ALR: Välkommen till Delmipodden. Hur ska utrikesfödda få de positioner och de löner på den svenska arbetsmarknaden som deras utbildning och erfarenhet borde ge dem? Ja, i dag ska vi prata om validering och bedömning, om hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden och vi utgår ifrån Delmis senaste avhandlingsnytt. Jag som är programledare heter Ann-Louise Rönestål och nu ska du få möta våra gäster i dag. Ni ska få presentera er själva, varsågoda.

AT: Hejsan, jag heter Andrey Tibajev och är doktor i etnicitet och migration från Linköpings universitet, och jobbar just nu som postdoktor vid institutet för framtidsstudier och Uppsala universitet.

UB: Och jag heter Ursula Berge och är samhällspolitiskt chef på Akademikerförbundet SSR, som är ett av Sacoförbunden, och vi jobbar mycket med arbetsmarknads- och integrationsfrågor.

FC: Hallå, jag heter Francisco Contreras, jag jobbar som utredare på Universitets- och högskolerådet och jobbar med bedömning av utländsk utbildning.

JM: Och Jorge Manco, jobbar på Arbetsförmedlingens huvudkontor och är ansvarig för valideringsprogrammet.

ALR: Ni är förstås varmt välkomna alla fyra till Delmipodden. Jag tänkte en första kort fråga till er alla fyra, vi börjar så. Andrey, utifrån din forskning nu då, som vi kan läsa en del av i *Avhandlingsnytt*, kan du säga att utlandsföddas kunskaper och färdigheter nedvärderas på svensk arbetsmarknad?

AT: Med väldigt breda penseldrag, tyvärr, ja.

ALR: Och Ursula från SSR, när du hör detta som Andrey säger, kan du känna igen det? Är det något som dina medlemmar upplever? De här svårigheterna?

UB: Både våra medlemmar som jobbar på Arbetsförmedlingen ser detta varje dag, men också våra medlemmar som jobbar i andra branscher och som tydligt ser att vi är dåliga i det här samhället på att ta tillvara utländsk kompetens.

ALR: Francisco från UHR, det gäller att hålla isär det här med validering och bedömning, jag kan själv ha problem med det ibland, kan du hjälpa oss att reda ut det här?

FC: Väldigt kort bedömning, där erkänner man formell utbildning som man har … man har med sig dokumentation, man har pluggat på ett lärosäte, ett universitet, vad vet jag. Och validering handlar om att man värderar kunskaper, färdigheter som man har förvärvat informellt så.

ALR: Tack, mycket pedagogiskt, jättebra. [skrattar] Och Jorge, du jobbar ju på Arbetsförmedlingen, vad ser ni därifrån er horisont? Är det meningsfullt att gå igenom en lång valideringsprocess eller utvärdering? Alltså, vilka råd ger ni till dem som kommer till er?

JM: Ja, rådet är faktiskt i samma linje, kan använda när det behövs, och validering ska inte vara så långa processer, det är korta processer egentligen, det är unika och korta processer. En bedömning kanske tar lite längre, mer tid, men samtidigt är det jätteviktigt för den personen som har faktiskt kompetensen från landet att kunna faktiskt visa det i Sverige.

ALR: Andrey, här inledningsvis så sa ju du att med breda penseldrag så kan man faktiskt säga det att utlandsföddas kunskaper och färdigheter nedvärderas på den svenska arbetsmarknaden. Alltså, varför är det så och vad kan det i förlängningen leda till?

AT: Generellt sätt brukar man säga att det finns tre orsaker till varför utländskt mångkapital, det vill säga kunskaper och färdigheter nedvärderas. Den första anledningen är överförbarhetsproblem, det vill säga att en del av den kunskap som man förvärvar i ett land är bundet till det landet, om man vill tänka väldigt enkelt exempel en jurist från Tyskland kan delvis tolka och använda lagtext jättebra vart man än är, men till viss del också ha lärt sig om tysk lag, vilket så klart är mycket mer värt i Tyskland än vad det är i Sverige. Det andra problemet är att det finns skillnader i kvalitetsnivå på utbildningssystem i världen, framför allt kan det vara så att arbetsgivare uppfattar det så. Så kanske att en ingenjör från Tyskland värderas lika högt som en ingenjör i Sverige, men någon med en ingenjörsutbildning från, låt oss säga, Mellanöstern kommer uppfattats ha en lägre kunskapsnivå givet samma utbildningsnivå. Och den tredje orsaken är att arbetsgivare kan vara osäkra på vad en formell merit betyder. Det vill säga, man kanske har en examen framför sig från någon arbetssökande som kommer från Irak, man har ingen aning om vad det innebär i faktiska färdigheter eller kunskaper, nivå eller innehåll, och då blir man osäker och då kanske man inte går vidare med den personen.

ALR: Så då blir det av osäkerhetsskäl eller kunskapsbrist, så sorterar man bort helt enkelt?

AT: Ja, det jag tror att det är så det går till, man väljer hellre någonting man vet vad det är än någonting man inte vet vad det är, som arbetsgivare.

ALR: Ursula, när du och jag talades vid inför det här poddavsnittet så beskrev du just det här att personer kan komma med fem års utbildning och sen behöva gå två år till för att komplettera här i Sverige, och ändå motsvara inte det en treårig svensk utbildning. Alltså, vad gör det här med människor?

UB: Ja, det du beskriver, det är ju att personer kommer hit och får sin utbildning bedömd av Universitets- och högskolerådet som till exempel motsvarande en kandidatexamen, och sen måste de ändå komplettera för att så att säga, ja, vissa saker är väldigt svenska och behöver kompletteras för att det ska vara relevant. Och flera av de här kompletterande utbildningar vi har inom högre utbildning leder inte ens till den examen den syftar till att leda till, vilket gör att då kan du läst fem år plus två år, sju år, och så motsvarar det ändå inte en Bachelor här i Sverige. Och det är klart att då blir ju föreställningen från den som kommer hit att: ”Min utbildning uppfattas som mindre värd”, och då har vi ändå i Sverige sagt: ”Det är internationella konventioner och så vidare, att vi ska ha ömsesidigt generöst erkännande av andra utbildningar”, men de facto gör vi inte det.

ALR: Vad blir reaktionerna då? Hur blir livet för de här personerna som får vänta så och kämpa så?

UB: Det kan man ju förstå lite till mans, om man själv har skaffat sig en högre utbildning så tycker man ju att det är rimligt att man kan få en utbildning och kan få ett arbete i paritet med den utbildning man har. Och det är klart att det skapar en massa känsla av att vi inte behandlas lika i det svenska samhället, om personer som har mycket högre utbildning än vad jag har inte har samma chans på arbetsmarknaden som jag har. Det skapar en massa, ja, men vi och de-samhälle och utanförskap, och det drar isär samhället på ett helt orimligt sätt. Och där vi är jättedåliga på att värdera just deras kompetens.

ALR: Francisco, du jobbar ju på UHR, från er synvinkel, hur tänker ni kring det här som Ursula beskriver?

FC: Nej, men det är väl både Ursula och Andrey är inne på en viktig sak, och det handlar om att arbetsgivarna är osäkra på vad din utbildning från Nigeria eller från Chile är. Och det vi gör från UHR, Universitets- och högskolerådet är just att hjälpa till på vägen genom att utfärda ett utlåtande som inte bara så att säga är ett papper eller ett dokument, utan framför allt så finns det ganska mycket information där som säger: ”Till arbetsgivaren, den här personen som har gått en utbildning”, vad vet jag, i ett annat land, den utbildningen motsvarar någonting här i Sverige, det kan vara en kandidatexamen eller en master eller en eftergymnasialutbildning.” Vi vet också, från UHR kan vi också säga att: ”Ja, men det här diplomet är okej, det kommer från en ett erkänt lärosäte”, men också att utbildningen har uppnått en kvalitetsnivå som motsvarar det som finns i det landet. Så på det sättet så tror jag nog att både Andrey och Ursula kan faktiskt säga att: ”Ja, men det här dokumentet som vi utfärdar, det här utlåtandet som är, så att säga, en liten pusselbit, inte allting, kan så att säga hjälpa till både till individens integration i samhället, men också till kompetensförsörjningen i samhället.”

ALR: Vill du kommentera det, Ursula?

UB: Nej, men det är precis så det är. Och jag tror att i det svenska samhället på den svenska arbetsmarknaden har vi flera olika mekanismer som gör att människor inte värderas på rätt sätt. Utlandsutbildade drabbas mer än andra, men man kan väl säga så, den svenska arbetsmarknaden karaktäriseras ju också av att väldigt många rekryterar kopior av sig själv. Det drabbar ju kvinnor och har gjort under lång, lång tid, och utlandsutbildare är ännu mindre, lika heterosexuella vita män som arbetsgivare i allmänhet är på svenska arbetsmarknaden, så det drabbar de dubbelt. Då tror jag att formella meriter, det som Universitets- och högskolerådet gör, är helt avgörande, att man har ett formellt papper. Det är en grundbult för att vi ska kunna lyckas med etableringen på svensk arbetsmarknad, men det behövs väldigt många saker till, och där kompletterande utbildning, och där olika typer av insatser och tröskelssänkande insatser för att komma in på arbetsmarknaden också behövs.

ALR: Men Jorge, du då från Arbetsförmedlingens perspektiv, ger ni det här rådet att sätta sig på skolbänken? Ser ni det som första steget? Är det meningsfullt?

JM: Det beror på, alltså om det behövs ska det göras, men inte om det inte behövs. Så det där är kanske det mer viktiga, att hur har vi bedömt tillsammans med arbetssökande, vilka möjligheter som finns för att ta sig vidare inom arbetslivet i Sverige? Och det är väldigt svårt faktiskt att få en utbildning från landet, att få detta i den svenska kontexten, och arbetsgivare faktiskt fattar vad det innebär. Det är kanske den svårare biten i det hela.

ALR: Vi pratades ju vid det här om dagen, du och jag, och förberedde oss inför den här poddinspelningen, då sa du till mig att många akademiker som kommer till Sverige, de gör klassresan neråt och att de som väl tar sig upp igen, det är de som lägger den där extra kraften, men hur många har den kraften, tänker jag?

JM: Ja, det beror alltid på. Det finns olika orsaker varför man kommer till landet. Det finns akademiker som kommer för att jobba direkt på olika företag, de har kommit redan med sin examen från landet och de blir väl mottagna av arbetsgivarna. Andra som kanske har fått fly från sitt land mot det första, säg över den här tröskeln faktiskt, att om du hade ett arbete innan och kommer till Sverige och vara i en utsatt situation när du är beroende av andra för att kunna ta dig vidare. Det är lite si och så, det är alltid en klassresa man gör.

ALR: Precis. Så just att göra en klassresa neråt, det låter ju oerhört stressande?

JM: Ja, det är inte alltid det enklaste i alla situationer.

ALR: Men vissa drabbas av det. Ursula?

UB: Ja, och bara för att på det här, alltså när jag tittar på de här siffrorna i samband med flyktingkrisen 2015-2016, så visar det sig att ungefär 25 procent av alla som kom under den tiden var personer med högre utbildning, och det vill säga, de har högre utbildning än vad den svenska befolkningen i allmänhet har, de som kommer hit och så blir de felmatchade eller blir inte matchade över huvud taget. Och tittar man på vilka bristyrken vi har i det här landet så är det i väldigt stor utsträckning akademikeryrket. Så det här är en otroligt viktig kompetens som kommer till Sverige som vi inte ger chansen att visa vad de kan på ett rimligt sätt.

ALR: Francisco?

FC: Vi har gjort en rapport där vi tittade på dem som hade fått utlåtande från HUR, och vi ville se så här om det fanns någon effekt, alltså om det här utlåtandet. Det man det man kunde se är två saker som jag tycker är viktiga. Det första är just att … och då kunde man ju se att de som hade fått utlåtande, där fanns ju 44 procent av kvinnorna som hade fått ett utlåtande, hade fått arbeten som motsvarar deras utbildning, och när det gäller män så var det 35 procent, så där har ju kvinnorna så att säga fått en skjuts för att kunna, så att säga, komma ut på arbetsmarknaden och få, så att säga, en chans motsvarande sin utbildning. En annan sak som är viktig, som Andrey var inne på, det är ju det här med arbetsgivare. Vi frågade arbetsgivarna om de litar på utbildningar som kommer från utomlands och det man kunde se var ju så klart att de litade mer på utbildningen som kom från Norden, som kommer från Europa och längst ner så fanns ju i Afrika, och sen Latinamerika och Mellanöstern. Så att det är väl klart att där finns det ju problem, och vi hjälper de, så att säga, genom att ge dem ett dokument som är från en myndighet från Sverige, från Universitets- och högskolerådet, så hjälper vi dem att kunna, så att säga, få mer tillit till den utbildningen som den sökande har.

ALR: Andrey, vad tänker du när du hör kommentarerna här nu?

AT: Ja, jag är extremt glad att diskussionen ganska snabbt kommer in på policy och vad vi kan göra och så, men jag tror att min roll som kanske är forskare är ju att försöka reda ut vilka delar som kan kopplas på med vilken policy. För det jag sa förut om att det finns tre anledningar till varför, i grunden varför utländska kunskaper och färdigheter nedvärderas, de har också lite olika policybehov, men alla kan så att säga åtgärdas från samhället. Så man börjar baklänges och kanske gör från den billigaste och går till den dyraste så är det ju så att om det är så att arbetsgivare primärt är osäkra på en utbildning egentligen betyder eller innehåller, vad den motsvarar i svenska termer, då är utlåtande från Universitets- och högskolerådet ett helt fantastiskt verktyg, för det säger: ”Det här motsvarar en treårig eller en femårig utbildning som innehåller det här med lite extra kunskaper i det här”, perfekt. Men vi vet också då att den typen av väldigt billiga interventioner, de fungerar precis som Francisco säger, till personer som är ganska nära Sverige, alltså europeisk eller Västvärlden. Och det beror ju så klart på att om en arbetsgivare minskar sin osäkerhet och förstår mer vad en utbildning innehåller, då kommer ju de andra mekanismerna in, det vill säga: ”Jaha, nu vet jag vad det här är, men jag kanske inte tycker att det här landet är så himla högkvalitativt”, eller: ”Jaha, nu vet ju vad det här är, men de här kunskaperna är för kopplade till hemlandet som inte är överförbar till Sverige.” Så för andra mekanismer, andra orsaker till varför humankapital blir nedvärderad, behövs också andra interventioner. Så om det är primärt kvalitetsproblem, det vill säga att arbetsgivare uppfattar att givet samma utbildningsnivå eller formell längd på arbetslivserfarenhet så har en person lägre kunskaper. Då är ju validering svaret så klart, för det innebär ju att man faktiskt bedömer de faktiska kunskaperna och sätter en stämpel från det offentliga, säger: ”Den här människan kan det här.” Och om problemet är överförbarhetsproblem, det vill säga de kunskaper man har är till stor del kopplade till hemlandet, ja, då är det ju så att säga kompletterande utbildning som är svaret.

ALR: Ursula, har vi för lågintensiva åtgärder i Sverige, och är de för dyra?

UB: Men på flera olika sätt. Om vi börjar med Arbetsförmedlingen så har ju Arbetsförmedlingen i väldigt stor utsträckning av politiska skäl riktat in sina arbetsmarknadsåtgärder på den här privatiserade lösningen som heter Rusta och matcha , och den är ju väldigt lågintensiv, och den riktar sig ju till personer som klarar sig på vårt stöd på kanske en timme i veckan och så vidare. Men en hel del av målgrupper som har varit arbetslösa en lång tid behöver mer intensiva och individuellt anpassade åtgärder, och det gäller akademiker och det gäller alla grupper. Så mycket mer individuellt anpassade och mycket mer, ska jag säga, temporärt kostnadsdrivande åtgärder som på relativt kort sikt och på lång sikt är väldigt samhällsekonomiskt lönsamma, borde man vara inriktad på. Men det är ju inte det Arbetsförmedlingen får resurser från politiken i dag, utan man får väldigt mycket mindre anslag och därigenom får man göra väldigt lågintensiva åtgärder, och det hjälper inte matchning på svensk arbetsmarknad.

ALR: Kommentar på detta, Jorge från Arbetsförmedlingen?

JM: Ja, det kan vi säga faktiskt att delvis stämmer detta, men vi har också satsningar som vi gör för att ta in faktiskt dem akademiker. Vi har förkortat vägen nu för tiden, när de kan få möjlighet att prova på arbetslivet, och så småningom också komplettera på universitetet eller olika lärosäten. Vi har fått jobbspåret, men inte alla gånger. Alltså, det är så här, via regleringsbrevet, då måste vi satsa på det som regeringen säger att vi ska satsa under en viss period. Men nu försöker vi få upp igen faktiskt validering på kartan. Och det gör vi via en samverkan vi har med olika myndigheter, Tillväxtverket, Skolverket, UHR och också faktiskt Myndigheten för yrkeshögskolanskola. Så vi försöker få detta med validering och bedömning på kartan på nytt.

ALR: Mm. Ursula från SSR?

UB: Ja, det finns ju åtgärder som har genomförts på Arbetsförmedlingen och vad som är liksom utvärderade forskningsmässigt på alla sätt och vis, och som visat sig vara väldigt effektiva, som till exempel matchning från dag ett. Jämställd etablering, som var ett ESF-projekt som var väldigt framgångsrikt, som just visade att individuella satsningar och rejält med resurser ger goda resultat. Sen kan man ju säga, att de här snabbspåren som jag har varit med och tecknat flera av dem, har varit väldigt aktiv kopplat till det. Väldigt många av dem är ju tyvärr nedlagda nu och då måste vi ju tänka: ”Hur kommer man snabbare till målet? Och hur är vi lite mer generösa i att tänka att det inte bara är svenska utbildningar som är jättebra, utan också andra?”

ALR: Francisco, hur ser det egentligen ut med utbildningskvaliteten i olika regioner i världen?

FC: Alltså, det är en svår fråga, jag vet att man utomlands jobbar med kvalitetsfrågan, det finns ju många parametrar, många instrument som man använder. Så att det är svårt att säga, det är för stort. Alltså, jag måste ändå säga att det vi gör, så att säga, är med utlåtande, med bedömning, med erkännande av en viss utbildning, är egentligen inte hela, alltså löser inte hela frågan, utan här är det väl lite så att vi är en del av en biljett in på arbetsmarknaden. Sen måste ju personen göra sitt också, och där finns det ju flera andra aktörer, men jag tycker att man har, i den här debatten, har fokuserat väldigt mycket på svenska språket, att det skulle vara, så att säga, lösningen på allt, men vi tror inte på det. Vi tror att svenska språket är väldigt viktigt, och det kunde man se i den här utredningen som vi gjorde så kunde man ju se att svenska språket är viktigt för arbetsgivarna, men de ser också som viktigt vilken utbildning man har, vilken inriktning man har och sen att det är erkänt och att det är äkta de diplom man har med sig. Så det finns andra saker som är viktiga, och inte bara stirra sig blind på svenska språket.

ALR: Andrey, du nickar?

AT: Ja, precis. Om man nu ska göra det lite reklam för det här numret av *Avhandlingsnytt* så finns det ju en av studierna som är med, som handlar om hur inkomster utvecklas för utrikesfödda över tid och hur de kan jämföras med inrikesfödda. Och den har vi ju den här liksom väldigt klassiska bilden som också vi har pratat om här, att man börjar lite lägre ner och sen så i takt med att man är i Sverige så ökar, så att säga, inkomsterna och yrkeskvalifikationerna och så vidare. Och det görs ju så klart inte magiskt automatiskt, utan det görs ju för att människor som bor i Sverige också förvärvar sig kunskaper och färdigheter som är relevanta för svensk arbetsmarknad, till exempel kompletterad utbildning, svenska språket är ju också en sån där grej. Och där tror jag det kan vara väldigt viktigt att koppla in till den här diskussionen om, som Ursula lyfter, som är: ”Vad för typ av ekonomi vill vi ha?” Alltså, om vi vill ha en ekonomi i Sverige som bygger på högkvalificerad arbetskraft, då måste vi också satsa på att tillvarata de utbildningar och kunskaper som utrikesfödda har med sig. Och det jag har kunnat se, det är att det finns en viss fara i att ha för stor låglönesektor där för många utrikesfödda hamnar, för det gör att man inte lär sig på jobbet. Det vill säga, även förmågan att lära sig nya saker och särskilt då svenska språket är ojämlik, så …

ALR: Kan du ge ett mer konkret exempel på hur det kan vara?

AT: Absolut, så om du tänker dig ett yrke där man inte får använda svenska, varken med kollegor eller med kunder, så är det så klart väldigt mycket svårare att lära sig svenska språket. Så om vi liksom satsar väldigt mycket på den typen av yrken, så blir det också svårare för utrikesfödda att med tiden ta sig upp till mer högkvalificerade jobb.

ALR: Ursula, tycker du att det finns en tendens i Sverige att man gärna gör samma sak, one size fits all, när det gäller åtgärder för den här gruppen?

UB: Jag tror det är väldigt viktigt att inse att olika grupper behöver olika mycket. Vi har till exempel sett att en del väldigt lågutbildade utlandsfödda, framför allt kvinnor, har haft svårt att komma in på svensk arbetsmarknad för de behövt en viss typ av åtgärder. För personer med väldigt hög utbildning som kommer hit och som behöver få en skräddarsydd kompletterande utbildning till exempel, förutom Universitets- och högskolerådets utlåtande, så behövs det någonting helt annat. Men vi måste ha högre ambitioner och högre vilja än att tro att det bara löser sig själv, och det finns väldigt många politiker som tycker att: ”Jo, men ett jobb är på vägen till rätt jobb.” Väldigt ofta är det inte det, precis som Andrey säger, står du och diskar på ett hotell så kanske du inte blir läkare den vägen.

ALR: Och då släpper vi in Jorge från Arbetsförmedlingen. Du känner du igen det här?

JM: Jag känner ju igen faktiskt, insatserna måste vara anpassade till målgruppen, ibland faktiskt anpassat till individen som sådan. Till exempel just nu får vi en insats tillsammans med Läkarförbundet, för att fånga in de läkarna som står utanför faktiskt den arbetsmarknaden just nu, som inte ens är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Och det är över 400 läkare faktiskt med examen från utlandet. Så det som Läkarförbundet gör tillsammans med KI, Karolinska Institutet, är att faktiskt fånga dessa och ge stöd för att kunna klara faktiskt kunskapsprovet och det medicinska provet som behövs för att kunna jobba i Sverige. En satsning som vi gör utanför våra normala ramar, utan det är inom ramar för främjande medel som vi har för att främja faktiskt integrering i det svenska samhället för personer som kommer från utlandet.

ALR: Fransisco från UHR räckte upp handen.

FC: Jo, jag tänkte på i vår rapport så har vi frågat arbetsgivarna, både privata och offentliga, kommunala och det de svarar, det var framför allt eftergymnasial utbildning, så inte högskoleutbildning, och det de sa var man kunde se att det finns en skillnad, när det gäller privata så var det ju framför allt service och handel och så vidare. Och där kan de säga, menar de i så här den här enkäten som vi gjorde, det var ju att de ville checka att personen hade klarat gymnasiet eller någon utbildning, det var det. Medan offentliga som var mer inom skolan, vård och sånt där, var det viktigt med inriktning också. Hade man till exempel en utbildning från vård från sitt hemland, det var ju mycket viktigt, det var ju pluspoäng. Så att precis som Jorge och Ursula säger, så är det viktigt att man tittar på dem olika målgrupperna, men också inte bara så här personer, utan också arbetsgivarna, vad de behöver. Så att det … vi har tittat på både integrationen på individnivån, vad personen vill, så att säga, och behöver för att kunna planera sin framtid, men också vad arbetsgivarna och kompetensförsörjningen behövs, och där tror jag nog att vi måste anpassa bägge.

ALR: Och Jorge, du var tidigare inne på det här behovet av myndighetssamverkan som fungerar bättre. Hur tänker du då? Vad behöver göras?

JM: Ja, vi fick den första januari det här året en ny valideringsförordning som sådan, det är första gången regeringen försöker samla in och få samma begrepp för validering. Det som vi kan säga tyvärr faktiskt, det når inte hela vägen, utan det berör inte högskola, högskoleutbildning. Högskolan har delvis faktiskt en lagstiftning faktiskt som säger att man ska kunna faktiskt bedöma, och faktiskt de kunskaper som du har faktiskt ska kunna värderas inom högskolan. Men det finns inte strukturer som är etablerade, och det som vi försöker göra nu faktiskt är att bygga de strukturerna i Sverige för att det ska kunna fungera. Sen finns också en fråga faktiskt som har att göra med själva: ”Vem betalar kostnader för det här?” Det kostar pengar.

ALR: Ursula, du räckte upp handen?

UB: Ja, alltså inom arbetsmarknaden finns ju alla möjliga olika typer av försök vad det gäller validering och också vi som pratar har varit inne i olika typer av branschvalideringar och det gäller framför allt då yrken som kräver lägre utbildningsnivå. Men vad det gäller validering för högre utbildning, för att validera om något kommer med en femårig masterutbildning och inte har dokumentation, det är ett rätt grannlaga arbete, och det är ingen annan än universitet och högskolor som kan göra det på ett vettigt sätt. Och den ersättning för att haka på vad Jorge sa där, alltså den ersättning lärosäten får för att göra det är ju mikroskopiskt i jämförelse med insatsen, och dessutom är incitamentsstrukturen ekonomiskt. Alltså, det är ju bättre ekonomi för institutionen att säga: “Nej, men gå om utbildningen, så får vi ju jättemycket pengar varje år.” Så incitamentsstrukturen ekonomiskt för lärosätena att göra validering är jättesvaga eller helt kontraproduktiva.

ALR: Fransisco från UHR, är det så? Det lönar sig inte att validera?

FC: Jag tänkte bara säga att vi bedömer också utbildningar där den sökande inte har med sig alla dokument eller inga dokument alls, och det vi kallar för bedömning utan dokument, det är någonting som inte görs i Sverige utan även i andra länder i Europa har det ju kommit upp, alltså hur man gör och så. Så att vi har också dem, så att säga, redskapen till viss del och så kan vi då samarbeta med lärosäten för att kunna bedöma en utbildning där man inte har med sig allting, man kanske har med sig ett diplom eller så har man med sig bara ämnesförteckning eller något.

ALR: Men det som Ursula var inne på här, att det kanske inte är kostnadseffektivt, så att säga, ur högskolor och universitets synvinkel att validera, utan det är bättre att se till att folk går om utbildningar I Sverige?

FC: Så skulle det vara, jag har svårt att uttala mig om det, det vet jag faktiskt inte. Det jag ser här är att vi har sett att det är väldigt effektivt att kunna även bedöma utbildningar där man inte har med sig alla handlingar, att det finns ett redskap för det.

ALR: Andrey?

AT: Det är extremt bra att frågan om samhällskostnad lyfts här, och som jag sa tidigare så kostar ju olika interventioner olika mycket och vi måste, vi, men politiken måste hitta en mekanism som fördelar den kostnaden på ett korrekt sätt så att rätt nivå blir av. Men jag tänker också generellt när det gäller samhällskostnad och generellt när det gäller policy så utifrån ett sånt här humankapitalperspektiv så kan man väldigt förenklat säga att det finns två typer av interventioner som vi vill åt. Det ena är ju att vi vill öka utrikesfödda kunskap och erfarenhet, det vill säga validering, komplettering och så vidare, och det andra är att vi vill att de ska få användning för sina kunskaper och färdigheter utan hinder, right. Så det hjälper ju inte alls att de får så mycket som möjligt om de sen inte får möjlighet att använda sig av det. Och det finns ju en hel bredd av problem där som är, så att säga, bortom bara utbildningssystemet eller enklare interventioner. Till exempel vet vi att det finns diskriminering på svenska arbetsmarknad, där har vi en annan fantastisk delstudie i *Avhandlingsnytt* som pratar om det. Vi vet att boendesegregation också påverkar möjligheterna till jobb för det påverkar vilka sociala nätverk man kommer åt som ger information om jobb. Vi vet att migrationslagstiftningen påverkar för att det påverkar incitamenten för att investera i en lång kompletterad utbildning till exempel, om man inte vet om man får vara kvar i landet om några år. Så att det finns ju massa saker här också som är, så att säga, bortom bara att höja kunskapsnivån som måste beakta.

ALR: Vi ska börja avrunda hörrni, jag tänkte bara fråga först Jorge, alltså kan mer och bättre validering och utvärdering lösa kompetensbristen och arbetskraftsbristen i Sverige?

JM: Man kan inte säga ja, direkt till den frågan. En validering är viktig, en bedömning av kompetensen är viktigt när det behövs, inte annars. Alltså, det är inte självändamål att validera en person, utan det ska göras när man verkligen behöver göra detta, när det finns kompetenser eftersom vi ska värdera de kompetenser du redan har. Annars är faktiskt en utbildning en bättre insats många gånger.

ALR: Så det kan vara det ni rekommenderar i många lägen?

JM: Vi rekommenderar validering när det faktiskt är viktigt att validera, inte annars.

ALR: Nej, precis. [skrattar] Hörrni, vi ska ta och avrunda det får bli en sista fråga här så får ni alla fyra reagera på detta. Om vi nu tänker oss att utvärdering och validering fungerar bättre i Sverige, vad kommer det att kunna leda till Andrey?

AT: Jag tror det är viktigt att tänka på att det är ett enormt slöseri om vi har människor som är högkvalificerade som inte får jobba i högkvalificerade jobb för samhället i stort och vi måste hitta sätt för hela samhället att lösa den frågan. Om validering och erkännande av utländsk utbildning och komplettering fungerar bättre, så får vi en möjlighet till att tillvarata på den kompetensen, men vi måste också komma ihåg att det gäller att också riva ner barriärerna för att människor ska kunna få tillgång till dem jobb som de är kvalificerade för.

ALR: Ursula från SSR?

UB: Om vi ser på hur svensk arbetsmarknad ser ut och hur många som lämnar svensk arbetsmarknad på grund av att de pensionerar sig och hur många som kommer in för att de är ungdomar, så är det hela nettotillskottet på svensk arbetsmarknad, består av utrikesfödda personer. Det räcker inte, de som är födda i Sverige, om vi ska ta hand om våra gamla och om ekonomin hela tiden ska öka. Så att om vi inte jätteduktiga på att föda välutbildade 20-åringar, vilket vi inte är, så är det genom att ta vara på de människorna som kommer hit. Sverige är ett öppet land som bygger på att människor kan komma hit och då måste vi vara mycket, mycket bättre än vad vi är i dag på att ta vara på deras kompetens. Det är det är faktiskt för svensk ekonomi en överlevnadsfråga.

ALR: Fransisco från UHR?

FC: Ja, alltså det vi kunde se i vår rapport här, det är att det finns å ena sidan så är det det här behovet med kompetensförsörjning och vad arbetsmarknaden kräver och det har vi diskuterat ganska mycket här. Sen när det gäller integration, den individuella integration så kunde vi … när vi frågade de här sökande vad de gjorde och det flera av de sa var att när de fick, så att säga, erkännande för sin utbildning så kunde de planera framtiden. Och flera av dem hade sen bytt jobb, alltså karriär och så vidare, och så har de kompletterat, men det här hade varit, så att säga, ett steg in i, så att säga, i livet, i svenska livet och det viktiga är att komma ihåg det så att man inte stirrar sig blind bara på kompetensförsörjningen.

ALR: Du är inne på det här också att det faktiskt är ett viktigt integrationsverktyg och inte att det bara handlar om arbetsmarknaden, eller hur? Förstår jag dig rätt?

FC: Ja, men exakt, precis.

ALR: Och Jorge från Arbetsförmedlingen, hur tänker du framåt om vi kan få detta att fungera smidigare?

JM: Ja, jag tänker bara att validering eller kompetensbedömning är väldigt viktig och kraftfull insats för kompetensförsörjning, det är så, men det är väl i sällan faktiskt att man når ut hela vägen, via en validering eller en bedömning, utan man måste kunna erbjuda möjligheter att kunna komplettera de kompetenser man har. Och framför allt, vi måste lösa den problematiken, hur man gör rent praktiskt: ”Vad ska jag leva med under tiden jag försöker göra det här? Vilka möjligheter finns mig att kunna göra detta?” Kom ihåg, en läkare som kommer från utlandet kostar kanske 200 000–300 000 att bedöma, validera och komplettera. En läkare i Sverige kostar 2,5 miljoner kronor att utbilda.

ALR: Och det får bli sista ordet i dag i Delmipodden. Tack för att ni var med, Andrey Tibajev.

AT: Tack så mycket.

ALR: Ursula Berge.

UB: Tack.

ALR: Francisco Contreras.

FC: Tackar.

ALR: Och Jorge Manco.

JM. Tack så mycket.

ALR: Och den här publikationen då som vi har utgått ifrån, *Avhandlingsnytt:* *Om hinder och möjligheter för etablering på den svenska arbetsmarknaden*, den finns att läsa på Delmis hemsida. Där hittar du också annan intressant läsning baserad på aktuell forskning inom migrations och integrationsområdet och inte minst. Samtliga avsnitt av Delmipodden. Delmi.se, kolla in det. Tack för att du har lyssnat, på återhörande, hej då.