intresserade av tidigare arbetslivserfarenhet. Därefter upplevdes arbetsgivarnas intresse vara störst för de utbildningsdokumenten, exempelvis genom att arbetsgivaren efterfrågat dokumenten. När det gällde arbetsgivarnas intresse för utlåtandet så angav fler respondenter att arbetsgivarna **aldrig** var intresserade av det än som **alltid** var det. Det var dock många respondenter som inte hade någon åsikt i den frågan, drygt var femte person. De här svaren bör tolkas försiktigt då det är svårt för de som svarat på enkäten att uppskatta hur intresserade arbetsgivarna varit av olika slags meriter. Det är möjligt att de som haft svårare att hitta arbete uppfattar arbetsgivarna som mindre intresserade av exempelvis utlåtandet. Mer än hälften av de svarande håller med om påståendet att de arbetsgivare man varit i kontakt med känner till HSV:s utlåtande, men det finns också svarande som uppger att arbetsgivare inte är bekanta med utlåtandena sedan tidigare. Huruvida man tror att utlåtandet är känt eller ej påverkar rimligtvis benägenheten att använda utlåtandet.

## Svårt att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen

I den avslutande delen av enkäten ställdes ett antal frågor om personernas situation på arbetsmarknaden. Syftet var att kunna ge en bredare bild av etableringen där utlåtandet utgör en liten del. Respondenterna fick svara på frågor om de har arbetat i Sverige efter sin högskoleutbildning och om de arbetade vid tillfället för enkäten. De fick även ange i vilken utsträckning de hade haft och nu hade arbeten som överensstämde med deras utbildning.

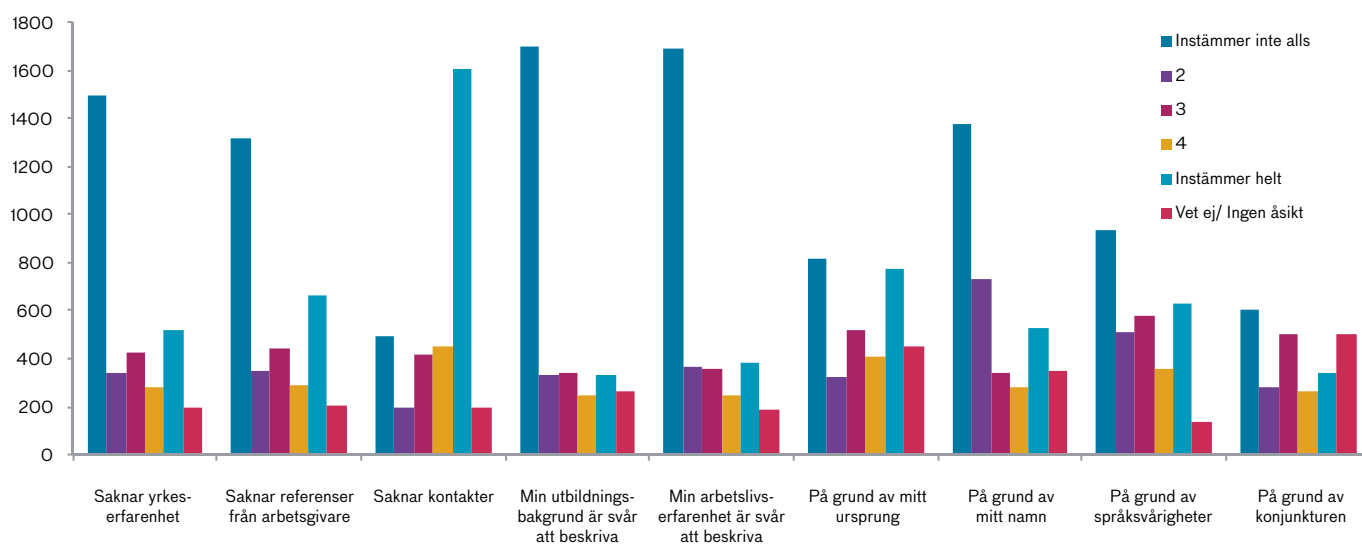
Resultaten från de här frågorna visar att två tredjedelar av respondenterna hade ett arbete vid tidpunkten för enkäten. Männerna hade arbete i något större utsträckning än kvinnorna. Alla som hade ett arbete fick svara på frågan om hur arbetet överensstämmer med deras högskoleutbildning. Här gavs fyra alternativ för dem som hade arbeten med krav på högskoleutbildning och ett alternativt för arbete som inte kräver högskoleutbildning. Sammanfattningsvis kan man säga att ungefär en tredjedel av respondenterna uppger att de har arbeten som överensstämmer med deras utbildning och att en tredjedel uppger att de har arbeten som inte kräver högskoleutbildning. Resterande tredjedel tycker att de har arbeten som delvis stämmer med deras högskoleutbildning. Männerna angav i större utsträckning att de hade arbeten som inte kräver högskoleutbildning och kvinnorna hade i större utsträckning arbeten som delvis stämde med deras utbildning. Nästan en av tio respondenter angav att de inte vill arbeta inom det området som de är utbildade för.

Drygt tre femtedelar av respondenterna upplever generellt sett att de har haft svårt att få ett arbete i Sverige som överensstämmer med deras utbildning, trots

bedömningen. En femtedel menar att de inte har haft svårt att få ett arbete som motsvarar deras utbildning. Den resterande femtedelen av respondenterna anger att de inte har sökt arbete som överensstämmer med deras utbildning.

## Avsaknad av kontakter upplevs mest problematisk

I samband med frågan om eventuella svårigheter att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen fanns även tillfälle för respondenterna ta ställning till påståenden om möjliga anledningar till att det var svårt att få ett relevant arbete. De olika påståendena och resultaten från dem presenteras i figur 7. Utlåtandet och dess funktion har närmast koppling till svarsalternativet "Min utbildningsbakgrund är svår att beskriva" eftersom syftet med utlåtandet just är att beskriva utbildningen och jämföra den med en svensk examen.



**Figur 7. Vad tror du är anledningen till att du har haft svårt att få ett arbete som överensstämmer med din högskoleutbildning?** Respondenterna kunde välja flera svaralternativ. N=3 800 individer.

Här visar det sig att avsaknad av kontakter upplevs vara den viktigaste anledning till att det är svårt att få ett relevant arbete. Andra anledningar till att det enligt respondenterna är svårt är annat ursprung än svenskt, språksvårigheter och avsaknad av referenser från arbetsgivare. Få respondenter tror att de haft svårt att få ett relevant arbete på grund av att deras utbildningsbakgrund eller arbetlivserfarenhet är svår att beskriva. Relativt få tror att det på grund av konjunkturen är svårt att få ett arbete som överensstämmer med den egna utbildningen. Ålder fanns inte med som svarsalternativ för svårigheter att hitta arbete, men några respondenter har kommenterat att det är ett problem. Det dök upp ett flertal gånger i de öppna kommentarerna, där många upplevde att det är svårt att hitta ett arbete när man är lite äldre och har annan bakgrund än svensk.

*"Det är näst intill omöjligt att vara 50+, utländsk påbrå med brytning i svenska språket att överhuvudtaget bli kallad till en intervju inom min bransch. Det tas överhuvudtaget ingen hänsyn till att jag har senior level inom mitt yrke eller vilken erfarenhet jag har; verkar helt ointressant för arbetsgivare vilken erfarenhet jag har. Har man inga kontakter inom svenskt arbetsliv verkar det inte möjligt att få ett arbete med en utländsk utbildning. Det som återstår är icke kvalificerade arbete och även dessa är svåra att få då jag anses vara överkvalificerad."*

## Många tog chansen att lämna kommentarer

I slutet av enkäten fanns möjlighet att lämna kommentarer på själva enkäten eller att lämna andra synpunkter som respondenterna hade. Drygt 1 700 personer, det vill säga ungefär var tredje person, tog den möjligheten. Det fanns några återkommande teman i svaren. En del skriver att de är tacksamma för utlåtandet och att det har gått bra för dem, de har hittat rätt arbete eller kunnat studera vidare i Sverige. Men i de allra flesta svaren tas negativa erfarenheter av integrationen på den svenska arbetsmarknaden upp. En del av respondenterna är mycket frustrerade över att inte ha hittat rätt arbete eller över att ha fastnat i arbete där man inte trivs eller får använda sina kunskaper. Det kan tilläggas att de personer som valde att lämna kommentarer förvärvsarbetade i mindre utsträckning än gruppen i sin helhet, och därmed kanske hade särskilt stor anledning att vara frustrerade över sin situation på arbetsmarknaden.

## Bättre vägledning

Ett tema som återkom i fritextsvaren var att många saknar vägledning om studier och yrken i Sverige. Den bilden stärks också av att relativt många angav att de hade använt sitt utlåtande för att studera. Fritextsvaren visar att många tycker sig sakna tillräcklig information om arbetsmarknad och möjligheter till vidare studier i Sverige. Många önskar att de hade haft en kontaktperson som kunde varit med under hela processen, och även att utlåtandet över den utländska utbildningen kombinerats med konkreta råd om hur man går vidare efter bedömningen. Sådan information finns till viss del i följebrevet som de utrikes utbildade personerna får tillsammans med utlåtandet, men informationen kan behöva göras tydligare. Det kan också vara så att de vill ha mer specifika råd om sina egna möjligheter och då ligger uppgiften på en studie- och yrkesvägledare snarare än på den som gör bedömningen.

*"Det är viktigt att utländska utbildningar översätts till inom vilka områden den utbildade kan arbeta med dvs exemplifiera med olika yrkesområden som är lämpliga kopplade till utbildningen."*

## Mer hjälp

Många respondenter ber om hjälp. Flera skriver att de vill ha hjälp att hitta arbete, och en del att de hoppas att enkäten kommer att förbättra möjligheterna för dem med utländsk utbildning. Det är konkret hjälp man vill ha, någon skriver att man borde kvotera in personer med utländsk utbildning och andra att det bör ordnas praktikplatser med garanterat jobb för dem som visar sig lämpliga. En del svar kan tolkas som att man önskar att utlåtandet skulle ha större betydelse, att arbetsgivare mer eller mindre skulle tvingas ta hänsyn till det vid rekryteringen.

*"Jag tycker att utlåtandet skulle vara mer starkare eller skulle finnas en till intyg som ska ge mig mer stöd och säkra mig fram för arbetsgivare. Det kan vara också så att det ska stå på paper var exakt ska jag vända mig med min utländsk utbildning"*

## Bemötande på arbetsmarknaden

Många skriver att de på arbetsmarknaden möts av allt ifrån ointresse till ren diskriminering. Respondenterna upplever att de svenska arbetsgivarna inte litar på de utländska meriterna, och att arbetsgivarna anser att svensk utbildning är bättre. Andra skriver att de enda yrken som är öppna för utländska akademiker är de yrken där det råder brist på arbetskraft eller där låg status gör att personer med svensk utbildning inte vill arbeta. Det finns även en hel del kommentarer om diskriminering och rasism.

*"Det finns en otroligt stor skillnad mellan svensk utbildning och utländsk. Bemanningsföretag samt även Arbetsförmedlingen verkar bedöma först utifrån utbildningen från Sverige före allt annat. För att kunna försörja mig, har jag jobbat nästan endast lager jobb, som folk med utländskt ursprung är överrepresenterat. Vid början av pluggandet, hade jag sökt över 1600 jobb, med hjälp av jobbcoacher och rådgivare, utan en enda intervju, Arbetsgivare är inte den minsta intresserad av utländsk utbildning och till slut var jag tvungen att ta om min utbildning inom redovisning där nu att jag har en svensk utbildning, börjar jag bli intressant till arbetsgivare. Vad krävs är ett särskilt praktikant program för de som har lärt sig svenska och kommer att funka språkmässigt inom en arbetsplats. Samtidigt statens syn över integration för de utbildade invandrare behövs ses över."*

## **Dåliga erfarenheter av fortsatta studier**

Många anser att de måste komplettera med studier i Sverige, inte i första hand för att få ytterligare kunskaper utan snarare för att få ett "svenskt" dokument på sina \*befintliga kunskaper. Vissa har dåliga erfarenheter när det gäller fortsatta studier. Respondenterna saknar en koppling mellan bedömningen av deras utländska utbildning och antagning till den svenska högskolan. Det gäller både en konkret koppling, till exempel att man tror att alla dokument automatiskt förs över från bedömningen till antagningen, och mer principiellt, att högskolan borde acceptera bedömningen som står på utlåtandet i stället för att göra en egen prövning av grundläggande behörighet. Många är besvikna över att de måste börja om från början när de vill studera i Sverige. De hänvisas till Komvux när det som behövs kanske är en kort uppdatering av utbildningen och en orientering om svenska förhållanden.

Det fanns även en del kommentarer som handlade om själva bedömningsprocessen och de tar UHR med sig vidare i den interna verksamhetsutvecklingen.

# Arbetsgivarnas syn på utlåtandet

En del av uppdraget var att utvärdera effekten och användningen av utlåtanden över utländsk akademisk utbildning ur ett arbetsgivarperspektiv. Detta gjordes via en enkät till svenska arbetsgivare. Enkätfrågorna utformades utifrån uppdraget, samt med stöd i fokusintervjuer med arbetsgivare och i tidigare rapporter. För att få en uppfattning om användning och effekt av utlåtandet fick arbetsgivarna bland annat svara på om de hade sett ett utlåtande och om utlåtandet hade haft någon betydelse i samband med rekrytering. De fick även svara på vad de önskade sig mer i ett utlåtande och vilka faktorer som är viktigast när man väljer att rekrytera respektive inte rekrytera en person med utländsk högskoleutbildning.

Resultaten från enkäten till arbetsgivarna visar att en majoritet känner till att det finns en myndighet som har till uppgift att bedöma utländsk högskoleutbildning. En av fyra arbetsgivare har sett ett utlåtande och bland dem svarade en majoritet att det hade haft betydelse för beslutet att anställa någon. Utlåtandets viktigaste funktion tycks vara att göra den som rekryterar trygg i förvisningen om att utbildningen är "godkänd" av en svensk myndighet och att tydliggöra utbildningen. Det är också tydligt att arbetsgivarna vill ha mer information om den utländska utbildningen, de vill veta mer exakt vilken svensk utbildning som den utländska motsvarar. Brister i kunskaper i svenska är ofta av betydelse när en person med utländsk högskoleutbildning inte får en tjänst enligt de arbetsgivare som svarade på UHR:s enkät.

## Kort om urval och enkätens utformning

För att få en så bra bild som möjligt av arbetsgivarnas syn på utlåtandena och rekrytering av personer med en utländsk högskoleutbildning, skickades en enkät ut till ett stort urval av Sveriges arbetsgivare. Samtliga privata arbetsgivare med fler än 100 anställda och alla kommuner, landsting och statliga enheter, tillsammans kallade offentliga arbetsgivare, fick enkäten. Ett urval av de privata arbetsgivarna med 20-100 anställda fick också enkäten. Sammanlagt sändes enkäten ut till drygt 5 000 arbetsgivare i april 2014 via e-post. För mer information om urvalet av arbetsgivare och utskick av enkäten hänvisas till bilaga D.

Enkäten var utformad med ett antal frågor för att få bakgrundsinformation om arbetsgivaren; vem som svarar på enkäten och den personens roll i rekrytering. De fick även svara på hur stor andel av de anställda som hade en högskoleutbildning, i vilken utsträckning man rekryterade högskoleutbildade och inom vilka områden det var. För att få en uppfattning om användning och effekt av utlåtandet frågade UHR om kännedom om utlåtanden och dess eventuella betydelse vid rekrytering. I samband med frågorna om utlåtandets betydelse vid rekrytering fanns tillfälle att lämna öppna svar i fritext. För att få ytterligare förståelse för vad en arbetsgivare vill veta i samband med rekrytering av utrikes högskoleutbildade, ställdes en öppen fråga där arbetsgivarna kunde beskriva vad de mer skulle behöva få information om i ett utlåtande. Vidare fanns en fråga om vilket stöd arbetsgivarna önskar rent generellt vid rekrytering av personer med utländsk högskoleutbildning. Arbetsgivarna som svarade på enkäten ombads även ta ställning till ett antal faktorer som hade haft betydelse i den senaste rekryteringen av en person med utländsk högskoleutbildning, när personen i fråga fick respektive inte fick en tjänst. Enkätfrågorna i sin helhet finns att läsa i bilaga D.



## Drygt 40 procent av arbetsgivarna svarade

Sammanlagt svarade 2 130 arbetsgivare på enkäten, vilket utgör drygt 40 procent av de som tillfrågades. Den totala svarfrekvensen är förväntad då målgruppen arbetsgivare är relativt svår att nå.<sup>13</sup> Knappt var femte respondent svarade för en offentlig arbetsgivares räkning, resten för en privat arbetsgivare.

En närmare titt på de arbetsgivare som har svarat på enkäten, för att se hur väl de representerar sin andel av arbetsmarknaden i stort, visar följande: kommuner, landsting och statliga enheter är mycket väl representerade, större privata arbetsgivare (100 – 500 anställda) är väl representerade och privata arbetsgivare med färre än 100 anställda är mindre väl representerade. Det här innebär att respondenterna täcker in en stor del av arbetsmarknaden när det gäller volymen, men att vissa typer av arbetsgivare, till exempel mindre företag är sämre representerade. Detta är bra att ha i åtanke när man tolkar resultaten. De personer som svarade på enkäten för sin arbetsgivares räkning har god eller mycket god insikt i hur rekrytering går till på arbetsplatsen enligt UHR:s bedömning. För mer detaljerad information om vilka personer som svarade och hur väl representerade olika typer av arbetsgivare är hänvisas till bilaga D.

## Många vet att det finns en myndighet som bedömer utländsk utbildning

En inledande fråga i enkäten var om arbetsgivarna kände till att det finns en myndighet som har till uppgift att bedöma utländsk högskoleutbildning, det vill säga att den myndighetsfunktionen finns i Sverige. Nästan sex av tio svarade att de känner till att det finns en sådan myndighet. Frågan var alltså inte specificerad till någon särskild myndighet och det är troligt att de som svarade hade olika myndigheter i åtanke, exempelvis UHR och Socialstyrelsen.

Kännedomen om att det finns en myndighet som har till uppgift att bedöma utländsk högskoleutbildning var störst bland de respondenter som hade många anställda och bland de offentliga arbetsgivarna, det vill säga kommuner, landsting och statliga arbetsgivare. Om man ser till olika branscher varierar kännedomen något, men skillnaderna var måttliga.

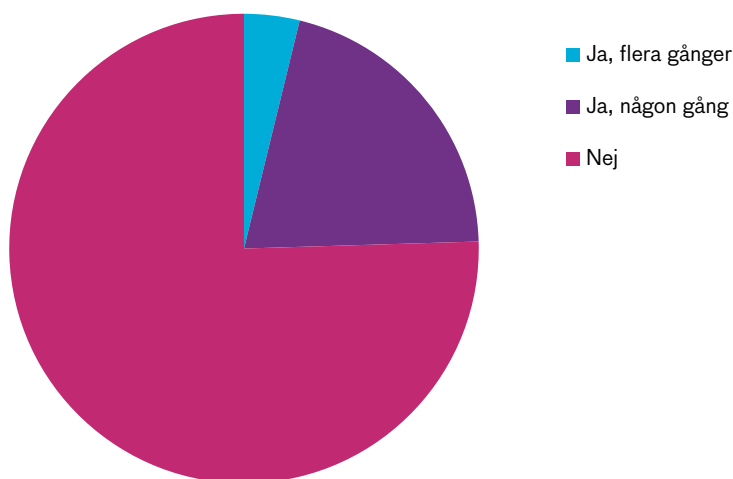
## En av fyra arbetsgivare hade sett ett utlåtande

För att få en uppfattning om hur bekanta arbetsgivarna var med utlåtandena över utländsk högskoleutbildning från just HSV/UHR ställdes en specifik fråga om det. I frågan visades exempel på hur utlåtanden ser ut och arbetsgivarna fick ange om de hade sett ett sådant någon eller flera gånger alternativt inte alls. En fjärdedel av arbetsgivarna svarade att de hade sett ett utlåtande någon eller flera gånger i samband med en rekrytering (figur 8).

De arbetsgivare som var mest bekanta med utlåtanden, var de stora privata arbetsgivarna och arbetsgivare inom stat och landsting. Det var av naturliga skäl fler arbetsgivare som hade sett ett utlåtande bland de större arbetsgivare som anställde många högskoleutbildade, nästan hälften av de som hade anställt fler än 100 akademiker under de senaste åren hade sett ett utlåtande. När det gäller olika branscher var det inga stora skillnader i andelen arbetsgivare som hade sett respektive inte hade sett ett utlåtande.

---

13 Riksrevisionens rapport "Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?" RIR 2013:17



**Figur 8. Har du i samband med en rekrytering sett ett utlåtande från HSV/UHR?** Arbetsgivarna fick svara på frågan om det hade sett ett utlåtande flera gånger, någon gång eller inte alls. N=1 800 individer.

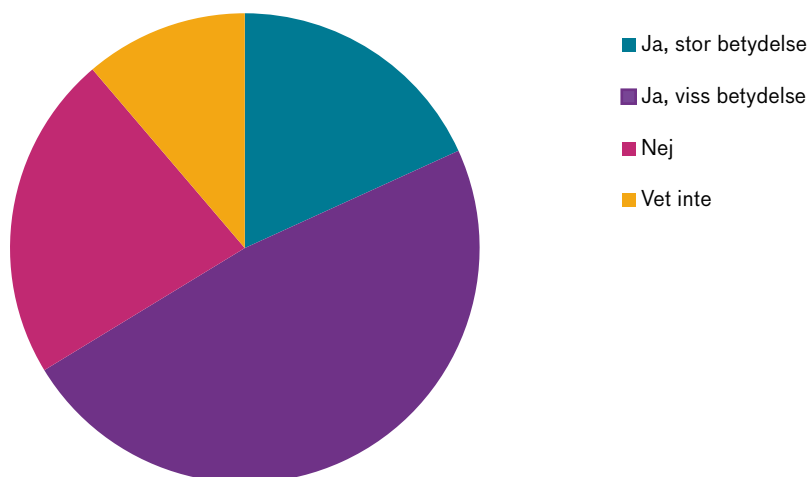
## Utlåtandet har haft betydelse

Av de arbetsgivare som angav att de har sett ett utlåtande, cirka 440 stycken, anser två tredjedelar att det har haft viss eller stor betydelse för beslutet att anställa någon (figur 9). I samband med enkätfrågan om utlåtandet har haft betydelse för beslutet att anställa någon fanns även möjlighet att lämna fritextskommentarer, vilket ungefär var tionde svarande gjorde. Nedan finns några typiska kommentarer citerade:

*"Valideringen av utländsk utbildning är avgörande för att vi ska kunna bedöma utbildningens relevans."*

*"Det kan kännas som en trygghet, att utbildningen har validerats i Sverige."*

*"Betydelsen är beroende på hur pass känt det/den utländska ärosätet/examen är."*



**Figur 9. Har utlåtandet haft betydelse för beslutet att anställa någon?** De arbetsgivare som hade sett ett utlåtande fick svara på frågan om utlåtandet hade haft betydelse för beslutet att anställa någon. N=450 individer.

## Utlåtandet tycks ge trygghet och tydlighet i första hand

Resultaten från enkätfrågorna om utlåtandets betydelse tillsammans med de öppna kommentarerna tyder på att den viktigaste funktionen är att arbetsgivaren ska känna sig trygg i det faktum att lärosätet och den utländska utbildningen är bedömda som trovärdiga av en svensk myndighet, och vilken nivå och inriktning utbildningen motsvarar i Sverige. Efter att utbildningens "äkthet", nivå och inriktning är säkerställd tycks utlåtandet vara mindre viktigt i den fortsatta beslutsprocessen. För att få information om på vilket sätt utlåtandet hade haft betydelse ställdes ett antal följdfrågor om utlåtandets betydelse för beslut om anställningsform, det vill säga om anställningen skulle ske tillsvidare eller vara tidsbegränsad, liksom om utlåtandet haft betydelse för beslut om tjänstebenenämning och/eller lönenivå. De arbetsgivare som tyckte att utlåtandet hade haft **stor** betydelse för beslut att anställa någon, det vill säga ungefär en fjärdedel av de som hade sett ett utlåtande, analyserades närmare. Bland dem tyckte ungefär hälften att utlåtandet var viktigt för alla ovanstående beslut; anställningsform, tjänstebenenämning och lön. Resterande hälft svarade att utlåtandet inte var viktigt i samband med dessa beslut eller att de inte visste. Så här kommenterade några av arbetsgivarna som tyckte att utlåtandet hade stor betydelse vid rekrytering och när det gällde beslut om anställningsform och tjänstebenenämning:

*"För mig är det viktigt att veta hur den utländska utbildningen ställs i relation till nivåer i Sverige."*

De arbetsgivare som rekryterade inom socialt arbete, pedagogiskt arbete och inom vård tyckte i störst utsträckning att utlåtandet hade haft en stor betydelse för beslutet att anställa någon. Det är dock möjligt att arbetsgivarna i den här frågan till viss del blandar ihop utlåtanden med olika typer av legitimationer som utfärdas av andra myndigheter.

Bland de arbetsgivare som tyckte att utlåtandet hade haft viss betydelse för beslutet att anställa någon svarade den övervägande majoriteten att utlåtandet inte hade betydelse i de specifika besluten om anställningsform, tjänstebenenämning eller lönenivå. Några typiska kommentarer som kan exemplifiera den mer generella betydelsen av utlåtandet ser ut såhär:

*"Vi anställer alla på samma sätt, en provanställning först som sedan går vidare till en tillsvidareanställning."*

*"De flesta av våra tjänster benämns utifrån interna regelverk."*

*"Utlåtandet har endast betydelse för att avgöra om utbildningen motsvarar de krav vi haft i rekryteringen. Om utlåtandet visar att aktuell utbildning motsvarar våra krav, så genomförs lönesättning utifrån värdering av den sökandes övriga meriter"*

## Vad arbetsgivarna önskar sig mer i ett utlåtande

I samband med frågorna om utlåtandet och dess betydelse fanns en fråga där arbetsgivarna kunde svara på vilken ytterligare information de skulle behöva i ett utlåtande för att få stöd i en rekrytering. Den information som redan står med i utlåtandet var specificerad i enkätfrågan; utbildningens nivå och inriktning, syftet med utbildningen, kontroll av att lärosätet är erkänt i utbildningslandet, granskning och äkthetsbedömning av dokument. Frågan ställdes som en öppen fråga för att få möjlighet att fånga in alla typer av synpunkter och önskemål. Detta för att både kunna svara på regeringens uppdrag, och för UHR:s utvecklingsarbete med utlåtandet. Mer än 500 arbetsgivare valde att svara på denna öppna fråga.

De öppna kommentarerna går grovt att sortera i olika områden. Den vanligaste typen av svar, som ungefär 40 procent av arbetsgivarna gav, var att de var nöjda med utlåtandet och dess innehåll. Det kan ses som ett gott betyg över utlåtandet. Därefter var den vanligaste kommentaren att man ville veta mer exakt vilken utbildning som den utländska utbildningen skulle motsvara i Sverige, ungefär en av fem svarande önskade det. Så här ser några typiska kommentarer ut:

*"Eftersom vi är mer bekanta med de svenska högskoleutbildningarna och dess nivåer, behövs en "likvärdighetsbedömning" av de utländska utbildningarna jämfört med de svenska för att kunna relatera till vilken relevans den utländska utbildningen har i rekryteringen."*

*"Om det är möjligt, en jämförelse med motsvarande svensk utbildning. Är en arkitektutbildning i Portugal att jämställa med en svensk eller är den mer/mindre avancerad?"*

Vissa arbetsgivare var intresserade av mer information om den utländska utbildningen och dess innehåll, exempelvis vilka kurser som hade ingått och förhållandet mellan teori och praktik i utbildningen. Citatet ovan om arkitektutbildningen är också ett exempel på en annan typ av kommentar, nämligen de som handlade om att man ville veta mer om den utländska utbildningens kvalitet och i några fall också lärosätets ranking. Några av de som svarade på frågan efterlyste information om vad de utländska betygspoängen motsvarade, omfattningen av utbildningen eller dess ingående kurser i högskolepoäng.

## Önskemål om stöd generellt

Det fanns även en öppen fråga om vilket stöd arbetsgivarna skulle behöva rent generellt vid rekrytering av personer med en högskoleutbildning från ett annat land än Sverige. Den frågan ställdes för att få en bild av vilka behov av stöd som arbetsmarknaden har och möjligen vilka myndigheter eller andra instanser som skulle kunna ge det stödet. Nästan 700 arbetsgivare valde att svara på den frågan.

När det gällde vilket stöd som önskas generellt svarade många arbetsgivare "bättre utbildning i svenska språket". Många ville ha lättillgänglig kontakt med en expertmyndighet för att få mer information om utländska utbildningar och kanske diskutera mer i detalj och jämföra med motsvarande svensk utbildning. Det fanns önskemål om både direkt dialog med en help-desk och/eller via webbtjänster. Andra kommentarer berör invandring och integration på arbetsmarknaden i stort.

*"Många med hög akademisk nivå skulle behöva för dem särskilt anpassad utbildning i svenska språket och gällande svenska samhället etc. Många gånger vittnar dessa om att ha ingått i svensk utbildning där de varit blandade med individer som har väldigt mycket sämre förutsättningar att tillägna sig språket, vilket de upplevt som begränsande för egna möjligheter att komma framåt."*

*"En möjlighet att snabbt få frågor om utbildningar från utländska lärosäten snabbt och korrekt besvarade via e-post/webbtjänst."*

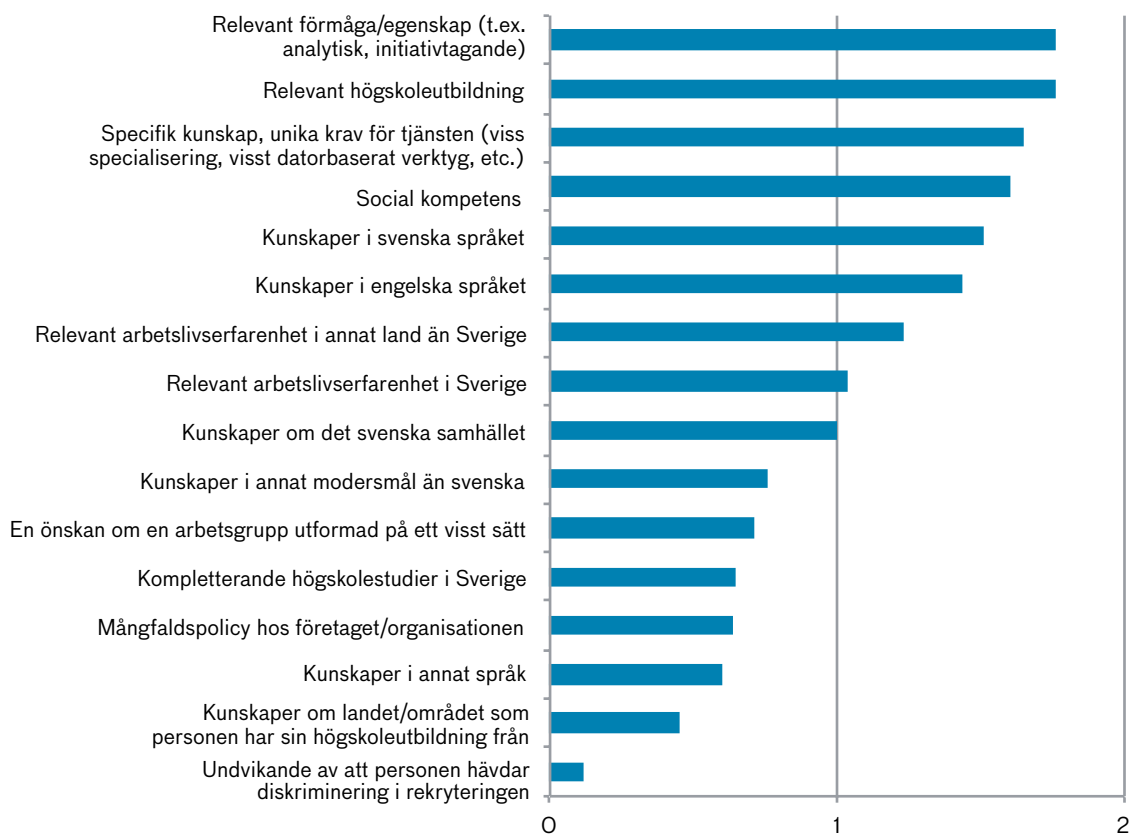
*"Hjälp med arbets- och uppehållstillstånd, det är en jobbig och tidsödande process idag. Vi anställer doktorander och postdoc med utomeuropeisk bakgrund men väljer hellre någon som redan finns inom EU därför att det är mycket enklare."*

Även i frågan om vilket stöd som önskas generellt vid rekrytering av personer med en utländsk högskoleutbildning var vanliga önskemål att arbetsgivarna vill veta mer om vilken svensk utbildning/utbildningsprogram som är jämförbar med den utländska utbildningen, mer om den utländska utbildningens innehåll och kvalitet och i viss mån utländska betygssystem.

## Viktigast för att få arbete: utbildningen, relevant förmåga och specifika kunskaper

I avslutningen på enkäten till arbetsgivarna breddas perspektivet för att få en uppfattning om vilka faktorer som har betydelse vid rekrytering av personer med en utländsk högskoleutbildning. Här handlar det om hela den bedömning som arbetsgivaren gör vid en anställningssituation och där själva utlåtandet utgör sannolikt en mindre del. Respondenterna ombads tänka på den senaste rekryteringen av en person med utländsk högskoleutbildning och ange vad som ledde till att den personen fick en tjänst. De efterfrågade faktorerna finns presenterade i figur 10 och arbetsgivarna fick ange om de hade stor, viss eller ingen betydelse. De kunde även svara om de inte visste vilken betydelse faktorn hade. De sammantagna resultaten presenteras i figuren.

De viktigaste faktorerna var relevant högskoleutbildning och relevant förmåga/egenskap vid den senaste rekryteringen av en utländskt högskoleutbildad. Specifik kunskap/unika krav för tjänsten var därefter det som arbetsgivarna tyckte var viktigast. Mindre viktigt var att undvika diskriminering och kunskaper om utbildningslandet samt kunskaper i annat språk.

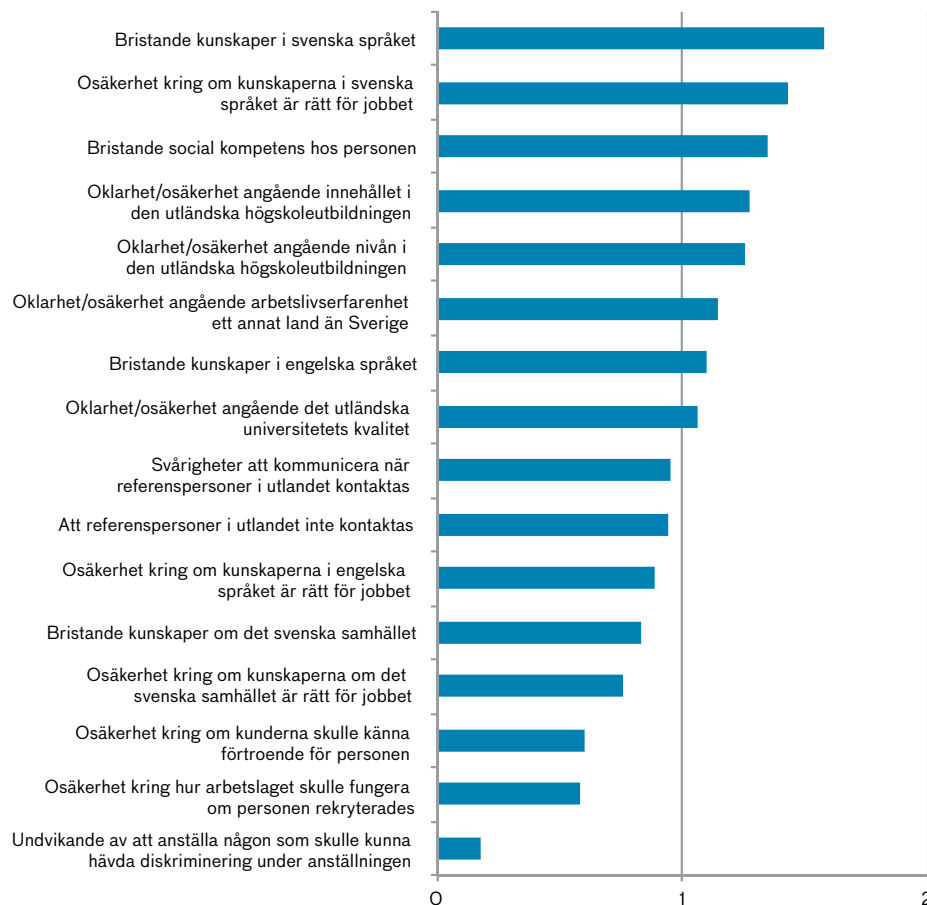


**Figur 10. Vad ledde till att en person med utländsk högskoleutbildning fick en tjänst hos er?** Arbetsgivarna fick ange betydelsen av olika faktorerna i samband med en rekrytering. Stor betydelse gavs värdet 2, viss betydelse 1 och ingen betydelse värdet 0 och ett genomsnittligt värde av de olika faktorernas betydelse räknades ut och presenteras i figuren. N=800 individer.

## Brister i svenska största hindret för att få arbete

För att få ytterligare inblick i vilka faktorer som arbetsgivarna väger in vid rekrytering av personer med utländsk utbildning frågade UHR även om vad som kan vara av betydelse när en sökande inte får en tjänst. Även här fick respondenterna ta ställning till en rad faktorer och i figur 11 sammanfattas resultaten från den frågan. Bristande kunskaper i svenska språket eller osäkerhet kring om kunskaperna i svenska språket är rätt för jobbet var de två viktigaste faktorerna när en utrikes utbildad person inte fick tjänsten enligt respondenterna. Att goda kunskaper i svenska är något som många arbetsgivare önskar och i vissa fall kräver, både för att utföra arbetet och för att passa in socialt på arbetsplatsen är inte nytt och det diskuteras bland annat i rapporten Nyanlända akademikers inträde på den svenska arbetsmarknaden.<sup>14</sup>

Därefter angavs bristande social kompetens vara av stor betydelse. Oklarhet/osäkerhet kring innehållet i den utländska högskoleutbildningen och även oklarhet/osäkerhet kring nivå på den utländska högskoleutbildningen var därefter faktorer som ledde till att en person inte rekryterades. När det gäller arbetsgivarnas osäkerhet kring innehåll och nivå i utbildningen berör det utlåtandet och dess funktion, och det är ett område som behandlas i de avslutande reflektioner som nu följer.



**Figur 11. Vad kan vara av betydelse när en person med utländsk högskoleutbildning inte får en tjänst?** Arbetsgivarna fick ange betydelsen av olika faktorerna i samband med en rekrytering. Stor betydelse gavs värdet 2, viss betydelse 1 och ingen betydelse värdet 0 och ett genomsnittligt värde av de olika faktorernas betydelse räknades ut och presenteras i figuren. N= 1 700 individer.

14 Nyanlända akademikers inträde på den svenska arbetsmarknaden, Stockholms Akademiska Forum, 2011

# Avslutande reflektioner

Under de senaste årens diskussion och debatt om hur integrationen på arbetsmarknaden ska förbättras för personer med utländsk bakgrund och utbildning har ett stort fokus lagts på uppfattningar om att det saknas ett "sammanhållet system för validering". Det vill säga ett system för att kartlägga, bedöma och värdera en individs faktiska kunskaper, färdigheter och förmågor oavsett hur de har förvärvats. I diskussionen hävdas det också att det finns många olika aktörer/myndigheter med bristande samarbete sinsemellan som har ansvar för validering och att det därmed är väldigt svårt för individer att hitta rätt.

UHR:s uppfattning utifrån den här studien är att det finns ett väl fungerande system för att bedöma och erkänna individers formella utbildningskompetens, genom UHR:s arbete och andra behöriga myndigheters arbete med prövningar för reglerade yrken. De senaste årens kraftiga ökningar av antalet ansökningar, inte minst av individer som har kommit till Sverige från Syrien, visar också att de nyanlända hittar till bedömningsmyndigheten. Dessa verksamheter kan och bör naturligtvis ständigt utvecklas men UHR:s uppfattning är inte att ytterligare valideringsinsatser är den viktigaste åtgärden för dessa välutbildade individer utan snarare ett stärkande av integrationskedjan före, parallellt med och efter en bedömningsprocess.

De ansvariga myndigheterna bör förvisso också kunna ges ett tydligare ansvar för att informera om de tjänster och möjligheter som finns. Men resultaten från enkäten till de personer som fått ett utlåtande tyder även på att det behövs en mer utvecklad vägledningsfunktion, i ett tidigt skede, som förmår att ta ett helhetsgrepp kring vägval om studier, arbete med mera. Den stora mängd respondenter som uppger att anledningen till att de ville ha en bedömning var för att studera vidare tydliggör den bilden.

Registerstudien har visat att det finns ett entydigt positivt samband mellan att ha ett utlåtande och relativ framgång på arbetsmarknaden. Emellertid visar resultaten från både enkäten till de som fått ett utlåtande och till arbetsgivarna att det finns betydande hinder och svårigheter för personer med utländsk utbildning att komma in och komma rätt på arbetsmarknaden. Det visar på att den utveckling av åtgärder som behövs inte bör vara inriktade på fler och mer omfattande valideringsinsatser. Det handlar istället om att ytterligare målgruppsanpassa undervisning i svenska, att skapa och utveckla de insatser som ger personer med utländsk bakgrund möjligheter att bekanta sig med den svenska arbetsmarknaden och på samma gång få arbetsgivare att lära sig mer om dessa personer och deras kompetenser.

Studien som föreligger här visar att det är en sammanhållen integrations- eller etableringskedja som behöver utvecklas, från tidig vägledning via bedömning/erkännande av meriter parallellt med anpassad utbildning i svenska till arbetsplatsförlagda insatser som praktikprogram och jobbmatchning för att dörren till arbetsmarknaden ska öppnas.

## Om användning av utlåtandet

Användningen av utlåtandet har undersökts ur både individens och arbetsgivarnas perspektiv. Här sammanfattar och reflekterar UHR över resultaten från enkäterna till de personer som fått ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning och de arbetsgivare som anställer högskoleutbildade, det vill säga den primära målgruppen för utlåtanden.

## Ett mångsidigt användande ställer delvis andra krav

Att tre av fyra som fått ett utlåtande har använt det och att hälften har använt det i samband med att de sökt arbete får ses som ett positivt resultat. Att använda

utlåtandet för att söka arbete var det vanligaste användningsområdet. Det näst vanligaste var som hjälp för att planera, exempelvis för att ta ställning till om man ska fortsätta studera eller söka arbete.

Nästan en tredjedel av alla som svarade på enkäten hade använt utlåtandet "för att fortsätta studera i Sverige", ett användningsområde som kan uppfattas som mindre självklart då det är universitet och högskolor som ansvarar för prövning av behörighet och tillgodoräknande för vidare studier. De öppna svaren som många individer valde att lämna antyder sammantaget att utlåtandets funktion när det gäller fortsatta studier kan vara att ge individen en bild av dennes egen utbildning i relation till det svenska utbildningssystemet. Det kan ge en uppfattning om hur man kan komplettera sina studier, med en ny inriktning eller kanske en högre examen. Användningen kan också vara en reflektion av att det är oklart för individen vem som bestämmer vad, vilken roll enskilda lärosäten har och vilken roll UHR har.

Även om det vanligaste sättet att använda sitt utlåtande var för att söka arbete, visar resultaten från enkäten till de som har fått ett utlåtande att de använder utlåtandet i flera sammanhang. De använder ofta utlåtandet för att planera den framtida karriären och för att söka fortsatta studier, och önskar därför att det ska finnas hänvisningar i utlåtandet som talar om för dem vad de ska komplettera sin utbildning med för att öka sin anställningsbarhet. Andra vill veta hur många högskolepoäng de har i olika ämnen för att uppskatta hur mycket mer de behöver studera för att kunna ansöka om en svensk examen. Detta framkommer i de öppna svaren i enkäten och stämmer med tidigare erfarenheter i bedömningsverksamheten samt med den tidigare enkäten som gjordes 2012.

Det kan vara ett problem om de som ansöker om bedömning inte får vad de förväntar sig. Det blir ett problem om de till exempel avstår från eller blir fördröjda med att söka till högskolan för att de felaktigt har uppfattat att de måste ha ett utlåtande för att söka. Här finns anledning för UHR att fundera vidare på om utlåtandet och informationen till de som får ett utlåtande behöver utvecklas och förtydligas.

UHR ser det som positivt att utlåtandet används brett. Dessa resultat tillsammans med det som kommer fram i de öppna kommentarerna från de som har fått ett utlåtande visar dock på en del brister i integrationskedjan. Som presenteras i kapitlet tidigare är bristen på vägledning i allmänhet och studievägledning i synnerhet några återkommande teman i de öppna kommentarerna. Det som efterfrågas är konkret information om arbetsmarknaden och olika yrken (vad kan jag arbeta med?) och om högskoleutbildning (behöver jag komplettera min utbildning och vad ska jag då läsa?). En av personerna som svarade på UHR:s enkät uttrycker det så här:

*"Jag skulle vilja föreslå att nyanlända, med högre utbildning, skall få tillgång till något gemensamt ställe där man kan hitta information om vad man skall göra med:*

- Sina utbildningsdokument för att få dem granskade och matchade mot svenska motsvarande utbildningar.*
- Vilka kurser det finns som man kan gå för att lära sig svenska (inte bara SFI, men de mer special-inriktade såsom Svenska för akademiker mm).*
- Vad för kurser/program som finns för att komplettera sin utbildning om det behövs.*
- Hur man kan få hjälp för att söka efter arbete. Just nu finns den informationen väldigt utspritt och det tog flera år innan jag hittade allt."*

## **Varför har en av fyra inte använt sitt utlåtande?**

En av fyra personer som hade fått ett utlåtande hade inte använt det vid tidpunkten för enkätuppföljningen. Jämförande analyser på den gruppen leder inte till några tydliga slutsatser.

Ett skäl till att man inte har använt utlåtandet kan vara att man redan hade ett arbete och att man därmed ännu inte har behövt använda det. En annan förklaring kan vara att de inte vill arbeta inom det område de är utbildade för och att utlåtandet därmed inte blir så betydelsefullt. Det var fler bland dem som inte hade använt



utlåtandet som hade ansökt om ett på uppmaning av Arbetsförmedlingen eller någon annan. Motivet för att ansöka om en bedömning för de här individerna var kanske inte i första hand att de hade ett tydligt behov av utlåtandet utan att de var uppmanade att ansöka. Den vidare analysen visar också att de som inte hade använt sitt utlåtande generellt sett hade vistats något kortare tid i Sverige och något fler hade också studerat vidare vid svensk högskola, vilket gör att utlåtandet kan ha relativt mindre betydelse.

Enkätresultaten visar vidare att de som inte hade använt utlåtandet har haft mer kvalificerade arbeten och skött om hushållet på heltid i större uträkning än de som använt utlåtandet, vilket kan innebära att man inte har haft behov av utlåtandet. Några har kanske också avstått från att använda utlåtandet för att de inte är nöjda med bedömningen.

## **Känt bland sex av tio arbetsgivare**

Sex av tio arbetsgivare känner till att det finns en myndighet som bedömer utländska utbildningar och en fjärdedel angav att de hade sett utlåtanden från UHR/tidigare HSV. Det är inte några större skillnader mellan olika typer av arbetsgivare vad gäller kännedomen. De små skillnader som finns är de man kan förvänta sig, nämligen att kännedomen är något större bland arbetsgivare med många anställda, såväl privata som offentliga, och bland de som anställer fler högskoleutbildade.

Resultaten visar att verksamheten är relativt känd men om det sedan är tillräckligt att var fjärde arbetsgivare har sett ett utlåtande är svårt att bedöma. Att så många inte har sett ett utlåtande kan bero på att arbetsgivaren inte rekryterar så många högskoleutbildade eller att man vid rekrytering faktiskt inte tittar på själva meritdokumenten såsom ett utlåtande utan nöjer sig med uppgifterna i ett CV. Arbetsgivarnas behov av utlåtanden varierar säkert. Större multinationella företag med stora HR-funktioner med egna resurser för rekrytering av utländska akademiker har kanske inte samma behov av UHR:s bedömningar och expertis.

Samtidigt finns det sannolikt mycket att vinna på att ytterligare öka kännedomen om de utlåtanden som UHR utfärdar över utländska högskoleutbildningar, både för arbetsgivare och för de arbetssökande. Resultaten från den här studien pekar inte på att någon särskild del av arbetsmarknaden behöver informeras särskilt utan att behovet sannolikt är allmänt.

## **Andra användare**

Något som vi inte har analyserat i denna studie, men som ändå bör nämnas är att utlåtandet används av en stor grupp personer som arbetar med integration och utbildning i olika sammanhang. Utlåtandet efterfrågas av bland annat arbetsförmedlingens etableringshandläggare och av yrkes- och studievägledare, dels för den utländske akademikers egen räkning, dels som ett led i kedjan av olika åtgärder som ska föra arbetssökande närmare ett arbete. Exempelvis kan utlåtandet fungera som ett utbildningsintyg för personer med en utländsk utbildning som vill läsa yrkesinriktad svenska. Även inom en hel rad projekt och verksamheter efterfrågas bedömningen, både hos privata företag och hos offentliga aktörer. UHR kontaktas ofta av dessa olika aktörer med önskemål om en snabb bedömning. Det hjälper dem att matcha individer, det vill säga att styra personer till kvalificerade arbeten alternativt att föreslå åtgärder.

## **Effekt ur olika perspektiv**

Som nämns inledningsvis har UHR valt att försöka fånga effekten av utlåtandet på flera olika sätt. Ett är genom registerstudien av alla individer som fått ett utlåtande under perioden 2007-2011 där utfallet på arbetsmarknaden studeras. Den bilden kompletteras med resultaten från enkäterna till de som hade fått ett utlåtande under samma period och ett stort urval av svenska arbetsgivare.

## **Utlåtandet är tydligt kopplat till bättre utfall på arbetsmarknaden**

Registerstudien visar att de utländska akademiker som har ett utlåtande arbetar i större utsträckning och har oftare arbeten med krav på eftergymnasial utbildning jämfört med de som inte har ett utlåtande. De som var arbetslösa vid tidpunkten för utlåtandet kom snabbare i arbete. Tiden till att få ett mer kvalificerat arbete var också kortare jämfört med tiden det tog för den grupp utrikes utbildade akademiker som inte hade ett utlåtande. Skillnaderna i utfallet på arbetsmarknaden var i vissa fall inte stora procentuellt sett, men går i samma riktning oavsett utbildning, kön, ursprungsregion och skäl för immigration.

## **Arbetsgivarna tycker att utlåtandet ger tydlighet och trygghet**

Resultaten från enkäten till arbetsgivarna om utlåtandets betydelse tillsammans med deras öppna kommentarer tyder på att utlåtandet har en effekt i samband med rekrytering. Sammantaget verkar de viktigaste funktionerna vara att arbetsgivaren känner sig trygg i det faktum att lärosätet och den utländska utbildningen är erkända av en svensk myndighet och att utlåtandet visar för dem vilken examen utbildningen motsvarar i det svenska utbildningssystemet. På så sätt kan utlåtandet ta den sökande över tröskeln till den fortsatta rekryteringprocessen. Efter att utbildningens "äkthet", nivå och inriktning är säkerställd tycks utlåtandet vara mindre viktigt i den fortsatta beslutsprocessen. För vissa arbetsgivare, framför allt de som hade svarat att utlåtandet hade stor betydelse vid rekrytering, var utlåtandet även viktigt i beslutet om anställningsform, tjänstebenenämning och/eller lönenivå. Det är troligt att det i högre grad gäller vissa yrkeskategorier där kraven vid rekrytering är mer standardiserade eller explicita, till exempel för lärare eller socionomer.

## **De utländska akademikerna tycker att utlåtandet är till hjälp**

Det framkommer i resultaten från enkäten till de som fått ett utlåtande att utlåtandet hade varit till hjälp när de sökte arbete. Många angav dock att de hade haft svårt att få ett arbete som överensstämde med deras utbildning, men upplevde inte att det berodde på att det var svårt att beskriva sin utbildningsbakgrund. Många tyckte också att utlåtandet hade varit till hjälp för att planera sin framtid och för att fortsätta studera. Här handlar nyttan för individen sannolikt om att få en klar bild av hur ens utbildning uppfattas i Sverige. Med den informationen kan man sedan gå vidare och ta ställning till om det är sannolikt om utbildningen "räcker" för att söka arbete inom ens bransch eller ett annat område, eller om utbildningen eventuellt behöver kompletteras.

En annan effekt eller nytta av att ha fått en bedömning av sin utländska utbildning är mer kopplad till självförtroende och självkänsla. Det var inget som undersöktes i den här uppföljningen, men det framkom i den tidigare undersökningen som Högskoleverket gjorde 2012. Där angav många att ett utlåtande hade stor betydelse för självkänslan, man kände sig stärkt och uppskattad i och med att utbildningen erkänns och tillmäts ett värde i Sverige. Kanske kan utlåtandet på det sättet inverka på och öka individernas motivation att söka arbete eller studera vidare. Denna effekt är svår att värdera, men om utlåtandet bidrar till detta är det naturligtvis ytterligare en positiv effekt i sammanhanget.

## **Sammantaget om effekten**

Som diskuteras inledningsvis i rapporten är det komplicerat att mäta effekter. Givet komplexiteten anser UHR att det är rimligt att säga att det finns en god effekt av utlåtanden från UHR/tidigare HSV. Statistiskt sett är det helt tydligt att det finns en koppling mellan utlåtandet och ett bättre utfall på arbetsmarknaden. Om detta enbart är en effekt av utlåtandena, och i så fall till hur stor del, är svårare att uttala sig

om. Kanske spelar andra faktorer som inte går att mäta i den här studien också en roll, exempelvis individernas motivation och företagsamhet. Ur enkätundersökningarna kan konstateras att både individerna och arbetsgivarna är nöjda med utlåtandet och dess funktion och att det har betydelse i samband med att man söker arbete respektive rekryterar. Många av personerna som hade fått ett utlåtande angav även att de hade haft nytta av det för att planera och som underlag inför fortsatta studier. Sammantaget ger detta grund för att säga att erkännandet och själva utlåtandet har en positiv effekt på arbetsmarknaden.

## Arbetsgivarnas önskemål om utlåtandet

UHR ställde en fråga i enkäten till arbetsgivarna för att ta reda på hur utlåtandet kan göras mer effektivt och bättre motsvara deras behov. Svaren visar att många ville veta mer om vilken svensk utbildning som den utländska motsvarar. Många arbetsgivare angav att osäkerhet kring både nivå och innehåll av utbildningen kunde vara en anledning till att en person med utländsk högskoleutbildning inte fick en tjänst. UHR tolkar det som att det handlar om att arbetsgivarna vill veta något annat än det som anges i utlåtandet, där det anges vilken nivå utbildningen ligger på och vilken inriktning den har. Det som efterfrågas av vissa är snarare exakt vilken svensk utbildning som den utländska motsvarar, det vill säga vilket program eller vilken kurs. Det antyder att det finns en uppfattning bland arbetsgivare om att utbildningar vid svenska lärosäten är utformade på samma sätt. Detta trots att flera utbildningsreformer som sannolikt har minskat likheterna mellan utbildningar vid olika lärosäten har genomförts under senare år.

Att arbetsgivarna vill veta mer om den utländska högskoleutbildningens motsvarighet inom svensk utbildning kan även ses som att de önskar stöd i nästa steg av rekryteringen, alltså med att bedöma kandidaternas övriga förmågor, kunskaper och egenskaper. Den bedömningen är något som arbetsgivarna gör med alla sökande, inte bara med dem som har utländsk utbildning. Det förefaller som att det finns en större osäkerhet när den arbetssökande har annat modersmål än svenska eller annan kulturell bakgrund och att arbetsgivaren tycker att det behövs mer information av den anledningen. Man kan anta att de önskemål som kom fram i enkätsvaren från arbetsgivarna om mer information om utländska lärosätens ranking, om utbildningars kvalitet och om utländska betygssystem speglar just detta. Motsvarande kringinformation finns inte heller i ett svenskt examenbevis men det förefaller inte upplevas som ett problem.

## Andra faktorer är viktigare vid rekrytering

Tittar man på vilka faktorer som arbetsgivarna ansåg vara viktiga i samband med rekrytering så var föga förvånande relevant högskoleutbildning och relevant förmåga de viktigaste. Det är intressant att de faktorer som potentiellt skulle kunna vara konkurrensfördelar för en person med en utländsk högskoleutbildning; att kunna bidra med kunskaper om annat land och annat språk/modersmål, av de flesta arbetsgivare ansågs ha liten eller ingen betydelse när de rekryterade. Givet den bilden kan man förstå att det lätt kan bli en nackdel att ha en utländsk utbildning som oftast är mindre känd och kanske upplevs som mer osäker när det gäller både innehåll och kvalitet. Detta visar sig också i frågan om vad som spelade roll när en utländsk högskoleutbildad inte fick en tjänst. Där var osäkerhet/oklarhet kring både nivå och innehåll i den sökandes utbildning viktiga faktorer som arbetsgivarna ansåg spelade roll i beslutet att inte anställa.

De viktigaste faktorerna som ledde till att en person inte fick en tjänst var dock brister i det svenska språket eller osäkerhet kring svensk kunskaperna, något som stämmer väl överens med andra studier. Bristande social kompetens var också enligt arbetsgivarna en viktig faktor när de väljer att inte anställa en utländsk utbildad person. Det kan vara ett utslag av att social kompetens i allmänhet är något som önskas eller till och med krävs när arbetsgivare rekryterar personal idag, oavsett varifrån du har din utbildning. Det bör också påpekas att social kompetens

naturligtvis är kulturbundet och att kulturella skillnader kan upplevas som en "sämre" social kompetens. Kanske är också bristande kunskaper i svenska en del av detta, det kan vara svårare att framstå som socialt kompetent på ett annat språk än sitt modersmål.

## Utlåtandet i ett större perspektiv

Som nämns i inledningen till rapporten är det svårt att isolera effekten av utlåtandet för utfallet på arbetsmarknaden då det ingår i ett mycket större sammanhang. De personer som har fått ett utlåtande är i stort sett nöjda med det och de går bättre för dem på arbetsmarknaden relativt de personer med utländsk utbildning som inte har ett utlåtande. Samtidigt uttrycker många en frustration i enkätsvaren. De har haft svårt att få ett arbete i Sverige som överensstämmer med deras utbildning. Det har med allra största sannolikhet att göra med just det större sammanhanget. De som har ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning ser naturligtvis sin situation i förhållande till arbetsmarknaden i stort. De ser sannolikt inte sitt eget utfall på arbetsmarknaden i relation till de personer som inte har ett utlåtande, som UHR gör i denna rapport, utan i relation till arbetstagare generellt sett. Och då är det väl känt att utrikes födda personer har det svårare på arbetsmarknaden än inrikes födda.

Trots att både arbetsgivarna och de som har fått ett utlåtande är nöjda med ett dokument som beskriver och erkänner den utländska utbildningen i en svensk kontext är det många andra faktorer som är viktiga för inträdet på arbetsmarknaden. Det som individerna själva såg som det största problemet eller hindret för att få ett arbete som överensstämmer med utbildningen var avsaknaden av kontakter. Relativt få uppgav emellertid att konjunkturen var ett avgörande hinder för dem. Det är intressant i relation till resultat som presenteras i en ESO-rapport från 2011 där det framgår att sysselsättningen bland utrikes födda är mer konjunkturkänslig än sysselsättningen bland personer födda i Sverige.<sup>15</sup> Under den studerade perioden har vi upplevt en lågkonjunktur.

Resultaten i den här studien tyder på att utlåtandet underlättar inträdet på arbetsmarknaden. Samtidigt är det sannolikt att även andra faktorer utöver utlåtandet förklarar den statistiskt säkerställda kopplingen mellan utlåtande och ett bättre utfall på arbetsmarknaden. Faktorer som inte har mätts i den här studien, som exempelvis motivation och företagsamhet.

Utlåtandenas effekt i ett större eller längre perspektiv är kanske, utöver att de stärker de enskilda individerna och deras möjligheter, att det också kan ha haft en viss betydelse för den attitydförändring på arbetsmarknaden som ändå kan skönjas för personer med utländsk högre utbildning. Den attitydförändringen kan alltså delvis ha kommit ur en nu väl etablerad metod för svenskt erkännande av formella kvalifikationer från andra länder än Sverige.

## En liten räkneövning

Det är väl känt att en förkortning av tiden till inträdet på arbetsmarknaden medför stora samhällsekonomiska vinster. Som beskrivs ovan är det svårt att fastställa om det bättre utfallet på arbetsmarknaden är en sann effekt av utlåtandet eller inte. Givet detta och med vetskapen om att det är komplext att beräkna den här typen av vinster i monetära termer, vill vi ändå göra en räkneövning för att visa på möjliga samhällsekonomiska vinster som kan vara kopplade till utlåtandet.

Utgångspunkten för räkneövningen är Riksrevisionens beräkningar i rapporten *Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva* från 2011. I korthet visar Riksrevisionen att den samhällsekonomiska vinsten, i 2009 års prisläge, för en månads förkortning av tiden som arbetslös för en utlandsutbildad civilingenjör, företagsekonom eller lärare i genomsnitt uppgick till

---

<sup>15</sup> Olli Segendorf Å, Teljosuo T, Sysselsättning för invandrare – en ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration, Finansdepartementet, Expertgruppen för Studier i Offentlig ekonomi 2011:5.

229 000 kronor. För den enskilde individen beräknades vinsten i genomsnitt uppgå till 51 500 kronor och för det offentligfinansiella till 177 500 kronor. Vinsten för det offentligfinansiella beräknas som det sammanlagda ekonomiska värdet av bland annat stödåtgärder som upphör, skatteintäkter som ökar och ökade intäkter till bland annat välfärdssystemet när individen börjar arbeta.

Som visats tidigare är det ett år efter att utlåtandet hade utfärdats fem procentenheters skillnad i förvärvsfrekvens mellan grupperna med och utan utlåtande, 59 jämfört med 54 procent (se figur 3). Grupperna som följs upp består av 12 500 individer. En femprocentig skillnad i förvärvsfrekvens innebär att 625 personer fler i gruppen med utlåtande arbetade efter ett år jämfört med gruppen utan utlåtande. Pondera att 100 av dem fick ett arbete sex månader tidigare än om de inte hade haft ett utlåtande. Med de antaganden kan vi se att den samhällsekonomiska vinsten skulle vara 137 miljoner kronor. Oavsett hur stark kopplingen är mellan det bättre utfallet på arbetsmarknaden och utlåtandet kan man konstatera att ett snabbare inträde på arbetsmarknaden genererar stora samhällsekonomiska vinster.

## Rekommendationer och avsikter

Resultaten från den här studien visar att det finns områden som kan vidareutvecklas och förbättras för att personer med en utländsk högskoleutbildning lättare ska kunna komma in på den svenska arbetsmarknaden. Några av dem berör utlåtandet och dess funktion, men de flesta handlar om det större sammanhanget eller den kedja i vilken erkännandet av de formella meriterna är en länk.

### UHR avser att:

- Undersöka möjligheten att anpassa utlåtandet i den mån det är möjligt och rimligt för att passa de olika behov som framkommer i denna rapport. I de fall utlåtandet inte bedöms kunna fylla en funktion som efterfrågas ska det tydligt framgå för de som ansöker om ett utlåtande vilken information som kommer att finnas respektive inte kommer att finnas i utlåtandet.
- Ytterligare förtydliga att det inte krävs ett utlåtande för att söka svensk högskoleutbildning.
- I större utsträckning informera arbetsgivare om funktionen att bedöma utländsk högskoleutbildning.
- Undersöka möjligheten att utveckla alternativa tjänster gentemot arbetsgivare kring information om utländska utbildningsmeriter för att tillgodose olika behov.
- Fördjupa redan pågående samverkan med Arbetsförmedlingen inom ramen för deras Etableringsuppdrag, i form av ytterligare utbildnings- och informationsinsatser framförallt riktade till etableringshandläggare.
- Utveckla och utöka samverkan med Sveriges studie- och yrkesvägledare inom ramen för det befintliga samordningsansvar som UHR redan har.
- Kontinuerligt arbeta med att korta handläggningstiderna.

### Regeringen bör:

- Överväga hur det säkerställs att samlad vägledning och rätt information om bland annat erkännande av utländsk utbildning ges i ett tidigt skede för nyanlända, till exempel via en gemensam webbportal.
- Tydliggöra olika myndigheters ansvar och vilka ytterligare krav på samarbeten som finns i integrationskedjan och särskilt överväga om UHR:s roll i denna kedja behöver synliggöras och/eller förstärkas ytterligare.
- Överväga att ge landets länsstyrelser inom ramen för deras gemensamma arbete med integrationsfrågor ett tydligare uppdrag i att utforma och implementera så kallad yrkesinriktad svenska i varje län

- med utgångspunkt i de goda exempel som redan finns,
- utveckla, i samverkan med de aktörer som finns, den gemensamma samhällsportalen Information om Sverige, [www.informationsverige.se](http://www.informationsverige.se), riktad till nyanlända som för närvarande drivs av Länsstyrelsen Västra Götaland samt ge den en permanent driftsbudget,
  - inrätta en funktion med så kallad Sverigementor ämnad åt nyanlända, kunnig i hur myndighetssverige fungerar och är uppbyggt.
  - Att därutöver inrikta åtgärder på insatser som tydligare kopplar ihop personer med utländsk högskoleutbildning till arbetsmarknaden och potentiella arbetsgivare genom exempelvis praktik och jobbmatchning.
  - Överväga att ge ett antal lärosäten permanent uppdrag att bedriva kompletterande utbildning för utländska akademiker, där varje lärosäte har sin yrkesområdesfördjupning.

**Svenska arbetsgivare bör:**

- Fortsätta utveckla och delta i program (för exempelvis praktik och matchning) som ger denna grupp ökade möjligheter att få erfarenhet av arbetsmarknaden.
- Se över vilken resurs utländska akademiker, med de kunskaper och erfarenheter de bär med sig, kan utgöra i en långsiktig kompetensförsörjning.

# Litteraturförteckning

Statistiska centralbyrån, Sveriges framtida befolkning 2014-2060, BE18SM1401

Statistiska centralbyrån, Tema: Utbildning 2014:6, Utbildningsbakgrund bland utrikes födda

Damas de Matos, Ana och Thomas Liebig (2014), "The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A Comparison of Europe and the United States", in OECD/European Union, Matching Economic Migration with Labour Market Needs, OECD Publishing.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264216501-9-en>

LU 2011, Bilaga 4, "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden"

Olli Segendorf, Åsa och Tommi Teljosuo, "Sysselsättning för invandrare – En ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration", Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi 2011:5

Delander, Lennart och Ekberg, Jan, "Snabbare etablering på arbetsmarknaden för invandrade akademiker – samhällsekonomiska och offentligfinansiella effekter", Linnéuniversitetet, 2010

Effektutvärdering – att välja upplägg, Ekonomistyrningsverket, ESV 2006:8

Etableringen på arbetsmarknaden 2011 – examinerade läsåret 2009/10, Universitetskanslersämbetets rapportserie 2013:11.

Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning – förutsägbara, ändamålsenliga och effektiva?", Riksrevisionen, RiR 2011:16.

Bedömning av utländsk utbildning – gör den nytta?" Högskoleverket 2012:20

"Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?"

Riksrevisionen, RiR 2013:17

Nyanlända akademikers inträde på den svenska arbetsmarknaden, Stockholms Akademiska Forum, 2011

# Bilagor

<b>Bilaga A. Högskoleverkets utlåtande</b>	49
<b>Bilaga B. Registerstudien</b>	50
Registerstudiens utformning	50
Data som analyserats	50
Propensity Score-matchning	54
Resultat för delgrupperna	54
Datakvalitet, möjliga felkällor och statistisk tillförlitlighet	60
<b>Bilaga C. Enkätstudien till de som ansökt om bedömning</b>	62
<b>Bilaga D. Arbetsgivarstudien</b>	67
Urval och utskick	67
Svarsfrekvens och respondenter	67
Kommentar till svaren om arbetskategori	69
Enkät till arbetsgivare	70



# Bilaga A. Högskoleverkets utlåtande

2009-06-30  
Reg.nr: 51-00000-09

**Namn Namnsson**  
Personnummer: 123456-0000

## Utlåtande

över utländsk högre utbildning

### Högskoleverkets bedömning:

Utbildningen motsvarar till nivå och omfattning svensk kandidatexamen med engelska som huvudområde.

### Utländsk utbildning:

Examen: "Degree of Bachelor of Arts in English Language"  
Lärosäte: University of Bagdad, Bagdad, Irak  
Längd: 4 år Slutförd år: 2000 Examen utfärdad år: 2001

I utbildningen ingår även studier i bland annat spanska.

.....  
Handläggarens namn

tfn +46 8 563 085 00  
hsv@hsv.se • [www.hsv.se](http://www.hsv.se)



För ytterligare information om studiernas innehåll hänvisas till betygshandlingarna. Originalen är endast giltiga med "Swedish ENIC NARIC" – vitpräglad sigill.  
För mer information se baksidan. Högskoleverket kan verifiera utlåtandets äkthet.

## Bilaga B. Registerstudien

I den här bilagan beskrivs registerstudien mer i detalj än vad som görs i slutrapporten. Först beskrivs delstudiens utformning, vilka data som analyserats, hur variablerna konstruerats och behandlats. Sedan beskrivs fördelningen av bakgrundsvariablerna för fall, kontroller och resultat när det gäller arbete eller ej respektive arbete som kräver eftergymnasial kompetens efter ett år och tre år i Sverige. Sist kommenteras datakvalitet och hur stabila resultaten är.

### Registerstudiens utformning

Delstudien är utformad som en kohortstudie där utlandsfödda individer som fått sin utländska utbildning erkänd i Sverige under åren 2007-2011 (fallen) jämförs med utlandsfödda individer som inte fått sin utländska utbildning erkänd i Sverige (kontrollerna). De jämförs med avseende på arbetsstatus (förvärvsarbete eller ej), tid till första arbete och arbetets krav på eftergymnasial kompetens, närmare beskrivet i nästa avsnitt. Eftersom information om vilket land en examen har utfärdats i inte registreras härleds den uppgiften från vilken källa som är *ursprunget till registreringen av individens högsta utbildning, närmare beskriven i nästa avsnitt.*

Analyserna har begränsats till personerna i fall- och kontroll-grupperna som invandrat till Sverige tidigast år 2000 eftersom det då är möjligt att följa individer tämligen tidigt i etableringsprocessen. Individer som fått mer än en utbildning erkänd har endast utvärderats när det gäller det tidigaste erkännandet.

Fallen utgörs alltså av de individer som fått sin utländska utbildning bedömd under åren 2007-2011. Kontrollerna utgörs av de individer i den utlandsfödda befolkningen med högre utbildning som är mest lika fallen när det gäller kön, ålder, utbildningsinriktning, vistelsetid i Sverige, grund för bosättning i Sverige samt arbetsstatus och yrkets krav på eftergymnasial kompetens. I avsnittet om data som analyserats beskrivs hur fallen och kontrollerna matchades mot varandra för att göra det möjligt att få grupperna så lika det bara går, för att på så sätt göra det möjligt att identifiera skillnader i utfallsvariabler som skulle kunna tyda på effekter av utlåtandena. Grupperna har delats in efter år för utfärdandet av individerna i fallgruppens utlåtanden.

Registerstudien är en totalundersökning där alla utlandsfödda individer som uppfyller kraven nedan inkluderats:

- individen har fått sin utländska utbildning erkänd under de aktuella åren,
- har invandrat tidigast år 2000, och
- det finns åtminstone en registrering, i den databas från SCB som merparten av de analyserade variablerna i studien kommer ifrån, samma år som utlåtandet utfärdats eller senare.

### Data som analyserats

Data som analyserats i delstudien kommer nästan uteslutande från Statistiska centralbyrån (SCB), med undantag av uppgiften om vilket år utlåtanden om erkännande av utländsk högre utbildning utfärdats, som kommer från Universitets- och högskoleförvaldets (UHR) egna databaser. Om en person förekommer flera gånger i UHR:s databas väljs den tidigaste registreringen av ett utfärdat utlåtande.

Med undantag av den variabel som anger grund för bosättning, som enbart finns för individer som invandrat från länder utanför EU, så kommer SCB-variablerna som analyserats i studien från SCB:s databas Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings- och arbetsmarknadsstudier (LISA). Grund för bosättning kommer från SCB:s longitudinella databas för integrationsstudier, STATIV.

## **Analysdatabas**

Data som hämtats från tre databaserna LISA, STATIV och UHR sammanfogades till en analysdatabas.

Skapande av sammansatt databas gjordes i flera steg. I ett fåtal fall fanns dubbla registreringar i LISA för en person under samma år. I dessa fall valdes den sista registreringen. Även i STATIV (Grund För Bosättning, GFB) fanns dubbla registreringar, vilket hanterades på samma sätt som för dubbla registreringar i LISA. För att ingå i fallgruppen, den grupp som fått ett utlåtande 2007-2011, måste det finnas en LISA-registrering samma år eller senare.

Som extra underlag till matchningen (kontrollgrupp) skapades variablerna:

- `inv1`: år för första invandring
- `inv1_alder`: ålder vid första invandring
- `inv1_land`: första invandring, region i världen som individen kommer ifrån
- `utomlands`: första år fr.o.m. året för utlåtandet som individen inte bor i Sverige
- `examar1`: tidigaste examensår (för utbildning som erkänts)
- `examar2`: examensår som registrerats närmast innan/samma år som året för utlåtandet som ligger till grund för indelningen i delgrupper
- `gfb_grupp1`: första registrerade GFB
- `gfb_grupp2`: den GFB-grupp som registrerats närmast innan/samma år som det år för utlåtande som ligger till grund för indelning i delgrupper

Ur analysdatabasen har specifika analysgrupper av individer tagits fram. Endast individer med invandringsår (variabeln `inv1`) 2000 eller senare används för analyser. Individer som invandrat tidigare inkluderades därmed inte i analyserna

## **Analysgrupper efter bedömningsår**

Gruppen som fått utlåtanden delades in i delgrupper utifrån vilket år de fått sina utlåtanden. Alla redovisade analyser utgår från resultat i varje delgrupp som sedan kombineras. På så sätt kompenseras för (eller snarare försvinner behovet av att kompensera för) tidpunkten för individers bedömning, som ju inte existerar för kontroll-individerna som inte fått något utlåtande. Det resulterade i fem grupper av individer som fått utlåtanden under uppföljningstiden 2007, 2008, 2009, 2010 och 2011. Endast individer med utlåtanden som invandrat senast samma år som bedömningen gjorts inkluderades i analyserna baserade på variabeln `inv1`.

För varje delgrupp av personer som fått ett utlåtande med ett givet bedömningsår selekterades en grupp potentiella kontrollindivider bestående av individer som inte fått ett utlåtande 2007-2011 och som invandrat senast samma år som fallen fått sina utlåtanden i respektive delgrupp.

För varje delgrupp individer som fått ett utlåtande finns därmed en (mycket större) grupp potentiella kontrollindivider som inte fått ett utlåtande.

I analyserna har de fem delgrupperna med kontrollindivider getts ett fiktivt år för utlåtande som motsvarar det år individerna med utlåtande fick sin bedömning gjord. Vid matchningen (beskrivet längre fram i bilagan) valdes några av de potentiella kontrollerna ut och ingår i analysen som faktiska kontroller. En individ som inte fått ett utlåtande 2007-2011 kunde komma att ingå i flera (eller rentav alla fem) grupperna av potentiella kontroller, beroende på när hon eller han invandrat. Endast kontrollindivider med hög utbildningsnivå (`Sun2000niva` = 530, vilket innebär en högskoleutbildning som är minst tre år lång) och där utbildningen är utländsk inkluderades i analyserna. Källkoderna som valts ut för att fånga utländsk högre utbildning i LISA är i klartext:

- 480-482: Invandrarenkät (den enkät som årligen sedan 1999 sänds ut till alla nyinvandrade utrikes födda personer i åldrarna 20-59 som saknar uppgift om utbildning i Utbildningsregistret i syfte att hämta in uppgifter om utbildning)

- 485: Enkät till högutbildade utrikes födda (engångsinsamling som gjordes på Högskoleverkets uppdrag år 2004 och 2009)
- 240: SFI, grundutbildning för vuxna
- 705: Socialstyrelsen

### **Beskrivning av bakgrundsvariablerna**

De första sex variablerna är variabler som matchningen har gjorts på.

*Grund för bosättning: Indelningen för den grupperade koden för grund för bosättning från STATIV är skäl som arbete, studier, asyl, skyddsbehov, återförening med anhörig med mera. I registerstudien har den grupperats i tre relevanta kategorier: asyl (inkluderande skyddsbehov), arbete/studier samt familjeband/övrigt.*

*Utbildningsgrupp: Variabeln Sun2000Inr2 som härleds från Sun2000Inr (senaste registrering innan eller samma år som fallens bedömning, för både fall och kontroller). De utbildningskategorier som redovisas för sig är de som är vanligast förekommande i fallgruppen. Dessutom har vi valt att redovisa jurister och socialt arbete för sig. Resterande utbildningskategorier redovisas i en kategori kallad andra utbildningar, som innehåller alla övriga utbildningsinriktningar. Sammanfattningsvis redovisas utbildningskategorierna:*

- Lärare (SUN-kod 14\*\*)
- Företagsekonomer (SUN-kod 34\*\*)
- Övriga samhällsvetare (SUN-kod 31\*\*, 32\*\*)
- Data- och systemvetare (SUN-kod 48\*\*)
- Civilingenjörer (SUN-kod 52\*a, 54\*a, 58\*a)
- Övriga ingenjörer (SUN-kod 52\*ej a, 54\*ej a, 58\*ej a)
- Socialt arbete (SUN-kod 76\*\*)
- Jurister (SUN-kod 38\*\*)
- Andra utbildningar

*Vistelsetid: Klasser som baserades på året för utlåtandet minus variabeln inv1 och delades in i två kategorier, under tre år och tre år eller mer.*

*Kön: Variabeln kon, första registrerade.*

*Ålder: Variabeln alder avser åldern det år som fallen fått sina utlåtanden. För individer i kontrollgruppen avser åldern samma år.*

*Arbetsstatus och utbildningskrav i yrket (Kvalarbo): Variabeln härleds från första siffran på SSYK4 (yrkets utbildningskrav) samt från arbetsstatus (förvärvsarbete eller ej) samma år som året för fallens utlåtande och deras kontrollers fiktiva år för utlåtande och kategoriserades i fem grupper.*

- 1: SSYK4 1 eller 2 (ledande befattning, 3-4 års eftergymnasial kompetens eller mer)
- 2: SSYK4 3 (eftergymnasial kompetens högst cirka 3 år)
- 3: SSYK4 0, 4-9 (resten av dem som har arbete som kategoriserats enligt SSYK4)
- 4: Är förvärvsarbetande men information om utbildningskraven i arbetet saknas.
- 5: Förvärvsarbetar ej

De individer som saknar värde på någon bakgrundsvariablerna inkluderades inte i analyserna.

Nedanstående variabel används inte för matchning, men efter matchningen har fördelningen kontrollerats och fallgruppen och kontrollgruppen har en liknande fördelning, vilket innebär att de ändå är jämförbara med avseende på variabeln.

*Ursprungsregion:* Variabeln ursprung som härleds från första registrerade FodGrEg. Världens länder är indelade i följande regioner:

- Sverige: FodGrEg 0
- Övriga EU: FodGrEg 1, 2, 3
- Afrika: FodGrEg 4
- Nordamerika: FodGrEg 5
- Sydamerika: FodGrEg 6
- Asien (inkl. Oceanien och f.d. Sovjetunionen): FodGrEg 7, 8, 9

### **Beskrivning av utfallsvariablerna**

Utfallsvariabler beräknas givet varje analysgrupps bedömningsår. Bedömningsåret för kontrollgrupper definieras som det år motsvarande det då fallen fick sina utlåtanden. Tanken är att matchade kontroller kommer likna sin grupp av bedömda individer sånär som på att kontrollerna inte fått sin utbildning erkänd, att kontrollernas så kallade bedömningsår är det år de kunde tänkas fått sin utbildning erkänd om de hade ansökt om det.

Individer som saknar värde på en utfallsvariabel tas bort ur analysen av den utfallsvariabeln. Det innebär till exempel att individer som saknar värde på arbetsstatus tre år efter året för fallens utlåtande tas bort ur analysen av arbete tre år efter fallens utlåtande. Individer som utvandrat mellan eller under åren för bedömning och det/de år utfallsvariabeln baseras på tas bort ur analysen såvida de inte invandrat igen under samma år. Detta gäller dock inte utfallsvariablerna Tidarb (Tid till arbete) och Tidkvalarb (Tid till kvalificerat arbete, eller snarare tid till yrke som kräver högskoleutbildning), där individer i stället censureras vid sådan utvandring.

*Arbete<sub>1</sub>:* Har individerna arbete ett år efter året för fallens utlåtande? Arbete<sub>1</sub> definieras utifrån SyssStatJ (tom 2011) och SyssStat11 (från 2011).

*Arbete<sub>3</sub>:* Har individerna arbete tre år efter året för fallens utlåtande? Arbete<sub>3</sub> beräknas som Arbete<sub>1</sub> (ovan) men utvärderas tre år efter bedömning.

*Kvalarb<sub>1</sub>:* Har individerna arbete som kräver minst tre års eftergymnasial kompetens ett år efter året för fallens utlåtande? Kvalarb<sub>1</sub> beräknas från första siffran i SSyk4 ett år efter året för fallens utlåtande samt från Arbete<sub>1</sub>.

*Kvalarb<sub>3</sub>:* Har individerna arbete som kräver minst tre års eftergymnasial kompetens tre år efter året för fallens utlåtande? Kvalarb<sub>3</sub> beräknas som Kvalarb<sub>1</sub> men utvärderas tre år efter året för fallens utlåtanden.

*Tidarb:* Tid till första arbete. För varje individ beräknades hjälpvariabeln Arbete<sub>Y</sub> ( $Y = 0, 1, 2, \dots$ ) för varje år  $Y$  från och med året för fallens utlåtande, som indikerar om individen haft arbete under motsvarande år. Utifrån Arbete<sub>Y</sub> och in-/utflyttningsstatus beräknades Tidarb och Tidind som tillsammans sammanfattar tiden det tar för individer att få ett första jobb. Denna analys begränsas till individer som var arbetslösa vid året för fallens utlåtande. Tidarb fångar tid till den första av händelserna, att individen utvandrar, får arbete eller saknar vidare uppföljning. Första utvandring år  $Y$  (status = U, IU) ger  $Tidarb = Y - 0,5$ . Första Arbete<sub>Y</sub> = "Arbete" år  $Y$  ger  $Tidarb = Y - 0,5$ . Ingen uppföljning efter år  $Y$  ger  $Tidarb = Y + 0,5$ . Tidind är en indikator ("Arbete"/"Censur") som anger huruvida individen fick arbete eller censurerades (utvandring eller ingen ytterligare uppföljning). "Arbete" om Tidarb avser tiden till första arbete. "Censur" om Tidarb avser tiden till censurering i form av utflyttning eller avbruten uppföljning.

*TidKvalarb:* Tid till första kvalificerade arbetet, eller snarare arbete som kräver eftergymnasial kompetens. För varje individ beräknas hjälpvariabeln Kvalarb<sub>Y</sub> ( $Y = 0, 1, 2, \dots$ ) för varje år  $Y$  från och med året för fallens utlåtande, som indikerar huruvida individen haft kvalificerat arbete under motsvarande år. Utifrån Kvalarb<sub>Y</sub> och in-/utflyttningsstatus beräknas TidKvalarb och TidKvalind som tillsammans sammanfattar tiden det tar för individer att få ett första kvalificerat jobb. Som kvalificerat arbete räknas arbeten med Kvalarb<sub>Y</sub> = 1 eller 2. Denna analys begränsas till individer som inte hade kvalificerat arbete vid året för fallens utlåtande enligt variabeln Kvalarbo, dvs Kvalarbo = 3 eller 5. TidKvalarb är tid till den första av händelserna att individen utvandrar, får ett kvalificerat jobb eller saknar vidare uppföljning. Första utvandring

år  $Y$  (status = U, IU) ger  $TidKvalarb = Y - 0,5$ . Första Kvalarb  $Y = 1, 2$  år  $Y$  ger  $Tidarb = Y - 0,5$ . Ingen uppföljning efter år  $Y$  ger  $Tidkvalarb = Y + 0,5$ .  $Tidkvalind$  är en indikator ("KvalArbete"/"Censur") som anger huruvida individen fick kvalificerat arbete eller censurerades (utvandring eller ingen ytterligare uppföljning). "KvalArbete" om  $TidKvalarb$  avser tiden till första kvalificerade arbete. "Censur" om  $TidKvalarb$  avser tiden till censurering i form av utflyttning eller avbruten uppföljning.

## Propensity Score-matchning

Propensity Score (PS)-matchning är en metod för att matcha individer utifrån ett flertal bakgrundsvariabler. Matchning gjordes för att selektera kontrollindivider som liknar fallen, som fått sin utländska utbildning erkänd, med avseende på valda bakgrundssvariabler. Det optimala är att matcha på alla variabler som kan tänkas påverka utfallsvariablerna. PS-matchning används ofta när det finns skäl att misstänka att utfallsvariablerna i sig (i det här fallet arbetsstatus och yrkets krav på eftergymnasial utbildning) kan påverka individens benägenhet att låta erkänna sin utländska utbildning. En PS-matchning görs i två steg:

- Ett propensity score beräknas för varje individ, som sannolikheten att en individ med givna egenskaper får sin utbildning erkänd.
- Varje fall paras ihop med en eller flera kontrollindivider som har lika höga propensity scores.

En separat 1:1 matchning har gjorts för varje bedömningsårsrelaterad analysgrupp av fall och för varje utfallsvariabel. Därmed finns för varje bedömningsår och utfallsvariabel ett dataset innehållande lika många fall som kontroller.

Den här variabeln var också en bakgrundsvariablerna, för att få så lika grupper som möjligt vid året för fallens utlåtande.

## Resultat för delgrupperna

Resultaten för delgrupperna, alla fem åren sammanräknade, för bakgrundsvariablerna och för de olika utfallsvariablerna, presenteras i det här avsnittet när det gäller arbete efter ett och efter tre år och arbete som kräver eftergymnasial kompetens efter ett och tre år. Analyser har inte gjorts på delgrupper med färre än fem individer i fall- eller kontrollgrupp. I avsnittet redovisas resultaten enbart i tabellform, utan kommentarer.

Resultaten gällande tid till arbete och tid till arbete som kräver eftergymnasial kompetens per delgrupp redovisas ej här på grund av utrymmesskäl, utan lämnas ut på begäran.

## Bakgrundsvariablernas fördelning i fall- och kontrollgruppen

Tabell 1. Bakgrundsvariablernas fördelning i fall- och kontrollgruppen uppdelat på kvinnor och män för den kohort som använts vid analys av arbetsstatuts ett år efter att fallen fått sina utlåtanden.

BAKGRUNDSVARIABLER	GRUPPTILLHÖRIGHET			
	Fall		Kontroller	
	Antal		Antal	
	12 680		12 680	
<b>Kön*</b>	%		%	
Män	36		35	
Kvinnor	64		65	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
<b>Ålder utlåtandeåret *</b>				
Median	33	32	33	33
Medelvärde	32	33	35	32
<b>Grund för bosättning*</b>	%	%	%	%
Arbete/Studier	7	5	7	4
Asyl	36	10	37	10
Familjeband/Övrigt	33	57	32	57
Saknar värde**	24	29	24	29
<b>Vistelsetid*</b>				
Mindre än 3 år	86	81	86	81
3 år eller mera	14	19	14	19
<b>Utbildningsinriktning*</b>				
Företagsekonomer	15	19	15	20
Övriga ingenjörer	18	6	19	6
Lärare	7	15	6	15
Civilingenjörer	12	6	13	6
Övriga samhällsvetare	6	7	7	8
Jurister	5	5	6	5
Data-/systemvetare	4	2	0	0
Socialt arbete	1	1	0	0
Andra utbildningar	34	39	34	40
<b>Arbete eller ej samt yrkets krav på eftergymnasiala studier året för fallens utlåtanden*</b>				
3 års eftergymnasiala studier eller mera	7	6	6	6
Upp till 3 års eftergymnasiala studier	3	4	3	4
Eftergymnasial utbildning krävs ej	19	18	19	17
Uppgift saknas	23	21	23	21
Ej förvärvsarbetande	48	51	49	53
<b>Ursprungsregion</b>				
Afrika	13	4	12	7
Asien	58	45	52	43
Europa	22	41	28	40
Nordamerika	3	3	4	5
Sydamerika	4	6	4	5
Uppgift saknas	0	0	0	0

\*=bakgrundsvariabler som används för matching, \*\*=främst EU-medborgare, för vilka grund för bosättning ej registreras.

## Arbete efter 1 och 3 år

Tabell 2. Andel individer med arbete efter ett år i fall- respektive kontrollgrupp

	Antal individer per grupp (N)	Fall (%)	Kontroll (%)
<b>Hela gruppen</b>	12 680	59	54
<b>Kön</b>			
Män	4 627	61	59
Kvinnor	8 053	58	52
<b>Utbildningsgrupper</b>			
Civilingenjörer	1 042	57	52
Företagsekonomer	2 230	61	55
Jurister	601	57	48
Lärare	1 502	68	59
Andra utbildningar	4 739	59	57
Övriga ingenjörer	1 344	51	51
Övriga samhällsvetare	802	59	57
<b>Vistelsetid i Sverige</b>			
Kort vistelsetid	10 525	57	52
Lång vistelsetid	2 155	73	68
<b>Födelseregion</b>			
Afrika	950	64	57
Asien	6 354	47	45
Europa	4 325	74	66
Nordamerika	391	79	70
Sydamerika	648	69	64
<b>Grund för bosättning</b>			
Arbete/studier	710	87	80
Asyl/skyddsbehov	2 446	39	40
Familjeband/övrigt	6 062	61	55



**Tabell 3.** Andel individer med arbete efter tre år i fall- respektive kontrollgrupp

	Antal individer per grupp (N)	Fall (%)	Kontroll (%)
<b>Hela gruppen</b>	6 343	68	61
<b>Kön</b>			
Män	2 478	68	65
Kvinnor	3 865	68	59
<b>Utbildningsgrupper</b>			
Civilingenjörer	603	66	58
Företagsekonomer	1 023	72	62
Jurister	293	63	53
Lärare	777	76	67
Andra utbildningar	2 364	66	64
Övriga ingenjörer	732	63	59
Övriga samhällsvetare	345	70	61
<b>Vistelsetid i Sverige</b>			
Kort vistelsetid	5 499	67	60
Lång vistelsetid	844	78	74
<b>Födelseregion</b>			
Afrika	373	71	68
Asien	3 379	58	54
Europa	2 046	83	73
Nordamerika	197	76	68
Sydamerika	340	75	74
<b>Grund för bosättning</b>			
Arbete/studier	398	89	79
Asyl/skyddsbehov	1 916	56	55
Familjeband/övärt	3 871	72	64

## Arbete som kräver eftergymnasial kompetens

Tabell 4. Andel individer med arbete efter ett år i fall- respektive kontrollgrupp

	Antal individer per grupp (N)	Fall (%)		Kontroll (%)	
		≥3 år	Högst 3 år	≥<3 år	Högst 3 år
<b>Hela gruppen</b>	10 105	12	8	12	6
<b>Kön</b>					
Män	3 615	12	7	12	5
Kvinnor	6 490	12	8	11	6
<b>Utbildningsgrupper</b>					
Civilingenjörer	821	12	8	12	8
Företagsekonomer	1 735	7	7	7	5
Jurister	458	10	5	6	5
Lärare	1 201	20	14	14	9
Andra utbildningar	3 817	14	7	15	6
Övriga ingenjörer	1 088	10	7	7	5
Övriga samhällsvetare	646	13	7	12	6
<b>Vistelsetid i Sverige</b>					
Kort vistelsetid	8 234	10	7	10	5
Lång vistelsetid	1 871	21	11	19	9
<b>Födelseregion</b>					
Afrika	727	9	6	6	4
Asien	5 191	7	5	7	3
Europa	3 397	20	12	18	10
Nordamerika	295	32	16	30	10
Sydamerika	484	15	10	11	6
<b>Grund för bosättning</b>					
Arbete/studier	601	29	16	33	14
Asyl/skyddsbehov	2 020	4	4	4	1
Familjeband/övrigt	4 750	12	8	10	5

**Tabell 5.** Arbete med krav på eftergymnasial kompetens efter tre år

	Antal individer per grupp (N)	Fall (%)		Kontroll (%)	
		≥3 år	Högst 3 år	≥3 år	Högst 3 år
<b>Hela gruppen</b>	5 368	16	13	15	7
<b>Kön</b>					
Män	2 047	15	11	14	6
Kvinnor	3 321	16	14	14	8
<b>Utbildningsgrupper</b>					
Civilingenjörer	498	15	14	16	8
Företagsekonomer	863	9	13	7	6
Jurister	241	10	10	7	5
Lärare	680	24	19	17	10
Andra utbildningar	2 018	17	11	20	8
Övriga ingenjörer	608	12	12	5	5
Övriga samhällsvetare	291	21	14	17	5
<b>Vistelsetid i Sverige</b>					
Kort vistelsetid	4 590	14	13	13	6
Lång vistelsetid	778	25	14	21	11
<b>Födelseregion</b>					
Afrika	321	15	10	6	7
Asien	2 840	9	9	10	4
Europa	1 738	24	20	22	13
Nordamerika	175	34	18	34	9
Sydamerika	287	23	15	15	7
<b>Grund för bosättning</b>					
Arbete/studier	365	34	21	36	14
Asyl/skyddsbehov	1 256	7	8	9	2
Familjeband/övrigt	3 281	18	14	15	8

## Datakvalitet, möjliga felkällor och statistisk tillförlitlighet

I det här avsnittet diskuteras aspekter som skulle kunna påverka resultaten.

### Datakvalitet

I gruppen möjliga kontroller, personer som invandrat till Sverige senast år 2000 och som har en utländsk högre utbildning som är minst tre år lång, baseras informationen om utbildning nästintill uteslutande, för 99,6 procent av individerna, på självrapporterad information som samlats in via Invandrarenkät. Invandrarenkäten skickas årligen ut till nyinvandrade utrikes födda personer för att få in personernas uppgifter om utbildning i annat land än Sverige. Det innebär en potentiellt stor kvalitetskillnad då informationen om fallgruppens utländska utbildning baseras på HSV:s expertbedömningar av utbildningarna i fråga.

För att få en uppfattning om storleken på denna eventuella felkälla gjorde SCB en beräkning av i hur stor utsträckning den självrapporterade informationen om utbildningens längd skiljde sig från den bedömning som HSV:s experter gjorde. En körning på 1 011 individer visade att endast 58 personer i Invandrarenkäten skattat sin utbildning högre än vad HSV:s experter gjorde, det vill säga att de skattat sin utbildning som varades tre år eller mer men att HSV:s experter skattat den som understigandes tre år. För den absoluta majoriteten förelåg med andra ord en överensstämmelse när det gäller om utbildningen var på tre år eller mer.

För att kunna selektera möjliga kontrollindivider med utländsk utbildning var det nödvändigt att välja bort de som hade en svensk utbildning som sin högsta utbildning. Eftersom det finns personer i fallgruppen som har byggt på sin utländska utbildning med en svensk är det en annan potentiell felkälla. För att få en uppfattning om storleken även på denna möjliga felkälla gjordes kompletterande analyser där personer i fallgruppen som har en svensk utbildning som sin högsta utbildning analyserades separat och personer i fallgruppen som har en utländsk utbildning som sin högsta utbildning analyserades separat. De analyserna visade att endast cirka 1,7 procent av personerna i fallgruppen hade en svensk utbildning som sin högsta utbildning. Skillnaden i arbetsstatus efter ett år mellan fall och kontroller i den grupp där fallen hade en svensk utbildning som sin högsta utbildning var 5,58 procentenheter och i den grupp där fallen inte hade en svensk utbildning som sin högsta utbildning 5,11 procentenheter. Skillnaden var med andra ord något större i gruppen där fallen hade en svensk utbildning som sin högsta utbildning, samtidigt som det handlar om ett mycket litet antal fall, varför den möjliga felkällan bedöms vara av ringa betydelse.

### Statistisk tillförlitlighet

Kontrollindividerna skiljer sig från fallen genom att de väljs ut för respektive delgruppsanalys och därmed är ett stickprov ur en större population bestående av alla potentiella kontrollindivider, till skillnad från fallen där det handlar om en totalundersökning. En relevant fråga att ställa är hur stor variation i respektive skattning som skulle erhållas vid en beräkning av samma utfallsvariabler för andra stickprov. Eftersom det är en totalundersökning av fallen är det inte relevant att uttala sig om felmarginaler för fallgruppens skattningar.

Man kan dock välja att se fallen som ett urval i en större process: UHR:s process för erkännande av utländska akademiska utbildningar. Med det synsättet är det möjligt att se de individer som fått utlåtande som ett stickprov av alla de som skulle kunnat få sina utbildningar erkända, och därmed tala om osäkerhet och felmarginaler för skattningar. Enligt principen för konfidensintervall ligger den sanna andelen (till exempel andelen individer i arbete) inom intervallet  $\pm 2 \sqrt{\frac{0,25}{n}}$  från den skattade andelen, där  $n$  är stickprovsstorleken (konservativt räknat 95 % konfidensintervall). Det betyder att ett stickprov med 5 000 individer ger en felmarginal på  $2 \sqrt{\frac{0,25}{5000}} = 0,014$  eller 1,4 %, ett stickprov med 1 000 individer ger en felmarginal på 3,2% och

ett stickprov på 500 individer ger en felmarginal på 4,5%. Skillnaden i andel arbetande mellan fall- och kontrollgrupperna är större än vad som förklaras av felmarginalerna för totalen av de flesta delgrupperna, men sett till varje enskilt bedömningsår ligger många skillnader inom felmarginalerna. Därför redovisas inte resultaten per år utan enbart totalt sett. Resultaten styrks dock av att skillnaderna pekar åt samma håll för alla delgruppsanalyser: För de flesta delgrupperna är andelen arbetande alltid högre bland fall än bland kontroller.

Till exempel när det gäller Arbete<sub>3</sub>, där 6 343 individer i varje grupp gav skattade andelar arbetande 68,19 % och 61,34 %. Med fler än 5 000 individer i varje grupp innebär detta en skillnad mellan grupperna även om de sanna andelarna skulle vara de mest otursamma  $(68,19-1,4)\% = 66,79\%$  och  $(61,34+1,4)\% = 62,74\%$ . När det gäller Arbete<sub>1</sub> delgrupp Övriga samhällsvetare 2007: 80 individer i varje grupp gav skattade andelar arbetande 60,00 % och 62,50 %. Med färre än 500 individer i varje grupp är felmarginalen för respektive skattning större än 4,5 %. Därmed är skillnaden i andel mellan grupperna inte statistiskt signifikant.

### **Sensitivitetsanalyser**

Sensitivitetsanalyser som utvärderar frågeställningar på ett annat urval av individer än de som använts för huvudanalysen kan ge en fingervisning om hur robusta resultaten i studien är. Därför har alla utfallsvariablerna för den totala gruppen (alla utlåtandeår) analyserats med alternativa kontroller, som är matchade på delvis andra variabler än de som beskrivits tidigare i bilagan.

De bakgrundsvariabler som används för matchning för sensitivitetsanalyserna är kön, ålder, inkomst vid bedömning (Lonelnk och ForvErsNetto), ursprungsregion och arbetsstatus vid bedömning (Arbete<sub>0</sub>). Det är alltså de två lönevariablerna och ursprungsregion som har tillkommit och grund för bosättning och utbildningsgrupp som utgått. Vi ser att sensitivitetsanalyserna ger något mindre jämförbara grupper med avseende på till exempel utbildningsinriktning och grund för bosättning, men något mer jämförbara grupper med avseende på ursprungsregion. Fördelningen för utfallsvariabeln Arbete<sub>3</sub> visar att trots att kontrollindividerna skiljer sig mellan huvudkontroller och sensitivitetskontroller är dock andelen kontroller som har arbete tre år efter bedömning i stort sett densamma: 59 % för huvudkontroller och 58 % för sensitivitetskontroller (att jämföra med 68 % för fallen), vilket är den viktiga kontentan av sensitivitetsanalysen. På samma sätt syns endast marginella förändringar i sensitivitetsanalysresultaten av Arbete<sub>1</sub>, Tid till arbete och Tid till kvalificerat arbete.

I sensitivitetsanalysen har något fler kontrollindivider arbete som kräver mer än tre års eftergymnasial kompetens än vad huvudkontrollerna har, något som troligtvis förklaras av att en mycket större andel av dem har invandrat på grund av arbete eller studier, eftersom grund för bosättning inte ingick bland bakgrundsvariablerna.

# Bilaga C. Enkätstudien till de som ansökt om bedömning

## Enkät till dem som ansökt om bedömning

### Välj språk: \*

(Choose your language)

- Svenska (Swedish)
- Engelska (English)

### Enkät om bedömning av utländsk akademisk utbildning

#### Välkommen

Du kommer nu att få besvara ett antal frågor om din utbildning, om bedömningen och om arbetsmarknaden.

Stort tack för att du tar dig tid att delta!

#### Din bakgrund

##### Är du kvinna eller man? \*

- Kvinna
- Man
- Vill ej uppge

##### Hur gammal är du?

- 24 år eller yngre
- 25-34 år
- 35-44 år
- 45-54 år
- 55-64 år
- 65 år eller äldre
- Vill ej uppge

##### Hur länge har du bott i Sverige?

- Har inte bott i Sverige
- Mindre än 5 år
- 5-10 år
- 10-15 år
- Mer än 15 år
- Uppvuxen i Sverige
- Vill ej uppge

#### Din utbildning

##### I vilket land läste du din gymnasieutbildning?

Välj det land där du läste senast om du har läst i flera länder. Om du inte har någon gymnasieutbildning väljer du alternativet "Har ingen gymnasieutbildning" längst ned.

Albanien

### Beskriv den utländska universitets- eller högskoleutbildning (eller de utbildningar) som du ansökte om bedömning av.

Ange vilket land du läste i, vilket år du tog examen och vilket utbildningsområde utbildningen är inriktad mot.

#### Utbildning 1

Albanien 1960 Lärarutbildning (t.ex. gymnasielärare, grundskollärare, förskollärare)

#### Utbildning 2

Välj land här: Välj examensår: Välj utbildningsområde här:

#### Utbildning 3

Välj land här: Välj examensår: Välj utbildningsområde här:

#### Utbildning 4

Välj land här: Välj examensår: Välj utbildningsområde här:

#### Utbildning 5

Välj land här: Välj examensår: Välj utbildningsområde här:

#### Utbildning 6

Välj land här: Välj examensår: Välj utbildningsområde här:

### Ansökan om bedömning

#### Varför ansökte du om bedömning av din utländska utbildning?

Flera svar är möjliga.

- För att ta ställning till om jag ska fortsätta studera eller söka arbete/planera min framtid
- För att söka arbete
- För att fortsätta studera i Sverige
- För att höja min lön eller för att få bättre arbetsuppgifter i nuvarande arbete
- För att gå med i Arbetslöshetskassa (t.ex. Akademikernas a-kassa (AEA))
- För att gå med i yrkesförbund/branschorganisation (t.ex. Sveriges arkitekter)
- För att arbetsförmedlingen, studie- och yrkesvägledare eller liknande sa till mig att ansöka
- Annan orsak, skriv vilken

#### Fick du ett utlåtande över din utbildning? \*

Se exempel till höger.

- Ja
- Nej



#### Varför fick du inget utlåtande?

- Utbildningen är/var inte avslutad med examen
- Hade inte alla dokument som krävdes (t.ex. examensbevis, ämnesförteckning)

- Högskoleverket bedömde inte utbildningar som den jag har
- Min utbildning bedömdes av en annan myndighet
- Vet ej
- Annan orsak, skriv vilken

#### Fick du information om andra sätt att använda din utbildning?

	Ja	Nej	Vet ej/Ingen åsikt
Jag fick information om hur man går till väga om man vill fortsätta studera	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag fick information om hur man går till väga om man vill söka arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag fick information om validering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jag fick information om kompletterande utbildningar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Utlåtandet

##### Hur har du använt utlåtandet?

Flera svar är möjliga.

- För att ta ställning till om jag ska fortsätta studera eller söka arbete/planera min framtid
- För att söka arbete
- För att fortsätta studera i Sverige
- För att höja min lön eller för att få bättre arbetsuppgifter i nuvarande arbete
- För att gå med i Arbetslöshetskassa (t.ex. Akademikernas a-kassa (AEA))
- För att gå med i yrkesförbund/branschorganisation (t.ex. Sveriges arkitekter)
- Annat, vänligen specificera
- Har inte använt utlåtandet

##### När du har använt utlåtandet, på vilket sätt tycker du att det har hjälpt dig?

Flera svar är möjliga.

	Ja	Nej	Ej använt	Vet ej
För att ta ställning till om jag ska fortsätta studera eller söka arbete/planera min framtid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För att söka arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För att fortsätta studera i Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För att höja min lön eller för att få bättre arbetsuppgifter i nuvarande arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För att gå med i Arbetslöshetskassa (t.ex. Akademikernas a-kassa (AEA))	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
För att gå med i yrkesförbund/branschorganisation (t.ex. Sveriges arkitekter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

##### Ta ställning till följande påståenden om utlåtandet och arbetsgivare:

	Ja, mindre än 10 gånger	Ja, 10 till 50 gånger	Ja, 51 till 100 gånger	Fler än 100 gånger	Nej, aldrig
Jag har använt utlåtandet när jag sökt arbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

##### Ta ställning till följande påståenden om utlåtandet och arbetsgivare:

Besvara på en 5-gradigskala, där 1=Aldrig och 5=Alltid.

	1	2	3	4	5	Vet ej/Ingen åsikt
De arbetsgivare jag har varit i kontakt med har varit intresserade av bedömningen och utlåtandet (de har t.ex. läst det eller frågat efter det)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



- De arbetsgivare jag varit i kontakt med har kände redan till Högskoleverkets utlåtande över utländska utbildningar
- De arbetsgivare jag har varit i kontakt med har varit intresserade av mina utbildningsdokument (de har t.ex. läst eller frågat efter examensbevis, ämnesförteckning, betyg)
- De arbetsgivare jag har varit i kontakt med har varit intresserade av min tidigare arbetslivserfarenhet

#### Ta ställning till följande påståenden om utlåtandets innehåll.

Besvara på en 5-gradig skala, där 1=Stämmer inte alls och 5=Stämmer helt.

	1	2	3	4	5	Vet ej/ Ingen åsikt
Det är viktigt för mig att det står på utlåtandet vilken svensk examen min utländska utbildning motsvarar (t.ex. högskoleexamen, kandidatexamen, masterexamen, civilingenjörsexamen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är viktigt för mig att det står på utlåtandet vilken huvudinriktning min utbildning har (t.ex. historia, företagsekonomi, elektroteknik)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det är viktigt för mig att mitt namn står på utlåtandet så att utlåtandet är personligt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Om du hade haft möjlighet att välja hur utlåtandet skickades till dig, vad hade du då valt?

- Pappersdokument per post
- Elektroniskt dokument per e-post
- Både pappersdokument och elektroniskt dokument
- Vet ej/ingen åsikt

#### Arbetsmarknaden

#### Vill du arbeta inom det område som överensstämmer med din högskoleutbildning?

- Ja
- Nej
- Vet ej/ingen åsikt

#### Har du utanför Sverige efter din högskoleutbildning...

Markera ett alternativ för varje rad.

	Nej	Mindre än 1 år	1-2 år	3-5 år	Mer än 5 år	Vet ej
...haft ett arbete som överensstämmer med din högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...haft ett arbete som kräver annan högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...haft ett arbete som inte kräver högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Har du i Sverige efter din högskoleutbildning...

Markera ett alternativ för varje rad.

	Nej	Mindre än 1 år	1-2 år	3-5 år	Mer än 5 år	Vet ej
...haft ett arbete som överensstämmer med din högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...haft ett arbete som kräver annan högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...haft ett arbete som inte kräver högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...studerat på universitet eller högskola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...studerat på annan utbildning, t.ex. folkhögskola, komvux, kvalificerad yrkesutbildning, kompletterande utbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...studerat på SFI eller SFX (yrkesinriktad svenska, t.ex. SFINX, SFEJ)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...varit arbetslös	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...deltagit i program/aktivitet genom arbetsförmedlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

...varit föräldraledig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...varit hemma och på heltid skött hushåll eller liknande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du haft svårt att få ett arbete som din utbildning överensstämmer med i Sverige? \***

- Ja
- Nej
- Har inte sökt arbete som överensstämmer med min utbildning

**Vad tror du är anledningen till att du haft svårt att få ett arbete som överensstämmer med din högskoleutbildning?**

Besvara frågan på en 5-gradigskala där 1=Stämmer inte alls och 5=Stämmer helt.

	1	2	3	4	5	Vet ej/ Ingen åsikt
Saknar yrkeserfarenhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saknar referenser från arbetsgivare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saknar kontakter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min utbildningsbakgrund är svår att beskriva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min arbetslivserfarenhet är svår att beskriva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På grund av mitt ursprung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På grund av mitt namn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På grund av språksvårigheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På grund av konjunkturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Har du ett arbete idag? \***

- Ja
- Nej

**Hur överensstämmer ditt arbete med din högskoleutbildning?**

- Har arbete som överensstämmer med min högskoleutbildning
- Har arbete som delvis överensstämmer med min högskoleutbildning
- Har arbete som kräver högskoleutbildning men med annan inriktning
- Har arbete som kräver högskoleutbildning utan krav på speciell inriktning
- Har arbete som inte kräver högskoleutbildning

**Om du har någon kommentar om enkäten eller andra synpunkter kan du lämna dem här!**

# Bilaga D. Arbetsgivarstudien

## Urval och utskick

Inbjudan att besvara enkäten skickades via e-post till arbetsgivare med de juridiska formerna aktiebolag, arbetslöshetskassor, bankaktiebolag, ekonomiska föreningar, handelsbolag, kommanditbolag, försäkringsaktiebolag, kommunalförbund, kommuner, landsting, offentliga korporationer och anstalter, registrerade trossamfund, sparbanker, statliga enheter, utländska juridiska personer, ömsesidiga försäkringsbolag samt övriga stiftelser och fonder, det vill säga till de arbetsgivare som är relevanta för studien. Exempel på organisationsformer som inte inkluderades är oskiftade dödsbon och bostadsrättsföreningar. Inbjudan skickades alltså till både privata arbetsgivare och till de offentliga arbetsgivarna kommuner, landsting och statliga enheter. Alla arbetsgivare hämtades i december 2013 från SCB:s register.

Notera att vissa arbetsgivare som här benämns som privata, ändå kan vara offentligt styrda.

Tanken var att sammantaget kontakta 6 000 potentiella respondenter, i syfte att få ett stort svarsunderlag att analysera. Alla privata arbetsgivare ovan med 100 anställda eller fler bjöds in att besvara enkäten. Bland arbetsgivare med 20-99 anställda fördelades resterande utskick upp till 6 000 slumpmässigt med en lika stor del i kategorin 20-49 anställda som i kategorin 50-99 anställda. Inga arbetsgivare, varken privata eller offentliga, med färre än 20 anställda bjöds in att svara.

Skälet till stratifieringen är att Sverige har betydligt fler små företag än stora. Ett helt slumpmässigt urval skulle ha kunnat leda till få svar från stora arbetsgivare.

## Urvalsmatris

	Offentliga arbetsgivare i Sverige (alla bjöds att besvara enkäten)	Privata arbetsgivare i Sverige	Antal privata arbetsgivare som bjöds att besvara enkäten	
20-49 anställda	23	11 895	1 235 (urval)	
50-99 anställda	29	3 535	1 236 (urval)	
100-199 anställda	29	1 646	1 646 (alla)	
200-499 anställda	62	864	864 (alla)	
500- anställda	356	520	520 (alla)	
Summa	499		5 501	6 000

5 069 e-postadresser nåddes i april 2014 av förfrågan att delta i enkätundersökningen. Anledningen till att siffran är mindre än 6 000, är att det inte gick att hitta en e-postadress till alla önskade respondenter samt att några utskick genererade automatiska meddelanden om att utskicket inte hade gått fram.

## Svarsfrekvens och respondenter

Sammanlagt svarade 2 130 personer, vilket utgör 42 procent av de tillfrågade. 16% svarade på enkätens första fråga att de inte rekryterar högskoleutbildade, varpå delagandet i enkäten automatiskt avslutades.

Den klart största juridiska formen bland respondenterna är aktiebolag. Aktiebolagen utgör sju av tio svarande. De näst största grupperna vad gäller juridisk form är kommuner (en tiondel av alla som svarade) samt statliga enheter (åtta procent). Geografiskt läge (A-region) för respondenterna är för drygt en tredjedel Stockholm/Södertälje-regionen. En knapp tiondel av respondenterna finns i området Göteborg/Alingsås och fem procent i Malmö/Lund/Trelleborg. Respondenterna är ganska jämnt fördelade på olika branscher. Den största branschkategori är utbildningskategorin, med åtta procent av respondenterna.

Av de som har svarat anger tre fjärdedelar att de är antingen personalstrateger, chefer över human resources eller har en annan titel som innebär rekryteringsansvar. Nära hälften skriver att de helt avgör eller påverkar mycket vad gäller beslut

om anställning. Hälften menar att de påverkar ganska mycket eller något, medan 6 procent anger att de inte alls påverkar arbetsgivarens anställningsbeslut.

Matrisen nedan visar antalet svar i jämförelse med det faktiska antalet arbetsgivare per grupp i Sverige. Grupperna visar om arbetsgivaren är privat arbetsgivare, kommun, landsting eller statlig enhet, samt för de privata också hur många anställda arbetsgivaren har. Den första raden visar antalet företag/enheter i Sverige i respektive kategori. Den andra raden visar hur många enkätsvar som kom in i samma kategori. Längst ned ser vi hur väl representerad kategorin är i enkäten, med avseende på antalet svarande.

### Antal svar i jämförelse med antal arbetsgivare i Sverige

Urvalskategori →	Privat 20-49 anst.	Privat 50-99 anst.	Privat 100-199 anst.	Privat 200-499 anst.	Privat 500 anst. o. fler	Kommuner	Lands-ting	Statliga enheter
Sverige (källa SCB dec.2013)	c:a 12 000	c:a 3500	c:a 1 500	c:a 1 000	c:a 500	288	20	191
Respondenter	c:a 250	c:a 350	c:a 550	c:a 300	c:a 250	210	18	168
Antal i Sverige dividerat med antal resp.	48	10	3	2,5	2,5	1,5	1	1

Knappt var femte respondent svarar för en offentlig arbetsgivares räkning. Om vi tittar på antalen respondenter per grupp jämfört med hur det ser ut inom kategorin i hela landet, ser vi att kommuner, landsting och statliga enheter är väl representerade jämfört med hur det ser ut i Sverige, att större företag är någorlunda representerade, att kategorin med näst minst antal anställda är underrepresenterad samt att kategorin med minst antal anställda är rejält underrepresenterad.

I huvudrapporten redovisas alla respondenters svar med samma vikt. Viktade beräkningar har dock gjorts för flera enkätfrågor, med hjälp av rak uppräknings. Dessa resultat visade oftast inga större skillnader jämfört med de oviktade. En skillnad som dock kan vara värd att nämna gäller andelen respondenter som har sett HSV:s/UHÄ:s utlåtanden över utländsk högre utbildning: om de små företagens svar ges större betydelse i enlighet med hur många de är i Sverige (se första matrisen ovan), är det bara 17 procent av arbetsgivarna som har sett ett utlåtande. Detta ska jämföras med de 25 procent som är den oviktade andelen.

Det går med ett undantag också att säga att ju fler anställda arbetsgivarna i enkäten har, desto större andel visste att det finns en myndighet med uppdrag att bedöma utländsk högskoleutbildning. 85 procent av de 42 respondenter som har 5 000 – 9 999 anställda kände till funktionen, medan bara cirka 45 procent av de som har 20-49 anställda kände till den. Hos kommuner, landsting och statliga enheter svarar 70 – 75 procent att de visste att det finns en myndighet med uppdrag att bedöma utländsk högskoleutbildning.

En rak uppräknings av vikten från underrepresenterade kategorier ger vid handen att 47 procent av arbetsgivarna visste att det finns en myndighet med uppdrag att bedöma utländsk högskoleutbildning, medan den oviktade siffran blir 57 procent.

## **Kommentar till svaren om arbetskategori**

Enkäten innehöll frågan "När ni rekryterade personer med relevant högskoleutbildning, vilken kategori/vilka kategorier av arbete gällde det?" 249 av de 1 680 svarande, valde kategorin "Annan". Av dem valde alla utom en att skriva i fritext vilka yrken de hade rekryterat inom. 358 yrken nämns. Den siffran innehåller upprepningar av samma yrken. Drygt en tiondel av yrkena är personalvetare och personer som arbetar med human resources och rekrytering. En annan tiondel utgörs av säljare och marknadsförare medan ytterligare drygt en tiondel består av chefer och ledare. Slutligen har en knapp tiondel av alla som valde kategorin "Annan", skrivit att de har rekryterat präster, diakoner, organister, församlingspedagoger, kantor eller teologer i allmänhet.

# Enkät till arbetsgivare

## Arbetsgivarenkät

### Välkommen

Du kommer nu att få besvara ett antal frågor. Stort tack för att du tar dig tid att delta!

### Ungefär hur stor del av era anställda behöver ha (relevant) högskoleutbildning?

- Våra anställda behöver inte ha högskoleutbildning

*Eftersom denna undersökning fokuserar helt på rekrytering av personer med högskoleutbildning, avslutas härmed din medverkan. Tack för att du tog dig tid att svara.*

- 1 - 24 %
- 25 - 49 %
- 50 - 74 %
- 75 - 100 %

### Ungefär hur stor del av era anställda har huvudsakligen utländsk utbildning?

Frågan gäller all utbildning, inklusive endast grundskoleutbildning.

- 0 - 24 %
- 25 - 49 %
- 50 - 74 %
- 75 - 100 %
- Vet inte

### Visste du att det finns en myndighet med uppdrag att bedöma utländsk högskoleutbildning?

- Ja
- Nej

**Har du i samband med rekrytering sett ett sådant här utlåtande över utländsk högskoleutbildning, från Högskoleverket/Universitets- och högskolerådet?**

- Ja, flera gånger
- Ja, någon gång
- Nej



Utlåtandet som det såg ut när myndigheten hette Högskoleverket.



Universitets- och högskolerådets utlåtande idag.

**Har utlåtandet haft betydelse för beslutet att anställa någon?**

- Ja, stor betydelse
- Ja, viss betydelse
- Nej
- Vet inte

Ev. kommentar:

**Har utlåtandet haft betydelse vad gäller val av tillsvidare eller tidsbegränsad anställning?**

- Ja, stor betydelse
- Ja, viss betydelse
- Nej
- Vet inte

**Ev. kommentar:**

**Har utlåtandet haft betydelse vad gäller tjänstebenämning?**

- Ja, stor betydelse
- Ja, viss betydelse
- Nej
- Vet inte

**Ev. kommentar:**

**Har utlåtandet haft betydelse för lönenivå?**

- Ja, stor betydelse
- Ja, viss betydelse
- Nej
- Vet inte

**Ev. kommentar:**

Universitets- och högskolerådets (tidigare Högskoleverket) utlåtanden över utländsk högre utbildning innehåller namn på personen som har utbildat sig, benämning på den utländska utbildningen samt en bedömning av vilken utbildningsnivå och ämnesinriktning detta motsvarar i Sverige. Vid bedömningen har myndigheten:

- Granskat dokumenten och bedömt äktheten
- Kontrollerat att lärosätet är erkänt i utbildningslandet
- Tagit hänsyn till syftet med utbildningen
- Utrett vilken nivå utbildningen ligger på i det utländska utbildningssystemet.



**Vad mer skulle ni behöva få information om i ett sådant här utlåtande för att få stöd i en rekrytering?**

**Universitets- och högskolerådet utfärdar idag dessa utlåtanden angående just den individ vars namn står på utbildningsdokumentet. Skulle du kunna tänka dig att i stället använda en online-tjänst från myndigheten, där du själv utifrån den arbetssökandes dokument tar fram information om utbildningen jämfört med svensk utbildning?**

- Ja
- Tveksamt
- Nej
- Vet inte

**Ev. kommentar:**

**Vilket stöd skulle ni behöva, rent generellt, vid rekrytering av en person med utländsk högskoleutbildning?**

Det som avses är en högskoleutbildning som helt är genomförd utomlands, inte ett utbytesår inom ramen för en svensk utbildning.

**Ungefär hur många personer rekryterade ni totalt under 2012 och 2013 sammantaget? Alla rekryteringar avses, oavsett om personen som anställdes har utbildning och oavsett var den eventuella utbildningen genomfördes.**

Alla anställningsformer räknas. En grov skattning räcker som svar.

- 0
- 1-9
- 10-49

- 50-99
- 100-199
- 200 – 499
- 500 eller fler
- Vet inte

**Ungefär hur många personer med relevant högskoleutbildning rekryterade ni sammantaget under 2012 och 2013?**

Frågan gäller alla högskoleutbildade, oavsett om de är utbildade i Sverige eller i ett annat land.

- 0
- 1-9
- 10-49
- 55-99
- 100-199
- 200-499
- 500 eller fler
- Vet inte

**När ni rekryterade personer med relevant högskoleutbildning, vilken kategori/vilka kategorier av arbete gällde det?**

Det går att välja ett eller flera alternativ. Om ni har rekryterat många, ange de mest förekommande svarsalternativen. Notera att frågan gäller både högskoleutbildade i Sverige och högskoleutbildade i ett annat land.

- Teknik (t.ex. ingenjör och arkitekt)
- Vård (t.ex. läkare, tandhygienist, veterinär, arbetsterapeut, sjuksköterska, laboratoriepersonal)
- Socialt arbete (t.ex. socionom, socialsekreterare, behandlingsassistent, biståndsbedömare)
- Ekonomi och juridik (t.ex. ekonom, revisor, jurist, kronofogde, fastighetsmäklare, marknadsförare)
- Pedagogiskt arbete (t.ex. lärare, dans-, drama-, fritidspedagog, studie- och yrkesvägledare)
- Data och IT (t.ex. systemerare, IT-arkitekt, IT-strateg, webbdesigner)
- Service (t.ex. ledande position inom hotell, restaurang och turism)
- Administrativt arbete (t.ex., utredare, handläggare annat samhällsvetenskapligt arbete)
- Naturbruk och naturvetenskapligt arbete (t.ex. agronom, lantmätare, djurvårdare, biolog, fysiker, kemist, meteorolog, miljö- och hälsoskyddsarbete)
- Kultur, media och design (t.ex. arkeolog, arkivarie, museitjänsteman, bibliotekarie, journalist, musiker, ljud- och ljussättare, informatör, översättare)
- Annan, skriv vilken

**När ni annonserar lediga jobb för högskoleutbildade, brukar det komma ansökningar från personer med relevant utländsk högskoleutbildning?**

- Ja, alltid
- Ja, ofta
- Ibland
- Sällan
- Aldrig
- Vet inte

**Ungefär hur många personer med relevant utländsk högskoleutbildning rekryterade ni under år 2012 och år 2013 sammantaget?**

- 0
- 1-9
- 10-49
- 50-99
- 100-199
- 200 - 499
- 500 eller fler
- Vet inte

**Vilken kategori/vilka kategorier av arbete gällde det?**

Det går att välja ett eller flera alternativ. Om ni har rekryterat många, ange de mest förekommande svarsalternativen.

- Teknik (t.ex. ingenjör och arkitekt)
- Vård (t.ex. läkare, tandhygienist, veterinär, arbetsterapeut, sjuksköterska, laboratoriepersonal)
- Socialt arbete (t.ex. socionom, socialsekreterare, behandlingsassistent, biståndsbedömare)
- Ekonomi och juridik (t.ex. ekonom, revisor, jurist, kronofogde, fastighetsmäklare, marknadsförare)
- Pedagogiskt arbete (t.ex. lärare, dans-, drama-, fritidspedagog, studie- och yrkesvägledare)
- Data och IT (t.ex. systemerare, IT-arkitekt, IT-strateg, webbdesigner)
- Service (t.ex. ledande position inom hotell, restaurang och turism)
- Administrativt arbete (t.ex., utredare, handläggare annat samhällsvetenskapligt arbete)
- Naturbruk och naturvetenskapligt arbete (t.ex. agronom, lantmätare, djurvårdare, biolog, fysiker, kemist, meteorolog, miljö- och hälsoskyddsarbete)
- Kultur, media och design (t.ex. arkeolog, arkivarie, museitjänsteman, bibliotekarie, journalist, musiker, ljud- och ljussättare, informatör, översättare)
- Annan, skriv vilken

**De personer med utländsk högskoleutbildning som rekryterades, var hade de genomfört sin högskoleutbildning?**

Det går att markera flera alternativ. (Om ni har gjort många rekryteringar, ange de mest förekommande delarna av världen.)

- Norden
- Övriga Europa
- Afrika
- Asien
- Australien/Oceanien
- Nordamerika
- Sydamerika
- Annat/Vet ej

**Tänk på den senaste rekryteringen av en person med utländsk högskoleutbildning. Vad ledde till att denna person med utländsk högskoleutbildning fick en tjänst hos er?**

Markera betydelsen av följande svarsalternativ på skalan från "Ingen betydelse" till "Stor betydelse".

	Ingen betydelse	Viss betydelse	Stor betydelse	Ingen åsikt/Vet inte
Relevant högskoleutbildning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper i annat modersmål än svenska	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper i svenska språket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper i engelska språket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper i annat språk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper om det svenska samhället	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunskaper om landet/området som personen har sin högskoleutbildning från	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Specifik kunskap, unika krav för tjänsten (viss specialisering, visst datorbaserat verktyg, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mångfaldspolicy hos företaget/organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevant förmåga/egenskap (t.ex. analytisk, initiativtagande)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En önskan om en arbetsgrupp utformad på ett visst sätt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Social kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevant arbetslivserfarenhet i Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relevant arbetslivserfarenhet i annat land än Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kompletterande högskolestudier i Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Undvikande av att personen hävdar diskriminering i rekryteringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Annat, skriv vad**

### Vad kan vara av betydelse när en person med relevant utländsk högskoleutbildning inte får en tjänst?

Markera betydelsen av alla svarsalternativ på skalan från "Ingen betydelse" till "Stor betydelse".

	Ingen betydelse	Viss betydelse	Stor betydelse	Ingen åsikt/Vet inte
<b>Utbildning och arbetslivserfarenhet</b>				
Oklarhet/osäkerhet angående innehållet i den utländska högskoleutbildningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oklarhet/osäkerhet angående nivån på den utländska högskoleutbildningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oklarhet/osäkerhet angående det utländska universitetets kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oklarhet/osäkerhet angående arbetslivserfarenhet i ett annat land än Sverige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svårigheter att kommunicera när referenspersoner i utlandet kontaktas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Att referenspersoner i utlandet inte kontaktas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Ingen betydelse	Viss betydelse	Stor betydelse	Ingen åsikt/Vet inte
<b>Språket (engelska och svenska)</b>				
Osäkerhet kring om kunskaperna i svenska språket är rätt för jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bristande kunskaper i svenska språket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bristande kunskaper i engelska språket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osäkerhet kring om kunskaperna i engelska språket är rätt för jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Det svenska samhället</b>				
Bristande kunskaper om det svenska samhället	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osäkerhet kring om kunskaperna om det svenska samhället är rätt för jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ingen  
betydelse

Viss  
betydelse

Stor  
betydelse

Ingen  
åsikt/Vet inte

### Övrigt

Undvikande av att anställa någon som skulle kunna hävda diskriminering under anställningen

Osäkerhet kring om kunderna skulle känna förtroende för personen

Osäkerhet kring hur arbetslaget skulle fungera om personen rekryterades

Bristande social kompetens hos personen

### Annat, skriv vad

### Övriga kommentarer

### Jag som besvarar den här enkäten är:

- Personalstrateg, HR-chef eller innehar annan titel som innebär rekryteringsansvar
- VD
- Annat, skriv vad

### Antal år som jag som besvarar den här enkäten har haft den här tjänsten:

- 0-2 år
- 3-5 år
- Längre än 5 år

### Den grad till vilken jag påverkar företagets/organisationens beslut om anställning:

- Jag påverkar inte alls rekryteringsbeslutet
- Jag påverkar något
- Jag påverkar ganska mycket
- Jag påverkar mycket
- Jag avgör helt vem som rekryteras

Paus



I den här rapporten redovisar Universitets- och högskolerådet (UHR) sitt uppdrag från regeringen att utvärdera och analysera användningen och effekten av utlåtanden över avslutade utländska högskoleutbildningar som individer ansökt om för åren 2007-2011. UHR ska beakta om utlåtandena fyller syftet att underlätta målgruppens inträde på arbetsmarknaden.

UHR redovisade uppdraget den 4 december 2014.

