

Facket för kultur,  
kommunikation  
och kreativ sektor

# Invandrade akademikers kompetens slösas bort

Så kan arbetsmarknadsetableringen förbättras för utrikes födda som har utbildning inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.

**DiK**

# Förord

Föreställ dig att du lagt tid, energi och pengar på en hög utbildning. Föreställ dig sedan att du kommer till Sverige och tvingas inse att din utbildning knappt spelar någon roll. Eller föreställ dig att du kommit till Sverige och utbildat dig här, men ändå har små chanser att få ett jobb som du har rätt kompetens för. Det är verkligheten för en övervägande majoritet av alla de med utbildning inom DIK:s områden – kultur, kommunikation och kreativ sektor – som kommit till Sverige sedan år 2000. Det är oacceptabelt.

De yrkesgrupper DIK organiserar är homogena i långt större utsträckning än samhället de verkar i. Därför gav kongressen 2018 DIK i uppdrag att kartlägga integrationsutmaningarna inom DIK:s yrken. Det har vi gjort och vi kan konstatera att behovet av att förbättra stödet för den som är ny i Sverige och har en utbildning inom de områden DIK organiserar är stort.

De flesta av de 35 000 personer som åren 2000–2019 kommit till Sverige med en utbildning inom DIK:s områden har i dag ett jobb, men mycket få har ett arbete som matchar deras utbildning. En majoritet arbetar i stället i lågkvalificerade bristyrken, till exempel som städare, lagerpersonal, köksbiträde eller bussförare.

Detta är ett problem för individen, som ju vill få användning av sin utbildning. Det är också problematiskt för samhället att kvalificerad kompetens går till spillo. Till exempel saknas det i dag både bibliotekarier i allmänhet och bibliotekarier med särskild språkkompetens i synnerhet. Om man tog vara på den kompetens som faktiskt finns, skulle problemet vara mindre.

Det måste bland annat bli lättare för nyanlända att få sin utbildning validerad och få tillgång till yrkesanpassade språkutbildningar. Det är dessutom uppenbart att diskriminering och fördomar försvårar en etablering på arbetsmarknaden. Här måste krafttag tas.

Arbetsgivare måste arbeta aktivt för att anställa fler utrikes födda. Arbetsförmedlingen måste se till att etableringsinsatser fungerar som tänkt. Dessutom måste fackföreningsrörelsen göra mer för att organisera utrikes födda med högre utbildning.

**”Det är uppenbart att diskriminering och fördomar försvårar en etablering på arbetsmarknaden.”**

Anna Troberg, förbundsordförande i DIK



# Innehåll

<b>Förord</b> .....	2
<b>Sammanfattning</b> .....	5
De flesta har ett jobb, men inte rätt jobb .....	5
10 krav för att fler utrikes födda akademiker ska få ett relevant jobb..	6
<b>Om kartläggningen</b> .....	7
Metod.....	7
<b>Kartläggning: Hur fungerar etableringen?</b> .....	10
Hur många har kommit till Sverige med utbildning inom DIK:s områden? .....	10
Vad har gruppen för utbildning? .....	11
En kvinnodominerad och ung grupp .....	11
De flesta har utbildat sig innan de kom till Sverige .....	12
Bedömning och validering av utländsk utbildning .....	13
En stor andel har europeisk bakgrund och många invandrar från Asien .....	14
Olika skäl till att invandra.....	14
Etableringsinsatser .....	15
De flesta arbetar .....	17
Få har ett jobb som motsvarar deras utbildning .....	20
Majoriteten arbetar i bristyrken .....	21
<b>Analys: Utrikes födda akademikers kompetens slösas bort</b> .....	23
Alla skulle vinna på att utrikes födda akademiker får rätt jobb .....	23
Bristande insatser och diskriminering hindrar .....	24
Kvinnor får sämre stöd för etablering .....	24
<b>Förslag: Flera insatser behövs för att vända utvecklingen</b> .....	26
Snabb bedömning och validering av utbildning.....	26
Fler och mer flexibla kompletterande utbildningsinsatser .....	27
Fler yrkesanpassade mentorsprogram och kurser i svenska .....	28
Arbetsförmedlingens verksamhet måste bli mer tillgänglig .....	29
Subventionerade anställningar är mest effektiva .....	31
Rimliga villkor och löner.....	32
Facken måste organisera fler utrikes födda .....	33
Arbetsgivare måste ta vara på utrikes föddas kompetens .....	34
Bättre statistik som möjliggör uppföljning .....	34
<b>Bilaga: Utbildningsgrupper</b> .....	36

## Om DIK

DIK är facket för alla som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. DIK har cirka 20 000 medlemmar runt om i landet och ingår i Saco, Sveriges akademikers centralorganisation. DIK är partipolitiskt obundet.

Författare: Johanna Alm Dahlin, DIK  
Statistikinsamling: Viktoria Hellström, DIK  
Layout: Kajsen Burell, Printempo  
Omslagsbild: Maskot / Folio  
DIK 2021:5

# Sammanfattning

I denna rapport undersöker DIK hur etableringsinsatser fungerar för den som är ny i Sverige och som har en utbildning inom DIK:s områden – kultur, kommunikation och kreativ sektor. Syftet har varit att ta reda på vilka utmaningar gruppen står inför och hur fler kan få ett relevant arbete.

## De flesta har ett jobb, men inte rätt jobb

- Uppskattningsvis har 35 000 personer med utbildning inom DIK:s områden kommit till Sverige under åren 2000–2019.
- De flesta hade med sig en utbildning när de invandrade (70 procent), men relativt många har också utbildat sig i Sverige (16 procent). Det är vanligast att ha en utbildning inom humaniora eller konst och media.
- Gruppen är kvinnodominerad och relativt ung – majoriteten är under 45 år.
- En stor andel har europeisk bakgrund (42 procent), men majoriteten har utomeuropeisk bakgrund (58 procent) där de flesta är födda i Asien.
- För män är det vanligaste invandrings-skälet att man kommit till Sverige som flykting (29 procent), medan det för kvinnor är vanligast att ha kommit som anhörig (39 procent).
- Majoriteten har ett arbete – 71 procent av männen och 64 procent av kvinnorna.
- De flesta har dock ett jobb som inte kräver högskoleutbildning (73 procent av de sysselsatta), och bara en av tio arbetar med något som ligger inom DIK:s yrkesområden.
- I stället arbetar de flesta i lågkvalificerade bristyrken. Exempelvis inom vård och omsorg eller som städare, lagerpersonal, köksbiträde eller bussförare.

67%

har ett jobb, men de flesta arbetar i bristyrken som inte kräver högskoleutbildning.

Bara 1 av 10 har ett jobb inom sitt utbildningsområde.

## 10 krav för att fler utrikes födda akademiker ska få ett relevant jobb

1. Alla nyanlända akademiker måste snabbt och enkelt få sin utbildning bedömd och validerad.
2. Utbudet av kompletterande utbildningar för utrikes födda akademiker behöver breddas och vara flexibelt så att även den som arbetar men som är felmatchad kan fylla på med kunskap parallellt med yrkeslivet.
3. Det behövs fler yrkesanpassade språkutbildningar i kommunerna och på distans.
4. Arbetsförmedlingens verksamhet måste bli mer tillgänglig och aktiv, och även den som redan har ett arbete men som är felmatchad behöver kunna ta del av vissa insatser på deltid för att få ett jobb inom sitt utbildningsfält.
5. Fler behöver ta del av subventionerade jobb som är den insats som i högst grad leder till anställning.
6. Eftersom kvinnor är underrepresenterade i subventionerade anställningar bör platser öronmärkas för dem, och det behövs fler snabbspår och andra insatser inom kvinnodominerade yrken.
7. Arbetsförmedlingen behöver i högre grad följa upp att subventionerade anställningar och andra etableringsinsatser inte missbrukas och att deltagarna har rimliga villkor och löner.
8. Fackföreningsrörelsen behöver göra mer för att organisera utrikes födda, både för att minska gruppens utsatthet på arbetsmarknaden och för att stärka fackens trovärdighet och organisationsgrad.
9. Arbetsgivare måste bedriva ett aktivt arbete för att anställa fler utrikes födda och för att motverka diskriminering.
10. Det måste finnas bra och tillgänglig statistik som gör det möjligt att följa och utvärdera etableringsinsatser, och utifrån det dra slutsatser om vad som behöver förbättras

# Om kartläggningen

Syftet med undersökningen är att öka DIK:s kunskap om hur möjligheterna till etablering på arbetsmarknaden ser ut för den som invandrat till Sverige med en utbildning inom DIK:s yrkesområden. Kartläggningen utgör en grund för förbundets fortsatta arbete med att förbättra stödet för etablering, så att fler kan få ett arbete som motsvarar deras utbildning och kompetens.


## Metod

I rapporten kartläggs hur många som invandrat med en utbildning inom DIK:s områden. För att få en indikation på hur etableringsinsatser fungerar för gruppen undersöks också hur stor andel av dessa som har en sysselsättning, samt i vilken grad de har ett arbete som motsvarar deras utbildning.

För att undersöka hur etableringen fungerat över tid omfattar kartläggningen åren 2000–2019 (2018 i fall där uppgift saknas för 2019). Årsintervallen skiljer sig något åt mellan olika statistikällor, men har i huvudsak delats upp i perioderna 2000–2004, 2005–2009, 2010–2014 och 2015–2019.

Syftet har främst varit att följa invandrade akademiker, det vill säga personer som vid invandringstillfället har med sig en akademisk examen från ett annat land. Den data som i huvudsak använts (SCB) innehåller dock även personer som utbildat sig inom DIK:s områden efter att de kommit till Sverige (uppskattningsvis 16 procent av hela gruppen). Kartläggningen avser alltså hur etableringen fungerar för den som är relativt ny i Sverige och har en utbildning inom DIK:s områden, oavsett var personen har utbildat sig.

En försvårande omständighet för undersökningen är att statistiken på området är begränsad. Ibland saknas uppgift om utbildning, särskilt för de som invandrat under senare år. I SCB:s dataunderlag för DIK:s grupper saknas uppgift om utbildning för totalt 12 procent, och för 27 procent bland de som invandrat under 2015–2019. Ytterligare en svårighet är att DIK:s medlemmar har en mängd olika utbildningar och att många utbildningsgrupper är relativt små. I SCB:s statistik är utbildningsgrupper grupperade så att det inte alltid går att urskilja en specifik grupp. Exempelvis är gruppen *journalistik och medievetenskap* sammanslagen, där det enbart är *medievetenskap* som är av intresse för DIK. I vissa grupper rör det sig också om få individer vilket gör det mindre tillförlitligt att bryta ned statistiken



Med rapporten vill DIK bidra till att förbättra stödet för den som är ny i Sverige med utbildning inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor.

på olika variabler så som yrke, ålder, sysselsättning och invandringskäl. Indelningarna av utbildningar skiljer sig dessutom åt i uppgifterna från SCB och UHR. Då UHR inte använder sig av samma klassificeringssystem och dessutom bara kunnat få ut uppgifter om en liten del av DIK:s utbildningsgrupper går statistiken inte att jämföra med SCB:s.

Även i yrkesstatistiken (SCB) finns det luckor. För en tredjedel av de sysselsatta individerna i den undersökta gruppen saknas uppgift om yrke (för 28 procent saknas helt uppgift om yrke, och 5 procent har sorterats in i gruppen ”övriga yrken” då dessa innehåller färre än fem personer per yrke).

I statistiken om etableringsprogrammet (Arbetsförmedlingen) saknas uppgifter om vilka etableringsinsatser den undersökta gruppen deltagit i, vilket innebär att någon djupgående kartläggning inte har varit möjlig att genomföra. Då det rör sig om få individer är det också svårt att dra tillförlitliga slutsatser kring hur deltagandet i etableringsprogrammet ser ut för olika utbildningsgrupper.

Sammantaget innebär detta att det inte på ett helt rättvisande sätt går att kartlägga den grupp som önskas och att resultaten därför ska tolkas med försiktighet. DIK vill ändå belysa de tendenser och mönster som träder fram i kartläggningen, och framför allt rikta ljuset mot hur etableringsinsatser kan förbättras – för nyanlända akademiker generellt, och för de med utbildning inom DIK:s områden specifikt.

### Urval av utbildningsgrupper

- Konst och media
- Humaniora
- Biblioteks- och dokumentationsvetenskap
- Journalistik och medievetenskap
- Övriga inom journalistik och information

Not: Detta är de utbildningsområden som har valts ut från SUN 2020 (SCB) och som bedömts relevanta för DIK. För att se vilka detaljerade utbildningsområden som ryms inom respektive övergripande kategori, se bilagan Utbildningsgrupper.

## Statistikkällor

I undersökningen har främst data från SCB använts. Detta då SCB:s statistik är mest heltäckande och jämförbar över tid. Övriga data används primärt som ett komplement till SCB:s siffror. All data som redovisas i rapporten kommer från SCB-källorna nedan, om inget annat anges. Statistiken avser personer som har minst en tvåårig eftergymnasial utbildning och är högst 64 år.

För att inte riskera att röja uppgifter som kan härledas till en



enskild person genomför SCB röjandekontroll vilket betyder att de antingen redovisar värden under 5 som 0–4, eller att de avrundar siffror med få individer till 5-tal. Vissa uppgifter har med andra ord inte redovisats exakt, vilket innebär att de siffror som presenteras i rapporten inte är exakta.

## Uppgifter om utbildning

**Statistiska centralbyrån (SCB)**, utbildningsregistret (UREG). Uppgifter hämtas bland annat från andra myndigheter, utbildningsanordnare och folk- och bostadsräkningar. För nyinvandrade personer hämtas också uppgifter från riktade enkätundersökningar som genomförts årligen sedan 1999. Utbildningar är klassificerade enligt svensk utbildningsnomenklatur SUN 2020.

**Universitets- och högskolerådet (UHR)**, har hämtat uppgifter från sitt register om antal validerade utbildningar under åren 2013–2020 (de har inte möjlighet att gå längre tillbaka i tiden). Indelningen av utbildningsinriktningar är inte jämförbar med SCB:s klassificering, utan visar ett mindre och mer specifikt urval av utbildningar som ligger inom DIK:s områden.

## Uppgifter om sysselsättning

**SCB**, registerbaserad aktivitetsstatistik (RAKS). Huvudsaklig inkomstkälla under året används för att redovisa sysselsättning. I kategorin ”arbete” ingår samtliga som är sysselsatta enligt den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAMS). I yrkesregistret hämtas sysselsättningsstatus från den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken och mäts vid en given tidpunkt under året. Yrken är klassificerade enligt svensk yrkesklassificering (SSYK). Sysselsättning mäts därmed på olika sätt i den data som visar vilken sysselsättning individen har (inkomst under hela året), respektive i den data som visar vilket yrke individen har (inkomst vid en given tidpunkt under året).

I analysen har SCB:s underlag delats in i en grupp för de yrken som tillhör DIK:s områden, en för övriga yrken som kräver högskoleutbildning och ytterligare en grupp för de yrken som inte kräver eftergymnasial utbildning.

## Uppgifter om etableringsinsatser

**Arbetsförmedlingen**, har hämtat statistik om deltagare i etableringsprogrammet för nyanlända under perioden 2018–2020 (de år som etableringsprogrammet funnits). Statistiken är baserad på samma urval från SUN 2020 som statistiken från SCB.

# Kartläggning: Hur fungerar etableringen?

Kartläggningen omfattar ungefär 35 000 personer som har en utbildning inom DIK:s områden och som kommit till Sverige under perioden 2000–2019. De flesta har kommit som flyktingar eller anhöriga, men en del har kommit för att arbeta eller studera. De har också invandrat vid olika tidpunkter, från olika delar av världen och med olika erfarenhet och utbildning. Gruppen är med andra ord inte homogen och individerna har olika förutsättningar till etablering på arbetsmarknaden.

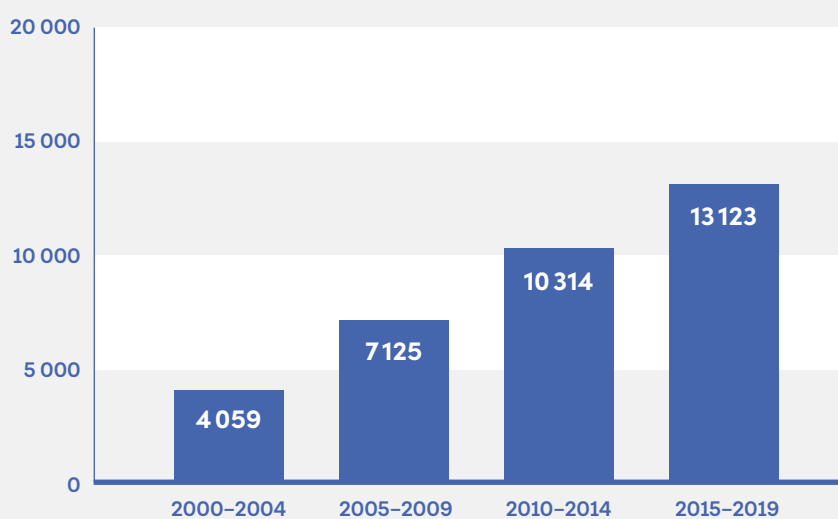
## Hur många har kommit till Sverige med utbildning inom DIK:s områden?

De uppgifter som samlats in utifrån det urval som gjorts visar att det finns ungefär 35 000 personer som invandrat till Sverige under perioden 2000–2019 som är i arbetsför ålder och har en utbildning inom DIK:s områden, det vill säga kultur, kommunikation eller kreativ sektor. Antalet har ökat över tid. Det följer mönstret för den totala invandringen till Sverige under perioden där en ökning syns mellan åren 2006 och 2016<sup>1</sup>. **Figur 1.**

Som beskrivits i metoddelen är utbildningsinriktningarna grupperade så att de i vissa fall även innefattar personer med utbildningar utanför DIK:s områden. Samtidigt finns det ett relativt

**35 000**  
Under perioden 2000–2019 har ca 35 000 personer som har en utbildning inom DIK:s områden invandrat till Sverige.

**Figur 1.**  
Antal som invandrat 2000–2019 och som har utbildning inom DIK:s områden.




<sup>1</sup>SCB, Invandring till Sverige

stort mörkertal av personer där uppgift om utbildning saknas, särskilt under senare invandringsår. Siffran ger med andra ord en fingervisning.

Jämfört med det totala antalet som invandrat till Sverige under perioden 2000–2019 är andelen med utbildning inom DIK:s områden låg, uppskattningsvis knappt 2 procent. Om man begränsar jämförelsen till det totala antalet invandrare med eftergymnasial utbildning hade knappt 7 procent av dessa en DIK-utbildning.

## Vad har gruppen för utbildning?

Av de 35 000 personer med utbildning inom DIK:s områden som har invandrat till Sverige under perioden 2000–2019 har de flesta en utbildning inom *humaniora* eller *konst och media*. Inom *humaniora* ingår allt från språkvetenskap, översättning och litteraturvetenskap, till arkeologi, kulturvård och historia. Inom *konst och media* ingår bland annat grafisk design, medieproduktion och konstvetenskap, men även utbildningar som i vissa fall ligger utanför DIK:s områden som musik och dans. En mindre andel har en mer specifik utbildning inom *journalistik- och medievetenskap* eller *biblioteks- och dokumentationsvetenskap*. **Figur 2.**



De flesta har en utbildning inom humaniora eller konst och media.

## En kvinnodominerad och ung grupp

Inom samtliga undersökta utbildningsinriktningar är kvinnor i majoritet. Könsfördelningen är relativt jämn inom *konst och media* och bland *övriga inom journalistik och information*, men kvinnodominansen är tydlig inom *humaniora* (67 procent kvinnor), *journalistik och medievetenskap* (71 procent kvinnor) och *bibliotek och dokumentation* (80 procent kvinnor). Totalt är 63 procent kvinnor, vilket är en något lägre andel än inom DIK:s medlemsgrupp i stort där drygt 75 procent är kvinnor.

**Figur 2.**

**Antal som invandrat 2000–2019 uppdelat på utbildningsgrupp.**

Utbildningsinriktning	Antal
Humaniora	19 510
Konst och media	12 569
Journalistik och medievetenskap	1 820
Biblioteks- och dokumentationsvetenskap	353
Övriga inom journalistik och information	361
<b>Totalt</b>	<b>34 613</b>

Underlaget innefattar bara personer med minst två års eftergymnasial utbildning vilket innebär att de allra yngsta personerna inte finns med. Gruppen är trots det relativt ung – majoriteten är 44 år eller yngre. Inom nästan alla utbildningsinriktningar är den största åldersgruppen 35–44 år. Undantaget är *journalistik och medievetenskap* som har en något yngre åldersfördelning. Män är äldre än kvinnor inom alla utbildningsinriktningar.

Ju senare invandringåret är, desto större är andelen som tillhör de yngre åldersgrupperna. Det speglar åldersstrukturen bland invandrare i stort och beror till stor del på att flyktinginvandringen ökat från länder som Syrien, Irak, Afghanistan, Somalia och Eritrea, och att dessa personer generellt är yngre<sup>2</sup>. Som exempel kan nämnas att det bland personer som invandrade åren 2000–2004 med utbildning inom *humaniora* bara var 7 procent som var yngre än 35 år, jämfört med invandringsåren 2015–2019 där drygt hälften var under 35 år (52 procent).

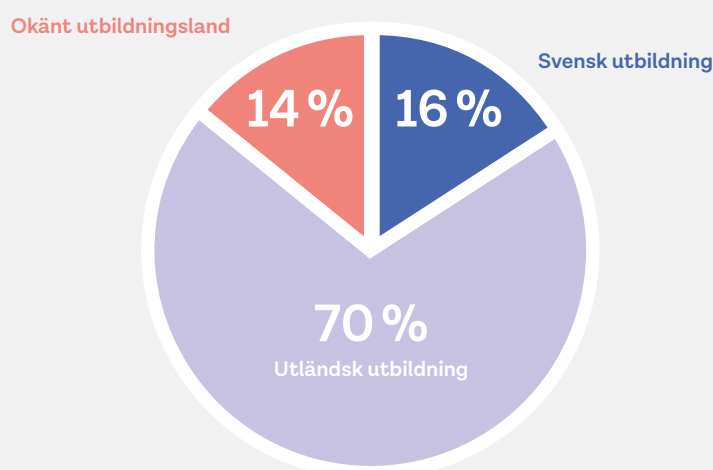
## De flesta har utbildat sig innan de kom till Sverige

Syftet har främst varit att kartlägga integrationen av *invandrade akademiker*, det vill säga personer med akademisk examen från ett annat land, men statistiken innehåller även invandrade akademiker som utbildat sig efter att de kommit till Sverige. 16 procent av alla med utbildning inom DIK:s områden som invandrat under perioden 2000–2019 har en svensk utbildning. 70 procent har en utländsk utbildning och för 16 procent är utbildningslandet okänt. **Figur 3.**

Andelen med en svensk utbildning är högre ju längre tid man varit i Sverige. Det är också vanligare inom de mer detaljerade utbildningsgrupperna *journalistik och medievetenskap* (43 procent) och *biblioteks- och dokumentationsvetenskap* (32 procent). Möjliga



**Figur 3. Andel med utländsk respektive svensk utbildning bland de som invandrat 2000–2019 med utbildning inom DIK:s områden.**



<sup>2</sup> SCB, *Integration*, En beskrivning av läget i Sverige, 2019

förklaringar kan vara att dessa mer specifika utbildningar är ovanligare att ha med sig från annat land eller att de är svårare att validera vilket gör att fler kompletterar med en svensk utbildning. Då dessa utbildningar inte finns med i statistiken från UHR är det svårt att dra några slutsatser om detta. Det kan också vara så att arbetsgivare inom dessa yrken hellre anställer personer med en svensk utbildning. En mindre del av dessa personer kan också ha invandrat för att studera, även om studier är ett ovanligt invandringskäl för gruppen (se avsnittet *Olika skäl till att invandra*).

## Bedömning och validering av utländsk utbildning

Universitets- och högskolerådet (UHR) är den myndighet som ansvarar för bedömning av utländsk utbildning. De utgår från dokumentation av utbildningen för att kontrollera akademisk nivå och äkthet, och ger sedan ett utlåtande som visar vad den motsvarar i det svenska utbildningssystemet. Under 2020 avgjorde UHR nästan 10 000 ärenden om bedömning av akademisk utländsk utbildning<sup>3</sup>.

**Figur 4** visar hur många som fått sin utländska utbildning bedömd inom ett urval av DIK:s utbildningsgrupper under perioden 2013–2020. Då UHR:s klassificering skiljer sig från SCB:s och inte fångar in alla DIK:s utbildningsgrupper går statistiken inte att jämföra. Siffrorna från UHR ska därför ses som ett komplement.

UHR bedömer bara avslutade utbildningar, medan universitet och högskolor kan bedöma oavslutade utbildningar om man behöver tillgodoräkna sig tidigare studier i en svensk examen. Lärosätenas validering är bredare – där bedöms och dokumenteras individens samlade kunskaper och erfarenhet, oavsett hur det har förvärvats. På så sätt kan individen få både tidigare studier och så kallad reell kompetens tillgodoräknat inom högskolan, vilket bland annat underlättar för den som har en ofärdig utbildning som behöver fyllas på<sup>4</sup>.

**10 000**

Under 2020 fick nästan 10 000 personer sin akademiska utbildning från utlandet bedömd i syfte att få ett utlåtande som visar vad utbildningen motsvarar i det svenska systemet.

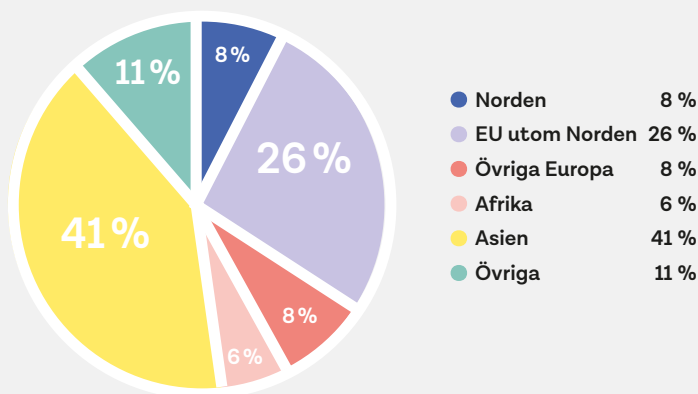
**Figur 4.**  
Antal personer som fått sin utbildning bedömd av UHR inom ett urval av DIK:s utbildningsgrupper, 2013–2020.

Utbildningsinriktning	Antal personer
Kommunikation och media	838
Kulturvetenskap	99
Arkeologi	157
Arkiv och dokumentation	39
Byggnadsantikvarie och kulturvård	17
<b>Totalt antal personer</b>	<b>1 150</b>

<sup>3</sup> UHR, *Bedömning av utländsk utbildning*, Statistik och rapporter

<sup>4</sup> UHR, *Reell kompetens – en väg till högskolestudier*

**Figur 5.**  
Födelseregion bland de som  
invandrat 2000–2019 och  
som har utbildning inom  
DIK:s områden.



Not: I gruppen "övriga" ingår exempelvis Nordamerika, Sydamerika och Oceanien.

## En stor andel har europeisk bakgrund och många invandrar från Asien

En stor andel i den undersökta gruppen har europeisk bakgrund (42 procent), där de flesta är födda i ett annat EU-land. 58 procent har utomeuropeisk bakgrund. Den absolut största delen av dem är födda i Asien, medan Afrika och övriga födelseregioner är betydligt ovanligare. **Figur 5.**

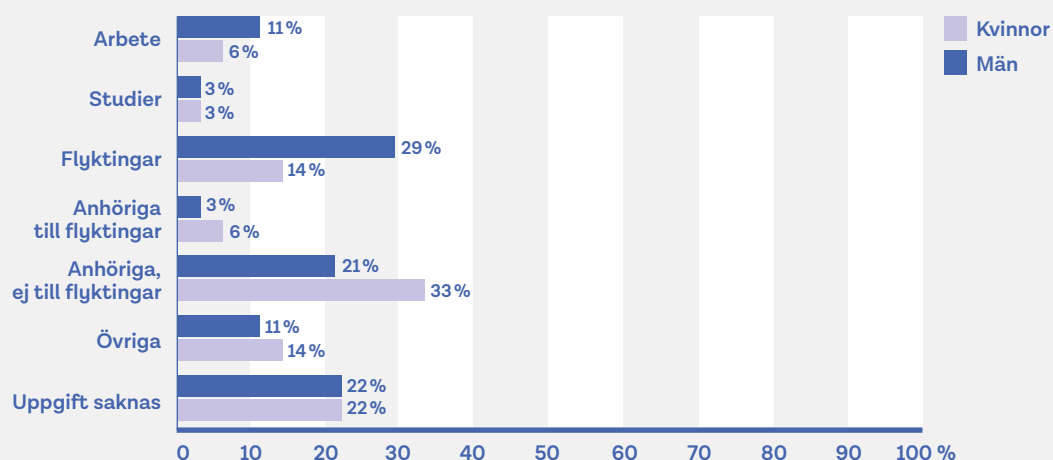
Att invandra från Asien har blivit vanligare under senare år. Under 2015–2019 kom nästan hälften inom DIK:s utbildningsgrupper från Asien (46 procent), vilket förklaras av att många under denna period flydde från bland annat Syrien och Irak.

### Olika skäl till att invandra

För män är det vanligaste skälet att man kommit till Sverige som flykting (29 procent), medan det för kvinnor är vanligast att ha kommit som anhörig (39 procent). Det gäller alla utbildningsgrupper utom *konst och media* där det är vanligare för män att ha kommit som anhörig än som flykting. **Figur 6.**

Majoriteten har utomeuropeisk bakgrund (58 %), men en stor andel har också invandrat från ett annat europeiskt land (42 %).

**Figur 6.**  
Invandrings-skäl för  
män respektive kvinnor  
som invandrat  
2000–2019 och  
som har utbildning  
inom DIK:s områden.



Arbete och studier är mer ovanliga invandringsskäl för alla utbildningsgrupper. Arbete är något vanligare bland män (11 procent) än kvinnor (6 procent). Uppgift om invandringsskäl saknas för en hög andel personer (22 procent).

Invandringskålet påverkar i hög grad förutsättningarna för etablering. Generellt sett är det svårare att få ett relevant arbete för personer som invandrat som flykting från ett land utanför EU, än för personer med europeisk bakgrund som invandrat för att studera eller arbeta. Att det inte går att bryta ned statistiken om invandringsskäl på födelseregion försvårar bedömningen av hur insatser för personerna sett ut och hur många som fått ett relevant arbete.

De vanligaste invandringsskälen är att ha kommit till Sverige som flykting eller anhörig.

## Etableringsinsatser

För att etableras på arbetsmarknaden är det avgörande att det finns relevanta stödinsatser som leder till arbete. Arbetsförmedlingen ansvarar för etableringsprogrammet som ger stöd i form av aktiviteter och utbildning för nyanlända som fått uppehållstillstånd. Det kan exempelvis handla om sfi, samhällsorientering, utbildning, praktik eller stöd för att söka jobb eller starta företag<sup>5</sup>.

Under åren 2018–2020 deltog cirka 770 personer med utbildning inom DIK:s områden i etableringsprogrammet varje år (figur 7). Det motsvarar uppskattningsvis 30 procent av de som invandrade under åren 2015–2019 och som har en utbildning inom DIK:s områden (2 600 personer per år). Då det rör sig om få individer är det svårt att dra några tillförlitliga slutsatser kring hur det ser ut för olika utbildningsgrupper.

**Figur 7. Antal personer med utbildning inom DIK:s yrkesområden som deltagit i Arbetsförmedlingens etableringsprogram 2018–2020.**

Utbildningsinriktning	2018	2019	2020
Konst och media	218	222	132
Humaniora	593	595	317
Journalistik och medievetenskap	30	34	24
Biblioteks- och informationsvetenskap	9	10	7
Övriga inom journalistik och information	35	47	37
<b>Totalt antal personer</b>	<b>885</b>	<b>908</b>	<b>517</b>

Not: Tabellen visar ett genomsnitt av deltagare i etableringsprogrammet per månad under åren 2018, 2019 och 2020. Detta är de år som programmet pågått. Innan 2018 fanns etableringsuppdraget som såg delvis annorlunda ut. Det nya regelverket började gälla 1 januari 2018.

<sup>5</sup> Arbetsförmedlingen, [Etableringsprogrammet](#)

Att antalet deltagare är färre år 2020 speglar hur det ser ut inom etableringsprogrammet i stort. Minskningen beror till största del på att invandringen har minskat och att de deltagare som kom under flyktingvågen 2015 nu har lämnat etableringsprogrammet (man kan delta i sammanlagt högst 24 månader och deltagandet måste ske inom 36 månader från det att man fick ett svenskt personnummer). Antalet som invandrat till Sverige under 2020 har sannolikt också påverkats av coronapandemin.

För att sätta siffrorna i perspektiv utgjorde andelen med utbildning inom DIK:s områden som deltog i etableringsprogrammet 2020 ca 2,3 procent av programmets totala deltagare<sup>6</sup>. Om man enbart jämför med de som har en eftergymnasial utbildning, vilket 22 procent har, utgör DIK:s grupper ungefär 10 procent av deltagarna i etableringsprogrammet.

Kvinnor är för närvarande i majoritet i etableringsprogrammet (59 procent under 2020). Det förklaras främst av en hög andel anhöriginvandrare. Av de programdeltagare som har en utbildning inom DIK:s områden är 71 procent kvinnor – den högre andelen förklaras av att DIK:s grupper är kvinnodominerade. Kvinnorna i etableringsprogrammet har också i högre grad en eftergymnasial utbildning än männen (58 procent av kvinnorna jämfört med 42 procent av männen).

Arbetsförmedlingen har flera olika former av subventionerade anställningar för personer som av olika orsaker har svårt att få ett reguljärt arbete, dessa finns både inom ramen för etableringsprogrammet och utanför. Stödformerna förändras relativt ofta men några former som för närvarande riktar sig till nyanlända är till exempel introduktionsjobb, nystartsjobb, extratjänster och statliga praktikplatser.

Intensivåret är en ny satsning där nyanlända som deltar i etableringsprogrammet under ett års tid får ta del av anpassade insatser i högt tempo så som språkutbildning, praktik eller vägledningssamtal. Deltagarna uppmuntras också att träffa en mentor och delta i andra aktiviteter på fritiden för att träna på svenska<sup>7</sup>.

Därutöver finns också snabbspåren som är riktade till specifika yrken och branscher. De kan innehålla bland annat språkinsatser, kompletterande utbildning och praktik och finns för närvarande för ungefär 40 yrkesgrupper, bland annat lärare, samhällsvetare och socialt arbete. Det är arbetsmarknadens parter som utformar spåren och avgör vilka yrken som ska omfattas<sup>8</sup>. Det finns också lokala jobbspår som Arbetsförmedlingen utvecklar tillsammans med kommunerna och lokala arbetsgivare<sup>9</sup>.

Det har inte varit möjligt att göra någon djupgående kartläggning av vilka etableringsinsatser de med utbildning inom DIK:s områden

Arbetsförmedlingen har en mängd olika utbildningar, stödinsatser och subventionerade anställningar som riktar sig till nyanlända, exempelvis:

- sfi och språkutveckling
- förberedande insatser eller utbildningar
- praktik
- introduktionsjobb
- nystartsjobb
- extratjänster
- intensivåret
- snabbspår

<sup>6</sup> Siffrorna har begärts ut från Arbetsförmedlingen och avser ett årsgenomsnitt av deltagare i etableringsprogrammet. Årsgenomsnittet för riket år 2020 var 22 695. Årsgenomsnittet för DIK:s grupper år 2020 var 517.

<sup>7</sup> Arbetsförmedlingen, [Intensivår](#)

<sup>8</sup> Arbetsförmedlingen, [Snabbspår](#)

<sup>9</sup> DUA, [Lokala jobbspår](#)



har deltagit i då Arbetsförmedlingen inte har dessa uppgifter på detaljnivå. För programdeltagarna i stort är dock de vanligaste insatserna sfi och språkutveckling eller förberedande insatser och utbildningar, medan en mindre andel deltar i subventionerade jobbinsatser som exempelvis introduktionsjobb, nystartsjobb eller extratjänster.

När det gäller resultatet av insatserna visar statistiken från Arbetsförmedlingen att 19,5 procent av programdeltagarna i stort har ett arbete med eller utan stöd 90 dagar efter att etableringsprogrammet har avslutats (2020). Bland de med eftergymnasial utbildning har 22 procent ett arbete. Trots att kvinnor är i majoritet i etableringsprogrammet och har högre utbildningsnivå är det betydligt fler män som har ett arbete. 90 dagar efter att programmet avslutats har 28 procent av männen med eftergymnasial utbildning ett arbete, jämfört med 19,5 procent av kvinnorna. Bland de utan högre utbildning är skillnaden mellan könen ännu större.

Många av de som deltar i etableringsprogrammet når inte målet med arbete eller studier inom de två år som programmet pågår. De går i stället vidare till jobb- och utvecklingsgarantin<sup>10</sup>.

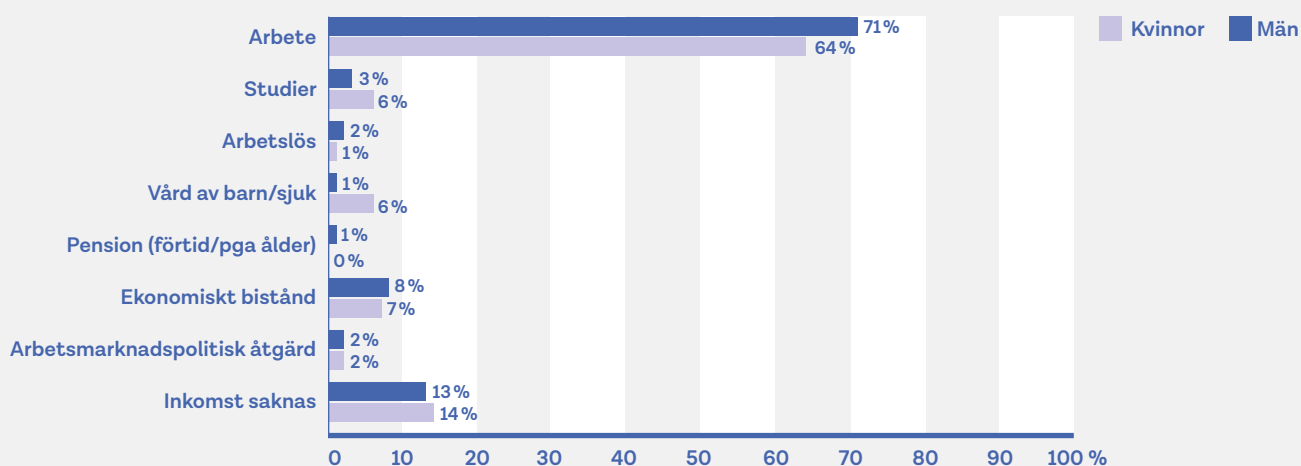
## De flesta arbetar

Majoriteten som kommit till Sverige med en utbildning inom DIK:s områden under perioden 2000–2018 har ett arbete. Männen arbetar i högre grad (71 procent) än kvinnorna (64 procent). Att studera är tvärtom vanligare bland kvinnor (6 procent) än män (3 procent). **Figur 8.**

Andelen som deltar i arbetsmarknadspolitiska program eller är öppet arbetslösa är liten (3 procent), medan andelen som har

Det är en betydligt större andel män än kvinnor som får ett jobb efter etableringsprogrammet.

**Figur 8. Fördelning av sysselsättning bland dem som invandrat 2000–2018 och som har utbildning inom DIK:s områden.**



Not: Diagrammet visar den sysselsättning individerna hade 2018 (baserat på huvudsaklig inkomstkälla).

<sup>10</sup> Arbetsförmedlingen, Åtterrappport, Aktivitetsgraden och förekomsten av sanktioner inom etableringsprogrammet, 2020

ekonomiskt bistånd är något större (7 procent). För en relativt stor grupp saknas uppgift om inkomst.

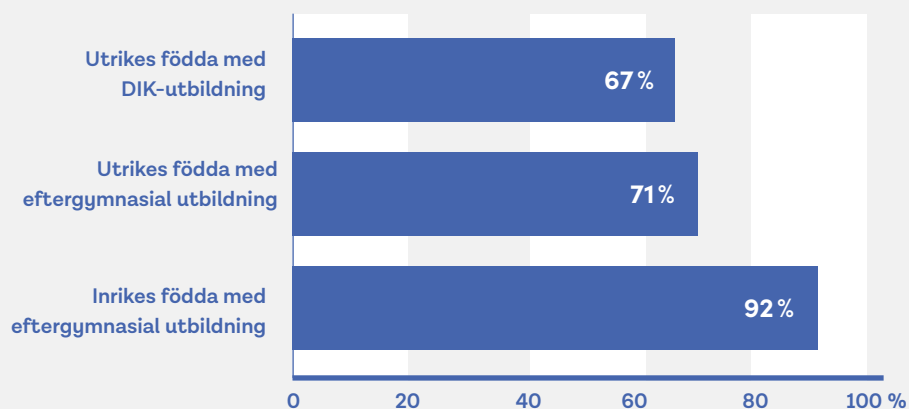
Bland utrikes födda akademiker i stort som kommit till Sverige under perioden 2000–2018 har 74 procent av männen och 68 procent av kvinnorna ett arbete. Bland de med utbildning inom DIK:s områden är det alltså en något mindre andel som har ett arbete. I gruppen inrikes födda med motsvarande utbildningsnivå är andelen i arbete betydligt högre – 92 procent bland männen och 93 procent bland kvinnorna. **Figur 9.**

Andelen i arbete är högst bland de som studerat inom *biblioteks- och dokumentationsvetenskap*, och lägst i gruppen *övriga inom journalistik och information*. **Figur 10.**

Andelen som har ett arbete är högre ju längre tid man varit i Sverige, även om siffrorna fortfarande inte är i nivå med inrikes

Majoriteten som kommit till Sverige med en utbildning inom DIK:s områden under 2000–2018 har ett arbete – 71 % av männen och 64 % av kvinnorna.

**Figur 9.**  
Andel som hade ett arbete 2018.



Not: Diagrammet avser personer med minst tvåårig eftergymnasial utbildning och visar andelen som hade ett arbete 2018 (baserat på huvudsaklig inkomstkälla). Gruppen utrikes födda innefattar de som invandrat åren 2000–2018.

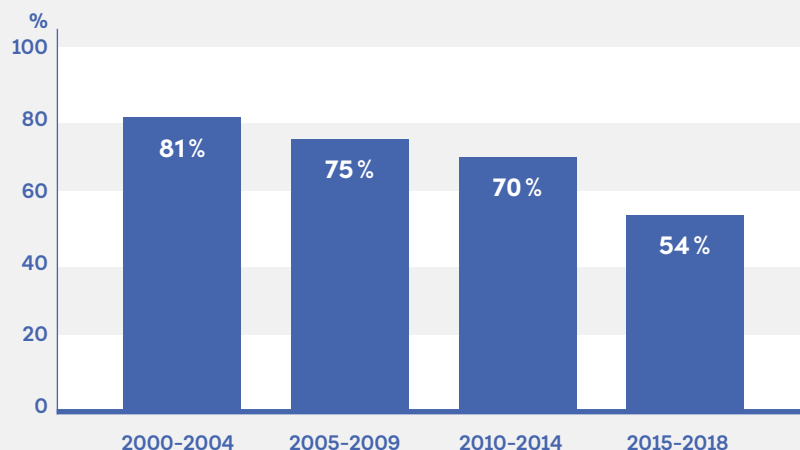
**Figur 10.**  
Andel med arbete i olika utbildningsgrupper, bland de som invandrat 2000–2018.

Utbildningsinriktning	Andel i arbete
Biblioteks- och dokumentationsvetenskap	75 %
Konst och media	69 %
Journalistik och medievetenskap	69 %
Humaniora	66 %
Övriga inom journalistik och information	56 %

Not: Tabellen visar andelen inom respektive utbildningsgrupp som hade ett arbete 2018 (baserat på huvudsaklig inkomstkälla).

**Figur 11.**  
**Andel med arbete**  
**bland de som har**  
**utbildning inom DIK:s**  
**områden uppdelat på**  
**invandringsperiod.**

Not: Diagrammet visar andelen som hade ett arbete 2018 (baserat på huvudsaklig inkomstkälla) uppdelat på olika invandringsperioder.

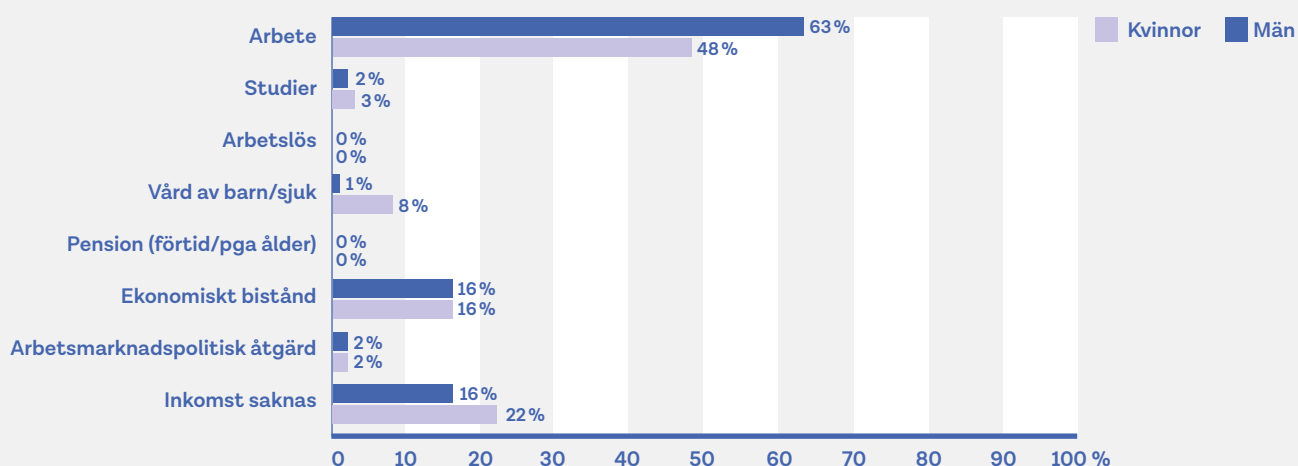


födda akademiker. Bland de som kom till Sverige under åren 2000–2004 hade 81 procent ett arbete 2018. Bland de som kom 2015–2018 är andelen 54 procent. **Figur 11.**

Bland de som kommit under senare år är det i stället en högre andel som har ekonomiskt bistånd eller där inkomst saknas. Det är också en något högre andel av kvinnorna som är föräldralediga eller sjuka. **Figur 12.**

Skillnaden mellan kvinnor och män syns främst bland de som invandrat på senare år. Bland de som invandrade 2000–2009 hade lika många kvinnor som män ett arbete 2018, medan det bland de som kom 2015–2018 finns en skillnad på 15 procentenheter.

**Figur 12. Sysselsättning för kvinnor respektive män som invandrade 2015–2018 och som har utbildning inom DIK:s områden.**



Not: Diagrammet visar den sysselsättning individerna hade 2018 (baserat på huvudsaklig inkomstkälla).

## Få har ett jobb som motsvarar deras utbildning

**Figur 13** ger en fingervisning om hur stor andel av de som kommit till Sverige med en utbildning inom DIK:s områden som har ett arbete som motsvarar deras utbildningsbakgrund. Även om statistiken över yrkesuppgifter är begränsad och siffrorna ska tolkas med försiktighet (se avsnittet *Metod*), är det tydligt att de allra flesta arbetar med något som varken ligger inom deras utbildningsområde eller kräver en högskoleutbildning.

Av de med utbildning inom DIK:s områden som är sysselsatta är det bara uppskattningsvis 10 procent som har ett yrke inom DIK:s områden. Fler kvinnor än män har ett annat arbete som kräver eftergymnasial utbildning, men oavsett kön har den absoluta majoriteten ett jobb som inte kräver högskoleutbildning (75 procent av männen och 71 procent av kvinnorna).

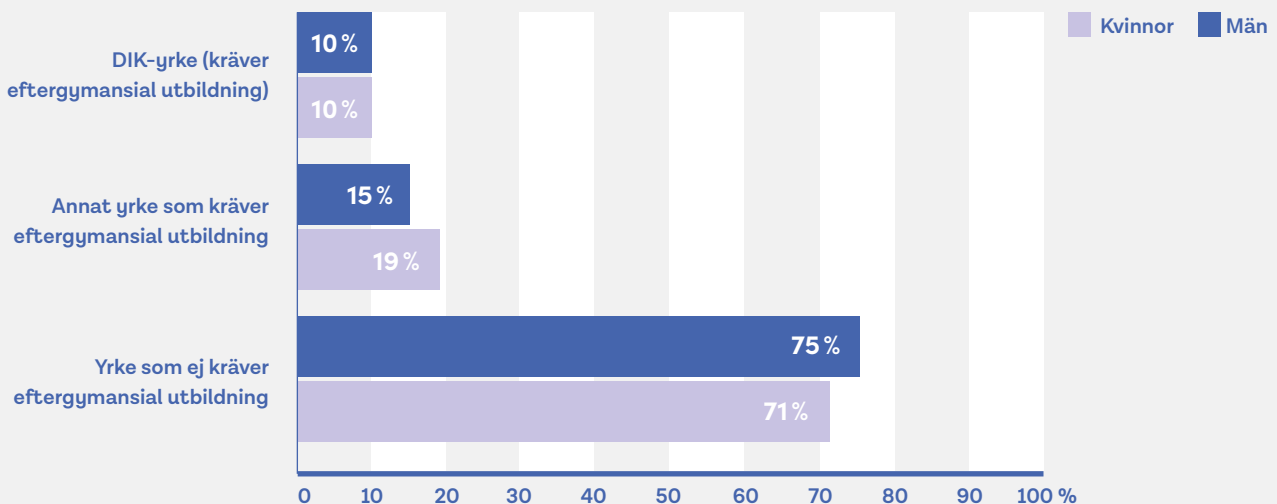
Här bör man komma ihåg att 11 procent i gruppen invandrat för att arbeta eller studera, och att 42 procent kommit från Norden eller övriga EU. Andelen som har ett relevant arbete bland de som kommit som flyktingar från ett utomeuropeiskt land är troligen få.

Andelen med ett relevant yrke är betydligt högre bland de med utbildning inom *biblioteks- och dokumentationsvetenskap*

De flesta har ett jobb som inte kräver högskoleutbildning (73 % av de sysselsatta), och bara 1 av 10 arbetar med något som ligger inom DIK:s yrkesområden.

**Figur 13.**

**Andel som har respektive inte har ett yrke som kräver förgymnasial utbildning, bland de som invandrat 2000–2018 och som har utbildning inom DIK:s områden.**



Not: Diagrammet avser alla sysselsatta män och kvinnor inom de valda utbildningsinriktningarna under hela jämförelseperioden (2000–2018), och visar de som 2018 hade ett yrke inom DIK:s områden, inom annat yrke som kräver eftergymnasial utbildning respektive inom ett yrke som inte kräver eftergymnasial utbildning. Indelningen av vilka grupper som tillhör DIK samt vilka som kräver högskoleutbildning och inte har gjorts av rapportförfattaren baserat på SCB:s underlag (se metodavsnittet).

än för övriga grupper. Gruppen innehåller dock få individer och vi har därför valt att inte redovisa de exakta siffrorna. För övriga utbildningsgrupper är andelen med ett yrke som motsvarar utbildningen låg.

## Majoriteten arbetar i bristyrken

Figur 14 och 15 visar de vanligaste yrkena bland personer med utbildning inom DIK:s områden som invandrat under perioden 2000–2018. Spridningen av yrken är stor och även inom de vanligaste yrkesgrupperna rör det sig om relativt få individer. Inom det vanligaste yrket grundskollärare finns till exempel cirka 1 000 individer, vilket motsvarar ungefär 5 procent av alla sysselsatta män och kvinnor i den undersökta gruppen.

Bland de tio vanligaste yrkena för kvinnor respektive män finns inga DIK-yrken. Totalt finns bara tre yrken som kräver högskoleutbildning (grundskollärare, övriga pedagoger och industridesigner). Först på plats 13 hittar vi DIK-yrken både för män (grafisk

Figur 14. De vanligaste jobben bland kvinnor.

Yrke	Andel
Grundskollärare	6,2 %
Barnskötare	5,2 %
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård, äldreboende	3,7 %
Elevassistenter m.fl.	2,4 %
Städare	2,2 %
Övriga kontorsassistenter och sekreterare	2,2 %
Butikssäljare	2,0 %
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	1,9 %
Vårdbiträden	1,8 %
Personliga assistenter	1,7 %

Figur 15. De vanligaste jobben bland män.

Yrke	Andel
Grundskollärare	3,7 %
Elevassistenter m.fl.	2,2 %
Lager- och terminalpersonal	2,0 %
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	1,7 %
Buss- och spårvagnsförare	1,5 %
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	1,5 %
Musiker, sångare och kompositörer	1,4 %
Butikssäljare	1,4 %
Städare	1,3 %
Industridesigner	1,1 %

Not: Tabell 14 och 15 visar andelen av alla män och kvinnor i den undersökta gruppen som år 2018 hade respektive yrke. Gruppen innefattar de som invandrat under perioden 2000–2018 och som har en utbildning inom DIK:s områden. Indelningen av vilka grupper som tillhör DIK samt vilka som kräver högskoleutbildning och inte har gjorts av rapportförfattaren baserat på SCB:s underlag (se metodavsnittet). Gruppen "övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens" skulle kunna innehålla en del DIK-utbildade personer som undervisar inom sitt område, men det är inget renodlat DIK-yrke och eftersom det inte går att se vilka områden pedagogerna verkar inom går det inte att veta hur många det i så fall rör sig om. Därför har pedagogerna inte klassificerats som ett DIK-yrke.

formgivare) och för kvinnor (informatörer, kommunikatörer och PR-specialister).

Nästan alla de vanligast förekommande jobben är bristyrken. Bland kvinnor är det vanligt att arbeta inom vård och omsorg som undersköterska, barnskötare, vårdbiträde, personlig assistent eller inom hemtjänst och äldreomsorg. Bland män är det i stället vanligare att arbeta som lager- och terminalpersonal, restaurang- och köksbiträde eller buss- och spårvagnsförare. Städare och butikssäljare förekommer för både kvinnor och män.

Att arbeta inom skolvärlden som exempelvis lärare, elevassistent eller pedagog är också relativt vanligt för både kvinnor och män. Grundskollärare är det vanligaste yrket för både kvinnor och män, vilket troligen delvis beror på att behovet av grundskollärare är stort.

Om man går längre tillbaka än rapportens jämförelseperiod och även inkluderar de i arbetsför ålder som kom till Sverige innan år 2000 är det en något högre andel som arbetar inom ett DIK-yrke (15 procent) eller ett annat yrke som kräver högskoleutbildning (24 procent). Förutom att de haft längre tid på sig att få ett relevant yrke, har en högre andel i denna grupp också utbildat sig i Sverige (nästan 60 procent i gruppen har en svensk utbildning). Fortfarande har dock 57 procent av kvinnorna och 67 procent av männen ett yrke som inte kräver eftergymnasial utbildning.

Den absoluta majoriteten arbetar i lågkvalificerade bristyrken. Bland kvinnor är det vanligt att arbeta inom vård och omsorg, medan många män jobbar som lagerpersonal, köksbiträde eller bussförare.

**”Både individen och samhället skulle vinna på att utrikes föddas och nyanländas kompetens tas tillvara genom att fler får ett relevant jobb som de inte är överkvalificerade för.”**

# Analys: Utrikes födda akademikers kompetens slösas bort

Kartläggningen visar att de flesta i den undersökta gruppen har ett arbete (67 procent). Den absoluta majoriteten har dock ett jobb som inte kräver högskoleutbildning (73 procent av de sysselsatta) och bara en av tio arbetar med något som ligger inom DIK:s områden. I stället arbetar de allra flesta i lågkvalificerade bristyrken, till exempel inom vård och omsorg eller som restaurangbiträde, städare eller lagerpersonal.

## Alla skulle vinna på att utrikes födda akademiker får rätt jobb

Eftersom kartläggningen omfattar tiden innan coronapandemin bröt ut är det sannolikt att krisen har gjort det ännu svårare för gruppen att få ett relevant arbete. De grupper som redan har en svagare ställning på arbetsmarknaden är också de som drabbas hårdast i tider av oro och vissa av DIK:s yrken, framför allt inom kultursektorn, har varit särskilt utsatta under pandemin.

För många som är nya i Sverige är det mest akuta att få ett jobb, vilket som helst. Inte minst för att en försörjning i de flesta fall är en förutsättning för att få permanent uppehållstillstånd och möjlighet till familjeåterförening<sup>11</sup>. Både individen och samhället skulle dock vinna på att utrikes föddas och nyanländas kompetens tas tillvara genom att individen får ett relevant jobb som de inte är överkvalificerade för. När lågkvalificerade yrken går till akademiker skapas undanträngningseffekter där personer med lägre eller ingen utbildning får svårare att få dessa jobb och riskerar att hamna långt från arbetsmarknaden. Om fler utrikes födda akademiker i stället får ett arbete som motsvarar deras utbildning och kompetens, frigörs de mer lågkvalificerade jobben till grupper som idag står utanför arbetsmarknaden. Det är viktigt inte minst mot bakgrund av att det behövs fler i arbetskraften för att finansiera våra gemensamma välfärdssystem och försörja en åldrande befolkning. Vi har med andra ord mycket att vinna på att utrikes födda akademiker matchas till rätt jobb.

När okvalificerade jobb går till akademiker skapas undanträngningseffekter. Om fler utrikes födda akademiker i stället får ett arbete som motsvarar deras kompetens, frigörs de mer lågkvalificerade jobben till grupper som idag står utanför arbetsmarknaden.

<sup>11</sup> Migrationsverket, Försörjningskrav

## Bristande insatser och diskriminering hindrar

Den undersökta gruppen är relativt ung vilket borde underlätta etableringen på arbetsmarknaden. Ändå visar kartläggningen att få invandrade akademiker får ett arbete som motsvarar deras utbildning. Det kan bero på flera saker. Några förklaringar kan vara att validerings-, utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser inte är tillräckligt effektiva och relevanta, att språkraven är högt ställda inom många yrken och att den som är ny i Sverige saknar sociala nätverk. Ett annat hinder är diskriminering och fördomar hos arbetsgivare som gör att många utrikes födda har svårare att komma in på arbetsmarknaden över huvud taget, och särskilt i yrken som kräver höga kvalifikationer och som domineras av svenskfödda sökande<sup>12</sup>.

Kartläggningen visar också att det är en lägre andel som har ett arbete bland de med utbildning inom DIK:s områden, jämfört med utrikes födda akademiker i stort. Det kan bero på att konkurrensen om jobben är större – arbetslösheten är generellt relativt hög bland de med utbildning inom humaniora eller kultur<sup>13</sup> och branscherna präglas av en hög grad tillfälliga anställningar. Även annan statistik från SCB visar att utrikes födda personer med utbildning inom humaniora och samhällsvetenskap i lägre utsträckning får jobb som överensstämmer med utbildningen än de som exempelvis har utbildningar inom naturvetenskap, teknik eller hälso- och sjukvård<sup>14</sup>.

Ytterligare en förklaring kan vara att utbudet av kompletterande utbildningar och subventionerade anställningar är färre inom DIK:s branscher och yrken, och att det är höga språkrav inom många yrken, särskilt bland de som är utbildade inom till exempel kommunikation. Högre konkurrens gör också att kontakter och nätverk blir ännu viktigare för att få in en fot i branschen, vilket många nyanlända saknar.

## Kvinnor får sämre stöd för etablering

I den undersökta gruppen är det en högre andel av männen (71 procent) än kvinnorna (64 procent) som har ett arbete. Det stämmer väl överens med hur det ser ut i stort. Flera studier har visat att utrikes födda kvinnor får färre, sämre och senare etableringsinsatser, vilket leder till att färre kvinnor går vidare till arbete efter Arbetsförmedlingens etableringsprogram och att det i genomsnitt tar längre tid för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden<sup>15</sup>.

Det beror bland annat på att det finns färre satsningar på subventionerade jobb och snabbspår inom kvinnodominerade yrken. Trots att kvinnor är i majoritet i etableringsprogrammet är män överrepresenterade i nästan alla subventionerade insatser

Att så många har svårt att få ett relevant jobb kan bland annat bero på bristande etableringsinsatser, högt ställda språkrav, brist på sociala nätverk och diskriminering.

Utrikes födda kvinnor får färre, sämre och senare etableringsinsatser.

<sup>12</sup> IFAU, *Forskningsrapport om diskriminering i arbetslivet*

<sup>13</sup> DIK, *Arbetslöshetsrapport 2020*

<sup>14</sup> SCB, *Stora skillnader i sysselsättning mellan högutbildade utrikes och inrikes födda*, 2019

<sup>15</sup> Se t.ex. Arbetsförmedlingen, *Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden*, 2020 och Arbetsförmedlingen, *Hur skapar vi en mer jämställd arbetsmarknadsetablering?*, 2018



– undantaget är extratjänsterna som oftare används i kvinnodominerade branscher. Bland de som får subventionerade jobb är det en lika stor andel män som kvinnor som går vidare till arbete, men eftersom kvinnor deltar i lägre grad får de alltså sämre utfall<sup>16</sup>.

En annan orsak till snedfördelningen är att arbetsförmedlare i lägre grad anvisar kvinnor till insatser som leder till jobb<sup>17</sup>. Män får oftare ta del av arbetsnära insatser som praktik och subventionerade anställningar, medan kvinnor oftare får till exempel förberedande utbildningar. Män får också fler besök och kallelser till möten med arbetsförmedlare och träffar i högre grad samma handläggare. Att många av de som invandrat är i familjebildande ålder och att kvinnor tar en större del av föräldraledigheten är också en bidragande faktor<sup>18</sup>.

Könsskillnaderna jämnas ut över tid – efter ungefär tio år i Sverige har en lika stor andel av kvinnorna som männen i den undersökta gruppen ett arbete. Bland de sysselsatta är det dessutom en större andel kvinnor (29 procent) än män (25 procent) som har ett arbete som kräver eftergymnasial utbildning. Det visar också andra undersökningar och kan delvis bero på att kvinnor generellt har högre utbildningsnivå än män, vilket gäller både bland inrikes och utrikes födda<sup>19</sup>. Andra förklaringar kan vara att kvinnodominerade bristyrken ofta ställer krav på högre kvalifikationer, och att kvinnor i högre grad klarar sfi-kurser<sup>20</sup> och därför har bättre kunskaper i svenska.

**”Män får oftare ta del av arbetsnära insatser som praktik och subventionerade anställningar, medan kvinnor oftare får till exempel förberedande utbildningar.”**

---

<sup>16</sup> Arbetsförmedlingen, [Subventionerade anställningar](#), 2018

<sup>17</sup> IFAU, Andersson Joona, [Aktiviteter för flykting- och anhöriginvandrare inom etableringsprogrammet](#), 2020

<sup>18</sup> Arbetsförmedlingen, [Utrikes födda kvinnor på arbetsmarknaden](#), 2020

<sup>19</sup> Se avsnittet ”Etableringsinsatser” samt SCB, [Befolkningens utbildning](#), 2020

<sup>20</sup> Skolverket, [Statistik om kommunal vuxenutbildning i svenska för invandrare 2018](#)

# Förslag: Flera insatser behövs för att vända utvecklingen

För alla arbetssökande är det viktigt med tidiga arbetsmarknadsinsatser. För varje år individen får vänta på relevant stöd, ökar sannolikheten att inte få ett jobb och att hamna i långvarig arbetslöshet<sup>21</sup>. I detta avsnitt presenteras DIK:s förslag för att förbättra stödet för utrikes födda akademiker så att de inte ska fastna i felmatchade jobb.

## Snabb bedömning och validering av utbildning

Utländska utbildningar värderas ofta lägre av arbetsgivare och det kan finnas en osäkerhet kring hur utbildningen står sig. Därför är det viktigt att fler snabbt får sin utbildning bedömd. Både UHR:s<sup>22</sup> egna utvärderingar och andra studier<sup>23</sup> visar att de som får ett utlåtande snabbare kommer i arbete och får högre lön, även om effekten av utlåtanden är betydligt lägre för nyanlända från till exempel Afrika eller Asien, jämfört med Europa och Nordamerika.

Det finns också skillnader beroende på vilken utbildning individen har. För personer som tillhör kategorin ”andra utbildningar”, där bland annat humaniora och samhällsvetenskap ingår, gör utlåtandet mindre skillnad. Enligt UHR kan det bero på att dessa mer generella utbildningar sällan är reglerade, och att ett utlåtande då inte fyller en lika stor funktion<sup>24</sup>. Även om skillnader finns är det viktigt att alla nyanlända akademiker snabbt får information om möjligheten att få sin utbildning bedömd och att handläggningstiderna är korta.

Den validering som görs vid universitet och högskolor för att bedöma individens samlade kunnande och erfarenhet används idag i allt för låg grad och tillgången och bedömningsmetoder varierar. DIK ställer sig bakom Valideringsdelegationens förslag om att skapa en större likvärdighet bland annat genom en ny valideringsförordning, nationella riktlinjer, ett centraliserat system för arbetssätt och extern kvalitetsgranskning<sup>25</sup>. En förutsättning för att öka omfattningen av validering är också att lärosäten får ersättning för arbetet.

Även om bedömning och validering av utländsk utbildning gör att fler får ett arbete, så bidrar det inte i någon större utsträckning



**DIK kräver:**  
Alla nyanlända akademiker måste snabbt och enkelt få sin utbildning bedömd och validerad.

<sup>21</sup> Riksrevisionen, *Ett steg in och en ny start – hur fungerar subventionerade anställningar för nyanlända?*, RiR 2013:17

<sup>22</sup> UHR, *Bedömning av utländsk utbildning*, 2015

<sup>23</sup> SNS, Tibajev, *Bedömning av utländsk utbildning: effekter på sysselsättning och lön*, 2021

<sup>24</sup> UHR, *Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning*, 2014

<sup>25</sup> Valideringsdelegationen, 2020

till att individen får ett jobb som motsvarar dennes utbildning och kompetens. Där krävs i stället andra kompletterande insatser (se kommande avsnitt).

## Fler och mer flexibla kompletterande utbildningsinsatser

Många högskolor och universitet har kompletterande utbildningar med olika inriktningar som riktar sig till nyanlända akademiker, men det behövs ett större och mer flexibelt utbud. Fler och bättre utbildningsinsatser är viktigt inte minst för att flera studier visar att det ger utrikes födda akademiker större chans att få ett arbete som motsvarar deras kompetens. Det gäller både för de som gått kompletterande utbildningar<sup>26</sup> och för de som läst en hel utbildning i Sverige<sup>27</sup>. Det är också en relativt billig åtgärd, som får stor nytta för både individen och samhället<sup>28</sup>.

För att fler ska kunna delta i kompletterande utbildning är det viktigt att kursutbudet är flexibelt så att även den som arbetar men som är felmatchad kan fylla på med kunskap parallellt med yrkeslivet, utan att behöva säga upp sig eller gå ned i tid. Därför behövs fler korta kurser, kurser på låg fart och utbildningar på distans. Det är också avgörande att utbudet är relevant och anpassat för fler yrken – här behövs särskilda satsningar på humaniora och samhällsvetenskap där kursutbudet idag är betydligt mindre<sup>29</sup>. Därutöver behöver man se över behörighetskraven så att fler med utländsk examen kan uppfylla dessa, och se till att personer med svagare svensk kunskaper får stöd för att kunna delta i undervisningen och klara utbildningarna.

Ett exempel på en satsning som visat sig vara effektiv och som bör utökas och breddas är Korta vägen som idag finns på ett tjugotal orter i landet. Det är en upphandlad förberedande utbildning där högskolor eller andra utbildningsanordnare på uppdrag av Arbetsförmedlingen erbjuder arbetsmarknadsutbildning kombinerat med till exempel karriärvägledning, svenskastudier, samhälls- och arbetsmarknadsinformation och praktik. Satsningen riktar sig i dagsläget bara till akademiker som är inskrivna som arbetssökande på Arbetsförmedlingen<sup>30</sup>. Korta vägen och andra satsningar bör öppnas upp på fler orter och digitalt, och även för akademiker som har ett arbete men som är felmatchade.

För den som är felmatchad och vill läsa en påfyllnadsutbildning eller annan högre utbildning kan det vara svårt att finansiera sina studier. Förutom att vissa av Arbetsförmedlingens insatser bör öppnas upp för gruppen bör de också kunna ta del av det nya omställningsstudiestöd som föreslagits av arbetsmarknadens parter och preciserats i en regeringsutredning<sup>31</sup>. Eftersom åtta års



### DIK kräver:

Utbudet av kompletterande utbildningar för nyanlända akademiker behöver breddas och vara flexibelt så att även den som arbetar men som är felmatchad kan fylla på med kunskap parallellt med yrkeslivet.

<sup>26</sup> UKÄ, [Etablering på arbetsmarknaden efter kompletterande utbildning](#), 2021

<sup>27</sup> Saco, [Sveriges utrikes födda akademiker](#), 2015

<sup>28</sup> Saco, [Vad kostar en akademiker?](#), 2015

<sup>29</sup> Studera.nu, [Komplettera en svensk utbildning](#)

<sup>30</sup> Arbetsförmedlingen, [Om korta vägen](#), 2020

<sup>31</sup> Utbildningsdepartementet, [Omställningsstudiestöd](#), Ds 2021:18

arbetslivserfarenhet är ett krav för att kunna få stödet är risken stor att många utrikes födda akademiker stängs ute. DIK anser att man bör se över om tiden kan kortas för denna grupp, eller om arbete från annat land kan räknas in så att även den som ännu inte hunnit befinna sig i Sverige tillräckligt lång tid för att nå upp till kraven kan ta del av stödet. Om det inte görs behöver det finnas andra sätt för gruppen att finansiera sina studier.

Idag innebär försörjningskraven att många nyanlända behöver ta ett arbete så fort de kan, för att få möjlighet att stanna i Sverige och återförenas med sin familj. Det som står till buds är ofta arbeten de är överkvalificerade för. För att fler nyanlända akademiker ska kunna fylla på eller uppdatera sin utbildning behöver också studiemedelsberättigad utbildning kunna räknas som en försörjning och ge möjlighet till permanent uppehållstillstånd på samma sätt som arbete.

## Fler yrkesanpassade mentorsprogram och kurser i svenska

När utrikes födda akademiker tillfrågas om varför de tror att de haft svårigheter att få arbeten de sökt inom sitt utbildningsområde svarar de flesta att de saknar kontakter, följt av svårigheter med det svenska språket<sup>32</sup>. Eftersom många jobb tillsätts via just kontakter behövs fler mentorsprogram och andra sammanhang där nyanlända och utrikes födda akademiker får träffa andra yrkesverksamma och potentiella arbetsgivare inom sin bransch för att få både kontakter och vägledning. Många bra initiativ finns men det krävs mer samarbete mellan politiken, arbetsmarknadens parter och civilsamhället.

Studier har också visat att bra kunskaper i svenska ökar sannolikheten för att utrikes födda akademiker ska få arbete och högre lön<sup>33</sup>. Eftersom språket ofta är en förutsättning för att kunna delta i andra etablerings- och utbildningsinsatser är det avgörande att sfi-undervisning påbörjas tidigt. Även här behövs mer yrkesanpassade språkutbildningar där deltagarna får lära sig språket samtidigt som de får Sverige-specifik kunskap inom sitt yrkesområde. Flera kommuner erbjuder detta idag, men det behöver finnas på fler platser och för fler yrkesgrupper, så att utbudet blir likvärdigt oavsett bostadsort. Kurserna behöver vara flexibla så att de kan kombineras med andra studier, arbete eller föräldraledighet.

Eftersom det inte alltid går att skapa specifika utbildningar för små yrkesgrupper i alla kommuner, behöver det också finnas tillgång till kurser i yrkessvenska på distans. Fler distanskurser kan också vara en fördel eftersom det på många håll råder brist på sfi-lärare.



### DIK kräver:

Det behövs fler yrkesanpassade språkutbildningar i kommunerna och på distans.

<sup>32</sup> SCB, *Stora skillnader i sysselsättning mellan högtbildade utrikes och inrikes födda*, 2019

<sup>33</sup> SNS, Rooth och Åslund, *Utbildning och kunskaper i svenska framgångsfaktorer för invandrare*, 2006

## Arbetsförmedlingens verksamhet måste bli mer tillgänglig

Arbetsförmedlingen genomgår just nu en stor reformering. Många kontor, inklusive de särskilda etableringskontoren, har lagts ned och i stället för en personlig kontakt med arbetsförmedlare erbjuds nyanlända och andra arbetssökande i första hand självservicejänster genom till exempel webinarier, poddar och information på webben på olika språk ("digitalt först")<sup>34</sup>. Ansvaret ligger därmed till stor del på individen att själv ta kontakt och vara aktiv.

Digital vägledning kan fungera bra för vissa, men för den som är ny i Sverige och varken kan språket eller vet hur man ska hitta rätt information och stöd kan det vara svårt att ta del av de digitala insatserna, vilket bland annat lyfts fram av Arbetsförmedlingen själv. En rapport från myndigheten visar också att aktivitetsnivån bland de som deltar i etableringsprogrammet har sjunkit. 2020 hade bara ungefär hälften av deltagarna en aktivitetsnivå som motsvarade programanvisningen och för många saknas uppgift om aktivitet. Det framgår också att stödjande aktiviteter som skulle kunna föra deltagare i etableringsprogrammet närmare arbetsmarknaden, som exempelvis arbetsplatsförlagda aktiviteter och utbildning, har minskat. Man konstaterar att detta kan påverka deltagarnas framsteg i etableringsprogrammet och förlänga tiden för etablering<sup>35</sup>.

Forskning visar också att arbetsförmedlare som ofta träffar sina arbetssökande lyckas bättre än andra<sup>36</sup>. Att aktivitetsnivån och de arbetsnära insatserna har minskat beror sannolikt åtminstone till viss del på att det personliga stödet har dragits ned. Arbetsförmedlingen ska visserligen finnas på många av de statliga servicekontor som håller på att inrättas runt om i landet, men inte heller där ges något ordentligt stöd för att hjälpa individen att komma i arbete – det som erbjuds är främst guidning i Arbetsförmedlingens så kallade kundtorgstjänster<sup>37</sup>.

Att Arbetsförmedlingen blivit mindre tillgänglig gör inte situationen enklare för utrikes födda generellt, men särskilt inte för de som söker arbete inom kultur eller kommunikation där konkurrensen är stor. Tvärtom skulle gruppen behöva mer stöd och fler ingångar och kontakter till arbetsgivare och arbetsplatser. För att stötta nyanlända och utrikes födda akademiker måste Arbetsförmedlingens verksamhet bli mer tillgänglig och aktiv, bland annat genom riktat arbete mot individer i etableringsprogrammet som har låg eller ingen aktivitet. Det är också avgörande att gruppen i högre utsträckning får ta del av arbetsnära insatser. DIK anser att det för den som behöver det måste finnas möjlighet att få personligt fysiskt stöd även i fortsättningen



### DIK kräver:

Arbetsförmedlingens verksamhet måste bli mer tillgänglig och aktiv, och även den som redan har ett arbete men som är felmatchad behöver kunna ta del av vissa insatser på deltid för att få ett jobb inom sitt utbildningsfält.

<sup>34</sup> Arbetsförmedlingen, [Årsredovisning](#), 2020

<sup>35</sup> Arbetsförmedlingen, [Återrapport, Aktivitetsgraden och förekomsten av sanktioner inom etableringsprogrammet](#), 2020

<sup>36</sup> IFAU 2021:12, Cederlöf J, Söderström M och Vikström J, [Vad kännetecknar en framgångsrik arbetsförmedlare?](#), 2021

<sup>37</sup> Finansdepartementet, [Uppdrag till Statens servicecenter att öppna minst 28 nya servicekontor](#), 2021

och att myndigheten bör få särskilda resurser för att kunna arbeta mer aktivt med etableringen.

Insatser måste också öppnas upp för fler än de som är nyanlända eller inskrivna som arbetssökande. Även de som varit i Sverige en tid och som redan har ett arbete behöver kunna ta del av Arbetsförmedlingens insatser på deltid i syfte att få ett jobb inom sitt utbildningsfält. Det går redan idag att vara inskriven som ombytes-sökande, men man får inte ta del av något aktivt stöd. Det beror på att Arbetsförmedlingen har ett uppdrag att prioritera de som står långt från arbetsmarknaden<sup>38</sup> vilket är förståeligt och på många sätt rimligt, särskilt i tider av hög arbetslöshet. Samtidigt har flera rapporter visat att satsningar riktade till utrikes födda akademiker som är felmatchade kan ge stora effekter med relativt enkla och resurseffektiva åtgärder<sup>39</sup>. DIK anser att fler av Arbetsförmedlingens insatser behöver öppnas upp för denna grupp, så att de exempelvis kan få vägledning och stöd i kontakten med arbetsgivare. På så sätt minskar man risken att dessa personer fastnar i felmatchade jobb och skapar undanträngningseffekter gentemot de som står längre från arbetsmarknaden.

**”Satsningar riktade till utrikes födda akademiker som är felmatchade kan ge stora effekter med relativt enkla och resurseffektiva åtgärder.”**

Utrikes födda akademiker som är felmatchade kommer också kunna ta del av stöd från den nya offentliga omställningsorganisationen som har föreslagits<sup>40</sup>. Myndigheten ska ge grundläggande omställningsstöd i form av rådgivning och vägledning, vilket bland annat skulle kunna komma denna grupp till del. En förutsättning för att ta del av stödet är dock att man vet om att det finns. Om omställningsorganisationen inrättas behövs därför riktade informationsinsatser till denna grupp.

För att utrikes födda akademiker ska få relevanta stödinsatser från Arbetsförmedlingen krävs också att handläggaren har kunskap om deras utbildning och arbetsmarknad. Alla handläggare kan inte förväntas ha kunskap om alla branscher. Därför är det bra med specialisering och lösningar där en grupp av handläggare eller en särskild enhet hos myndigheten ansvarar för arbetssökande inom en viss bransch eller utbildningsinriktning. Det ökar också chanserna för att handläggaren ska kunna bygga upp kontakter med arbetsgivare inom det aktuella området.

<sup>38</sup> Arbetsförmedlingen, [Förordning \(2007:1030\) med instruktion för Arbetsförmedlingen och regleringsbrev](#), 2020

<sup>39</sup> Riksrevisionen, [Statliga insatser för akademiker med utländsk utbildning](#), 2011

<sup>40</sup> Arbetsmarknadsdepartementet, [Grundläggande omställnings- och kompetensstöd](#), Ds 2021:16

Inom Arbetsförmedlingen finns branschförmedlingen Kultur och Media som hjälper den som har en relevant utbildning eller tillräcklig arbetslivserfarenhet inom kultur- eller mediayrken, med fokus på konstnärliga yrken. Förmedlingen rymmer många av DIK:s grupper, till exempel formgivare, förläggare, översättare och designers. De stöttar dock bara den som redan är etablerad inom sin bransch och som varit aktiv genom utbildning eller yrkesutövning under de senaste åren<sup>41</sup>. Syftet är att inte bidra till ökad konkurrens och överetablering inom branscherna, vilket är bra, men på grund av kriterierna är det svårt för felmatchade personer som inte arbetat inom sitt utbildningsfält inom de senaste åren att ta del av insatserna. DIK anser att kriterierna bör ses över så att fler nyanlända och utrikes födda akademiker kan ta del av stödet, till exempel genom att det går att räkna bort år då man varit verksam inom ett annat yrke eller deltagit i andra etableringsinsatser.

## Subventionerade anställningar är mest effektiva

Som beskrivet i avsnittet *Etableringsinsatser* finns det en mängd olika insatser för nyanlända. Utvärderingar visar att de insatser som i högst grad leder till anställning är riktade lönesubventioner som liknar ett vanligt arbete<sup>42</sup>, det vill säga anställningar där staten kompenserar arbetsgivaren för hela eller delar av lönekostnaden. En förklaring till att subventionerade anställningar är relativt effektiva är enligt Arbetsförmedlingen att de ger deltagarna en chans att få arbetslivserfarenhet, språkträning, nätverk och referenser, vilket förbättrar chanserna på arbetsmarknaden. Myndigheten lyfter själv fram att det är angeläget att fler personer med svag förankring på arbetsmarknaden får ta del av subventionerade anställningar<sup>43</sup>.

DIK anser att man behöver göra mer för att se till att fler får ta del av subventionerade anställningar och för att de ska utökas inom yrken som kräver längre utbildning där de idag används i betydligt lägre grad. Bland annat bör snabbspåren tas fram för fler yrkesgrupper och parternas modell för etableringsjobb genomföras. En annan anställningsform som är lämpad för många med utbildning inom DIK:s områden är extratjänster. Det är en subventionerad anställning hos en arbetsgivare inom välfärden eller offentlig, kulturell eller ideell sektor<sup>44</sup>, det vill säga de sektorer där många av DIK:s medlemmar inom kultur-, men även kommunikationsområdet finns. Det är kommunerna som avgör vilka som ska få ta del av extratjänster och många tjänster går till dem som står långt från arbetsmarknaden och som annars riskerar att få försörjningsstöd. Enligt SKR gick en fjärdedel av extratjänsterna 2018 till personer med eftergymnasial utbildning och bara en liten del av tjänsterna fanns inom kulturområdet eller inom information och kommuni-



**DIK kräver:**  
Fler behöver ta del av subventionerade jobb som är den insats som i högst grad leder till anställning.

<sup>41</sup> Arbetsförmedlingen Kultur och Media, [kriterier för att bli inskriven](#)

<sup>42</sup> IFAU, [Forskningssammanställning om utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden](#)

<sup>43</sup> Arbetsförmedlingen, [Subventionerade anställningar](#), 2018

<sup>44</sup> Arbetsförmedlingen, [Extratjänst](#)

kation<sup>45</sup>. Det är viktigt att kommuner i högre grad ger extratjänster även till utrikes födda akademiker och att de inte bara används inom bristyrken. Här krävs en ökad statlig styrning och uppföljning.

DIK anser också att de statliga praktikplatserna behöver utökas och förlängas. I nuläget finns 1 000 platser per år som ska gå till nyanlända eller personer med funktionsnedsättning och satsningen är planerad att pågå till och med 2023<sup>46</sup>. De statliga praktikplatserna har bland annat använts på statliga museer men skulle kunna komma fler till del. Man bör även överväga att återinföra de moderna beredskapsjobben som avslutades 2019<sup>47</sup>. Även denna form av tidsbegränsad anställning inom staten skulle kunna komma fler inom DIK:s områden till del och användas på bland annat myndigheter inom kulturområdet.

Mot bakgrund av att de subventionerade anställningarna är mest effektiva är det problematiskt att kvinnor tar del av dessa i betydligt lägre grad än män. Här behövs en tydligare styrning och uppföljning inom Arbetsförmedlingen, både när det gäller myndighetens egna insatser och de som ges av fristående aktörer. DIK anser att platser bör öronmärkas för kvinnor så att fördelningen speglar könsfördelningen bland deltagarna i etableringsprogrammet. Det behövs också fler satsningar på snabbspår och andra insatser inom kvinnodominerade yrken och sektorer och att Arbetsförmedlingens handläggare utbildas i jämställdhet så att diskriminering inte blir ett hinder för kvinnors etablering. Eftersom en annan orsak till kvinnors försenade etablering är ett större ansvar för barn och hem behövs också ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen – DIK förordar en tredelad föräldraförsäkring som ett första steg<sup>48</sup>.

## Rimliga villkor och löner

Det är viktigt att subventionerade anställningar och andra etableringsinsatser kontrolleras så att de inte missbrukas. Det ska inte vara möjligt att använda sig av dessa enbart i syfte att få billig arbetskraft. Förutom att det innebär att personen som deltar i den subventionerade anställningen inte får en ärlig chans till fortsatt anställning kan det också leda till en konkurrenssnedvridning och att ”vanliga” icke-subventionerade jobb trängs ut. Enligt Arbetsförmedlingens utvärderingar bedöms det inte finnas något omfattande överutnyttjande av subventionerade anställningar<sup>49</sup>, men detta måste även i fortsättningen följas upp kontinuerligt och arbetsgivare som missbrukar stöden bör stängas av från att använda dem i framtiden.

Den som arbetar eller gör praktik inom ramarna för Arbetsförmedlingens stöd ska alltid omfattas av lagen om anställningsskydd



### DIK kräver:

Eftersom kvinnor är underrepresenterade i subventionerade anställningar bör platser öronmärkas för dem, och det behövs fler snabbspår och andra insatser inom kvinnodominerade yrken.



### DIK kräver:

Arbetsförmedlingen behöver i högre grad följa upp att subventionerade anställningar och andra etableringsinsatser inte missbrukas och att deltagarna har rimliga villkor och löner.

<sup>45</sup> SKR, *Extratjänster i kommuner och landsting*, 2018

<sup>46</sup> Arbetsmarknadsdepartementet, *Uppdrag om statliga praktikplatser förlängs*, 2020

<sup>47</sup> Arbetsförmedlingen, *Modernt beredskapsjobb*

<sup>48</sup> DIK, *Dags för tredelad föräldraförsäkring*, 2017

<sup>49</sup> Arbetsförmedlingen, *Subventionerade anställningar, Kartläggning ur ett bransch- och företagarperspektiv*, 2016



och så långt det går också ha de anställningsförmåner och villkor som följer av eller är likvärdiga med kollektivavtal. Det är också viktigt att lönerna är skäliga, så att de går att leva på och inte bidrar till en generell lönepress nedåt. I dag är lönetaken för flera av de subventionerade anställningarna satta till 20 000 kronor per månad. Det innebär att den som anställs får en lön som bara den lägst avlönade procenten av de heltidsanställda i Sverige har<sup>50</sup>. DIK anser därför att taket ska höjas och indexeras så att det räknas upp i takt med den övriga inkomstutvecklingen.

Sänkta löner är aldrig en lösning på utmaningen med att få fler utrikes födda i arbete och som fackförbund motsätter sig DIK att politiker lägger sig i lönebildningen och den svenska partsmodellen. Ett exempel är den modell med etableringsjobb för nyanlända som arbetsmarknadens parter har kommit överens om<sup>51</sup> där partierna bakom januariavtalet (S, Mp, C och L) har slagit fast att det inte ska vara ett krav att de som deltar omfattas av kollektivavtal. DIK motsätter sig detta då det inte kommer att gå att säkerställa att lönerna åtminstone är i nivå med lägstlöner i den aktuella branschen. DIK motsätter sig också politiska förslag om så kallade ”enkla jobb”, där forskningen visar att de inte leder till mer kvalificerade jobb eller högre löner<sup>52</sup>.

För att motverka missbruk och se till att de som anställs inom subventionerade anställningar får rimliga villkor är det också viktigt att de samråd Arbetsförmedlingen har med fackförbunden inför anvisning till arbetsplatsförlagda insatser förbättras.

## Facken måste organisera fler utrikes födda

Utrikes födda är i lägre grad med i facket, även om organisationsgraden ökat något de senaste åren. Bland utrikes födda arbetare är 52 procent fackanslutna, jämfört med 64 procent av de som är födda i Sverige. Bland tjänstemän är motsvarande siffror 66 respektive 75 procent<sup>53</sup>. Att utrikes födda i lägre grad är organiserade gör att deras utsatthet på arbetsmarknaden ökar. Gruppen arbetar i högre grad i sektorer och yrken där otrygga anställningar är utbredda och där löner och villkor är sämre. Utan facklig organisering står de utan mycket av det skyddsnät som facken tillhandahåller, och det blir svårare att påverka och förändra sin arbetssituation.

Även facken förlorar på att gruppen är svagt organiserad. Eftersom utrikes födda är en växande grupp på svensk arbetsmarknad tappar facken i organisationsgrad, men de tappar också trovärdighet och relevans när hela befolkningen inte finns representerad.

För att organisera fler utrikes födda måste DIK som fackförbund driva frågor som är viktiga för gruppen, där åtgärderna som identifieras i denna rapport är en viktig del. Fackföreningsrörelsen behöver också stärka kommunikations- och engagemangsinsatser riktade till



### DIK kräver:

Fackföreningsrörelsen behöver göra mer för att organisera utrikes födda, både för att minska gruppens utsatthet på arbetsmarknaden och för att stärka fackens trovärdighet och organisationsgrad.

<sup>50</sup> LO, TCO och Saco, [Åtgärder mot långtidsarbetslöshet](#), 2021

<sup>51</sup> [Etableringsjobb](#), Ds 2019:13

<sup>52</sup> SNS, Ek m.fl., [Enkla jobb och kunskaper i svenska – nycklar till integration?](#), 2020

<sup>53</sup> Anders Kjellberg, [Den svenska modellen 2020](#)

utrikes födda och nå ut även till de som arbetar i branscher som inte är lika reglerade och där facket inte alltid är närvarande. Många med osäkrare anställningar jobbar till exempel på kvällar och helger och har en lösare kontakt till en arbetsplats vilket innebär en distans till facket. Dessutom kan sporadiska inkomster i kombination med låga löner göra att många inte anser sig ha råd med fackavgiften. För de som kommer från länder som saknar demokratiska fackföreningar kan ett medlemskap i facket därutöver kännas avlägset.

## Arbetsgivare måste ta vara på utrikes föddas kompetens

Det är också avgörande att arbetsgivare arbetar aktivt med att anställa fler utrikes födda och att motverka diskriminering. Flera undersökningar visar att andelen med utländsk bakgrund är låg både i kultursektorn och kommunikationsbranschen<sup>54</sup>. Det påverkar verksamheternas perspektiv och vilken service eller kommunikation som ges. Både kultur och offentlig kommunikation spelar dessutom en viktig roll för integration och i många verksamheter finns behov av flerspråkighet. Kommunala, regionala och statliga arbetsgivare har ett särskilt stort ansvar att verka för att personalen speglar befolkningen, men även privata arbetsgivare har mycket att vinna på mer diversifierade arbetsgrupper.

Ett positivt exempel på hur man kan arbeta är Lunds kommun som under 2018 genomförde en kompetensförsörjningskartläggning som visade att de skulle behöva anställa omkring 5 500 personer i verksamheten de närmaste fem åren. Utifrån kartläggningen har de arbetat aktivt med breddad rekrytering för att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden. Lund har i detta arbete använt sig av extratjänster inom bland annat vård och omsorg, ekonomi, gymnasieskola, bibliotek, kultur och fritid och arkitektur<sup>55</sup>. Fler kommuner men också andra verksamheter skulle kunna använda extratjänster och andra subventionerade anställningar som ett verktyg för att möta sitt kompetensbehov och samtidigt bredda mångfalden bland de anställda.

Fler arbetsgivare i alla sektorer och branscher behöver också erbjuda mentorskapsprogram och andra sätt för utrikes födda akademiker att komma i kontakt med arbetsgivare och yrkesverksamma inom sitt område.

## Bättre statistik som möjliggör uppföljning

Bristen på jämförbar statistik har varit en försvårande omständighet för undersökningen. Många av DIK:s utbildnings- och yrkesgrupper är relativt små, vilket gör att det inte alltid går att analysera statistiken på ett tillförlitligt sätt. Bra och tillgänglig statistik är en förutsättning för att kunna följa och utvärdera etableringsinsatser,



### DIK kräver:

Arbetsgivare måste bedriva ett aktivt arbete för att anställa fler utrikes födda och för att motverka diskriminering.



### DIK kräver:

Det måste finnas bra och tillgänglig statistik som gör det möjligt att följa och utvärdera etableringsinsatser, och utifrån det dra slutsatser om vad som behöver förbättras.

<sup>54</sup> Se bland annat Myndigheten för Kulturanalys [Kultur med olika bakgrund](#) 2017 och [DIK I birst på vaccin har vi bara kommunikation](#) 2020

<sup>55</sup> SKR, [Extratjänster i kommuner och landsting](#), 2018

och utifrån det dra slutsatser om vad som behöver förbättras. De myndigheter som på olika sätt ansvarar för statistiken på området, vilket utöver SCB bland annat är Arbetsförmedlingen, UHR och Migrationsverket, behöver också se till att statistiken går att jämföra sinsemellan genom att alltid använda SCB:s modeller för att gruppera utbildningar och yrken (t.ex. SUN, UREG och SSK).

# Bilaga: Utbildningsgrupper

Nedan listas de utbildningsgrupper som kartläggningen har omfattat. Utbildningarna är klassificerade enligt svensk utbildningsnomenklatur<sup>56</sup>. De två första siffrorna anger huvudinriktning. Den tredje positionen anger ämnesinriktning och den fjärde används om inriktningen behöver specificeras ytterligare.

## 21 Konst och media


- 210 Konst och media, allmän utbildning
- 211b Konstvetenskap och konsthistoria
- 212c Musik-, dans-, film- och teatervetenskap samt -historia
- 213 Medieproduktion
- 213a Medieproduktion, allmän utbildning
- 213b Film-, radio- och tv-produktion
- 213c Grafisk teknik
- 213d Grafisk design och foto
- 213x Annan utbildning inom medieproduktion
- 214 Formgivning
- 214a Modedesign
- 214c Industri- och produktdesign
- 214x Annan utbildning inom formgivning
- 215 Konsthantverk
- 219 Konst och media, övrig och ospecificerad utbildning

## 22 Humaniora

- 220 Humaniora, allmän utbildning
- 221 Religion
- 221a Religionsvetenskap och teologi
- 221x Annan utbildning i religion
- 222 Främmande språk och språkvetenskap
- 222a Allmän språkkunskap och allmänt språkliga utbildningar
- 222k Översättning och tolkning
- 223 Svenska och litteraturvetenskap
- 223c Modersmålsutbildning och teckenspråk
- 223d Litteraturvetenskap och litteraturhistoria
- 223x Annan utbildning i svenska och litteraturvetenskap
- 225 Historia och arkeologi
- 225a Historia
- 225b Arkeologi
- 225c Kulturvård, kulturadministration och museivetenskap
- 225x Annan utbildning inom historia och arkeologi
- 226 Filosofi och logik
- 229 Humaniora, övrig och ospecificerad utbildning

## **32 Journalistik och information**

- 320 Journalistik och information, allmän utbildning
- 321 Journalistik och medievetenskap
- 321b Medie- och kommunikationsvetenskap
- 321x Annan utbildning i journalistik och medievetenskap
- 322 Biblioteks- och dokumentationsvetenskap
- 322a Bibliotekarieutbildning samt biblioteks- och informationsvetenskap
- 322b Dokumentations- och informationsvetenskap
- 322x Annan utbildning i biblioteks- och dokumentationsvetenskap
- 329 Journalistik och information, övrig och ospecificerad utbildning



Om du har frågor  
eller behöver stöd kan  
du alltid kontakta  
DIK:s kansli via  
[fraga@dik.se](mailto:fraga@dik.se)

**Facket för kultur,  
kommunikation  
och kreativ sektor**

**DiK**