

# Arbetsgivares syn på utlåtanden över utländsk utbildning





# Arbetsgivares syn på utlåtanden över utländsk utbildning

### **Arbetsgivares syn på utlåtanden över utländsk utbildning**

UHR:s rapportserie 2023:3, Universitets- och högskolerådet, maj 2023

Kontaktperson: Sofia Scholler

Tryck: Bildrepro, Stockholm, maj 2023

Omslagsbild: Gabriel Wentz

ISBN 978-91-7561-112-9

För mer information om myndigheten och våra publikationer, se **[www.uhr.se](http://www.uhr.se)**.

# Innehåll

|                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Förord</b> .....                                                                                        | <b>5</b>  |
| <b>Sammanfattning</b> .....                                                                                | <b>6</b>  |
| <b>Summary</b> .....                                                                                       | <b>8</b>  |
| <b>Inledning</b> .....                                                                                     | <b>10</b> |
| <b>Bakgrund</b> .....                                                                                      | <b>11</b> |
| Integration och kompetensförsörjning.....                                                                  | 11        |
| Bedömning av utländsk utbildning i Sverige .....                                                           | 11        |
| <b>Studiens genomförande</b> .....                                                                         | <b>14</b> |
| Urval och respondenter.....                                                                                | 14        |
| Mer om respondenterna.....                                                                                 | 14        |
| <b>Synen på utlåtanen – betydelse och användning</b> .....                                                 | <b>16</b> |
| Utlåtande för gymnasieutbildning är mindre vanligt.....                                                    | 16        |
| Utlåtandet har betydelse vid rekrytering.....                                                              | 16        |
| Utlåtandet var viktigast i det första urvalet .....                                                        | 17        |
| Utlåtandet intygar utbildningens nivå och äkthet.....                                                      | 18        |
| <b>Utländsk utbildning – förtroende och rekrytering</b> .....                                              | <b>20</b> |
| Störst förtroende för utbildning från Norden och EU.....                                                   | 20        |
| Rätt utbildning och bra svenska viktigast vid anställning.....                                             | 21        |
| Lägre kvalifikationer är ofta ett hinder för anställning.....                                              | 22        |
| Jämförelser mellan grupperna.....                                                                          | 23        |
| Faktorer som påverkar anställningen har koppling till utlåtanen .....                                      | 23        |
| <b>Utlåtandet är en del av helheten – några slutsatser</b> .....                                           | <b>24</b> |
| Utlåtandet är viktigt för arbetsgivarna, särskilt tidigt i rekryteringsprocessen .....                     | 24        |
| Krav beror på jobb .....                                                                                   | 24        |
| Kunskaper i svenska är ofta avgörande .....                                                                | 25        |
| Förtroende för utländsk utbildning och UHR:s utlåtanen .....                                               | 25        |
| Utbildning och utlåtanen som produktivitetssignal .....                                                    | 26        |
| Kan utlåtanen minska diskriminering? .....                                                                 | 26        |
| Förbättrade möjligheter för invandrade kvinnor.....                                                        | 27        |
| Utlåtandet är en viktig pusselbit i integration och kompetensförsörjning.....                              | 28        |
| <b>Referenser</b> .....                                                                                    | <b>29</b> |
| <b>Bilaga 1: Studien <i>Erkännande av utländsk utbildning</i><br/>– ett verktyg för integration?</b> ..... | <b>32</b> |
| <b>Bilaga 2: En översikt över området bedömning av utländsk<br/>utbildning</b> .....                       | <b>33</b> |
| Det internationella ramverket för bedömning och erkännande .....                                           | 34        |
| De europeiska och svenska referensramarna för kvalifikationer.....                                         | 35        |
| Reglerade yrken och bedömning av utländsk utbildning .....                                                 | 35        |
| Validering är ett vidare begrepp än bedömning.....                                                         | 35        |
| <b>Bilaga 3: Metod</b> .....                                                                               | <b>37</b> |
| Urval .....                                                                                                | 37        |
| Utskick och respondenter .....                                                                             | 38        |
| Enkätfrågor .....                                                                                          | 39        |



# Förord

Etablering och kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden är en viktig del av integrationen för personer som har invandrat till Sverige. Den kunskapspool som finns hos personer som har invandrat och har en utländsk utbildning behöver nyttjas bättre. Genom uppdraget att bedöma utländska utbildningar bidrar Universitets- och högskolerådet (UHR) till att personer som har läst en utländsk utbildning innan de invandrade kan etablera sig på den svenska arbetsmarknaden eller läsa vidare i Sverige med målet att etablera sig efter studierna.

Sverige behöver utbildad arbetskraft för kompetensförsörjningen. Det kostar samhället stora summor varje år att utbildade personer inte är i arbete. Trots det är det en utmaning för arbetsgivare inom vissa områden att hitta personal med rätt utbildning. Även för individen är det naturligtvis viktigt att ha ett arbete. Arbetsmarknadsetablering ses som en av de viktigaste nycklarna i samhällets integrationsarbete.

Genom de bedömningar av utländsk utbildning som UHR utför bidrar myndigheten till det större integrationsarbete som sker i samhället. Det finns ett positivt samband mellan bedömning och arbetsmarknadsetablering. Med hjälp av bedömning av utländska utbildningar kan fler etablera sig på arbetsmarknaden, och etableringen kan ske på rätt nivå och inom relevant yrke. I denna rapport visar UHR att utlåtanden över utländsk utbildning har stor betydelse för arbetsgivare i rekryteringsprocesser. Rapporten är en av flera i en serie publikationer i UHR:s studie *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?*



Eino Örnfeldt

Generaldirektör, Universitets- och högskolerådet (UHR)

# Sammanfattning

I den här rapporten undersöker Universitets- och högskolerådet (UHR) betydelsen av utlåtanden över utländska gymnasieutbildningar och eftergymnasiala yrkesutbildningar för svenska arbetsgivare. Rapporten är en av flera i en serie publikationer i UHR:s studie *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?*

Personer som har invandrat till Sverige är förvärvsarbetande i mindre utsträckning än inrikes födda. Samtidigt är kompetensförsörjning en stor utmaning för många arbetsgivare, särskilt till bristyrken. Arbetsmarknads-etablering ses som en av de viktigaste nycklarna till integration.

Ett utlåtande över en utländsk utbildning ska vara en vägledning för arbetsgivare och ger information om den utländska utbildningens innehåll, nivå och vilken svensk examen den motsvarar. Flera studier visar på positiva samband mellan bedömning av utländsk utbildning och invandrade personers etablering på arbetsmarknaden.

Rapporten bygger på en enkätstudie som undersöker betydelsen av utlåtanden för arbetsgivare för de två utbildningsnivåer som studerats, samt hur de använder dem i rekryteringsprocesser. Även förtroende för utländsk utbildning undersöks, samt faktorer som påverkar vid anställning av en person med utländsk utbildning. Majoriteten av dem som svarade var arbetsgivare inom kommunal vård och omsorg samt förskola och skola, medan en tiondel representerade privat sektor, främst besöksnäring.

Av de arbetsgivare som sett ett utlåtande över utländsk utbildning från UHR i samband med rekrytering angav 80 procent att utlåtandet hade haft betydelse för beslutet att anställa. När det gäller betydelsen av utlåtandet jämfört med andra faktorer svarade drygt 60 procent att det har stor eller mycket stor betydelse.

Utlåtandet användes allra mest tidigt i rekryteringsprocessen. Dokumentet ger arbetsgivare trygghet kring utbildningsnivå och inriktning och det används framför allt i första urvalet av kandidater till en tjänst.

För majoriteten av dem som sett ett utlåtande hade det betydelse för tjänstebenämning. De två delarna av utlåtandet som flest arbetsgivare ansåg viktiga, var information om vilken nivå utbildningen motsvarar i Sverige, och att utbildningsdokumentens äkthet är styrkt.

Det var vanligast bland arbetsgivarna att ha ett visst förtroende för utländsk utbildning (60 procent) och en dryg tredjedel (35 procent) hade högt förtroende. Störst förtroende hade arbetsgivarna för utbildningar från Norden och EU och minst för utbildningar från Afrika, följt av Latinamerika och Mellanöstern.

Det viktigaste för arbetsgivarna när de anställer en person med utländsk utbildning var goda kunskaper i svenska språket. Det stämmer överens med utvecklingen i samhället, där betydelsen av goda kunskaper i svenska på arbetsmarknaden har ökat över tid. Relevant utbildning var också en faktor



som många nämnde, där arbetsgivarna ville förstå vad den utländska utbildningen innehåller och vad den motsvarar i Sverige. Det gällde i synnerhet den kommunala sektorn, medan personliga egenskaper och arbetslivserfarenhet var viktigare för privata arbetsgivare.

Sammanfattningsvis var utlåtandet betydelsefullt för de flesta arbetsgivare som kommit i kontakt med det. Utlåtandet påverkade beslutet att anställa och var viktigt jämfört med andra faktorer. Utlåtandet ger ökad kunskap om utbildningar från olika regioner i världen och kan bidra till likabehandling. UHR:s utlåtanden över utländsk utbildning har potential att i ännu större utsträckning bidra till integration och kompetensförsörjning.

# Summary

In this report, the Swedish Council for Higher Education studies the importance that Swedish employers give to evaluations of foreign upper-secondary education and post-secondary vocational education. The report is part of a series of publications resulting from the Council's study, *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?* (Recognition of foreign qualifications – a tool for integration?).

People who have migrated to Sweden are less likely to be in employment than people born in Sweden. However, skills provision is a major challenge for many employers, particularly in professions that need labour. Getting established on the labour market is regarded as a vital key to successful integration.

An evaluation of foreign education provides guidance for employers and information about the content of the foreign qualification, its level and the Swedish qualification to which it is equivalent. Several studies have shown a positive correlation between the evaluation of foreign qualifications and immigrants entering the labour market.

The report builds upon a survey that investigates the importance that employers place on the evaluation for the two levels of education included in the study, and how employers use the evaluation during the recruitment process. Confidence in foreign education was analysed, as well as what factors influence the employment of a person with foreign qualifications. The majority of respondents were employers in public care services, schools and pre-schools, with one-tenth representing the private sector, primarily the tourism sector.

Out of the employers who had seen an evaluation of a foreign qualification by the Council, 80 per cent stated that it had been important in their employment decision. In regards to the importance of the evaluation compared to other factors, over 60 per cent responded that the evaluation was of high or very high importance.

The evaluation was primarily used early in the recruitment process. The document provides employers with certainty about the level and focus of a qualification and is mainly used in making the first selection of candidates for a position.

For a majority of those who had seen an evaluation, it was important when filling an open position. The two parts of the evaluation that most employers considered important were information about what level of Swedish education the qualification corresponded to, and that the qualification documentation has been confirmed as authentic.

It was most common for employers to have some confidence in foreign education (60 per cent) and around one-third (35 per cent) expressed a high level of confidence. Employers had the greatest confidence in education from

the Nordic countries and the EU, and the least for education from Africa, followed by Latin America and the Middle East.

The most important factor for employers when hiring someone with a foreign qualification was proficiency in Swedish. This corresponds to what is happening in society at large, where the importance of good Swedish skills on the labour market has increased over time. Relevant education was also a factor mentioned by many respondents where employers wanted to understand what the foreign qualification included, as well as the Swedish equivalent. This was particularly true in the public sector, while personality and work experience were more important to private employers.

To conclude, the evaluation was important to most employers who had come into contact with it. It influenced the decision to employ someone and was important compared to other factors. The evaluation provides increased knowledge of education from various regions of the world and may promote equal treatment. The Council's evaluation of foreign qualifications has potential to contribute to integration and skills provision even more than it does today.

# Inledning

Bedömningar av utländsk utbildning ska bidra till att personer som invandrat till Sverige etableras på den svenska arbetsmarknaden. En bedömning kan också underlätta att gå vidare till studier som ett steg på vägen mot arbete. I den här rapporten undersöks hur Universitets- och högskolerådets (UHR) utlåtanden över utländska gymnasieutbildningar och eftergymnasiala yrkesutbildningar uppfattas av arbetsgivare. Rapporten bygger på en enkätundersökning och analyserar vilken betydelse utlåtanden har för svenska arbetsgivare och hur utlåtanden används i rekryteringsprocesser. För att få en bättre bild av utlåtandets betydelse undersöks även förtroende för utländsk utbildning, samt faktorer som påverkar vid anställning av en person med utländsk utbildning.

Rapporten är en av flera i en serie publikationer i UHR:s studie *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?* Förutom arbetsgivarnas perspektiv på utlåtanden studeras etablering och kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden för dem som fått en bedömning av sin utländska utbildning. I studiens publikationer ingår även hur utlåtanden används för vidare studier samt en kunskapsöversikt. Se vidare i bilaga 1.

Rapporten vänder sig främst till aktörer i samhället som arbetar med frågor inom arbetsmarknadsetablering och kompetensförsörjning, till exempel arbetsmarknadens parter och offentliga aktörer. Rapporten kan vara användbar i alla sammanhang som berör integration, arbetsmarknadsetablering och kompetensförsörjning.

# Bakgrund

## Integration och kompetensförsörjning

I Sverige är integration, etablering på arbetsmarknaden och arbetsmarknadens kompetensförsörjning angelägna politiska frågor. Arbetsmarknadsetablering ses, i kombination med kunskaper i svenska, som en av de viktigaste nycklarna i samhällets integrationsarbete.

Personer som har invandrat till Sverige är i mindre utsträckning förvärvsarbetande eller sysselsatta än personer som är födda i Sverige.<sup>1</sup> Bland utrikesfödda förvärvsarbetar män i något större utsträckning än kvinnor.<sup>2</sup> Det tar också längre tid för invandrade personer att få ett första arbete, särskilt om de invandrat till Sverige för att de är skyddsbehövande eller är anhöriga till skyddsbehövande.<sup>3</sup>

Att inte få använda sin kompetens och utbildning kan begränsa möjligheterna för individen, dels genom att den får lägre lön, dels genom att välbefinnandet kan förväntas minska när individen inte får möjlighet att utveckla sin kompetens eller bevara sin yrkesidentitet.

Samtidigt upplever arbetsgivare en ökad brist på arbetskraft vid rekrytering.<sup>4</sup> Det är svårt att rekrytera till bristyrken inom alla utbildningsnivåer. För offentliga verksamheter är bristen på utbildad personal störst inom de flesta pedagogiska yrken, samt inom flera vårdyrken<sup>5</sup> och enligt prognosen väntas stora brister på utbildad arbetskraft finnas eller förstärkas inom skola, vård och omsorg<sup>6</sup>.

Att ta tillvara invandrade personers kompetens lönar sig för såväl individer och arbetsgivare som för det svenska samhället i stort. En bättre matchning på arbetsmarknaden skulle öka samhällsnyttan genom till exempel högre arbetsmarknadsdeltagande och bättre välfärdstjänster.<sup>7</sup>

## Bedömning av utländsk utbildning i Sverige

En bedömning av en utländsk utbildning ska vara en vägledning för arbetsgivare, universitet och högskolor och andra utbildningsanordnare. I Sverige har UHR sedan 2013 ansvaret för att bedöma formell utländsk

---

1 IFAU 2016

2 Maria Cheung och Kristin Hellström 2017

3 Olof Åslund m.fl. 2017

4 Arbetsförmedlingen 2022

5 Arbetsförmedlingen 2022

6 SCB 2021

7 Louisa Vogiazides m.fl. 2021. Jusek 2016. Region Skåne 2020.

utbildning. I dag bedöms utbildningar på tre nivåer: gymnasieutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning<sup>8</sup> och högskoleutbildning.

### Den svenska bedömningsprocessen

I Sverige går det att ansöka om en bedömning av en utländsk utbildning om man har medborgarskap i Sverige eller annat EU/EES-land, har uppehållstillstånd i Sverige, eller befinner sig i Sverige och har ansökt om uppehållstillstånd.<sup>9</sup>

Den svenska bedömningsprocessen består i att det utländska utbildningsdokumentet kontrolleras för att se till att det är korrekt utfärdat. Utbildningen ska ha bedrivits vid en erkänd utbildningsinstitution i utbildningslandet och vara avslutad. Det bör finnas ett formellt kvalitetssäkringssystem i utbildningslandet. I processen bedöms bland annat utbildningens syfte, nivå, omfattning och inriktning, och utbildningen jämförs med närmast motsvarande examen i Sverige. Den utländska utbildningen ska inte uppvisa några väsentliga skillnader mot en jämförbar svensk examen. Utbildningen bör dessutom vara dokumenterad med formellt utfärdade, officiella dokument. Efter bedömningsprocessen får den sökande antingen ett utlåtande eller ett avslag.

Ett utlåtande är ett nationellt erkännande av en formell utländsk utbildning. Utlåtandet ska ge vägledning för arbetsgivare eller användas för vidare studier. I utlåtandet beskrivs bland annat var den utländska utbildningen har bedrivits, vilken examen den har lett till i utbildningslandet och vilken examen den motsvarar i det svenska utbildningssystemet.

### Positiva samband mellan bedömning och arbetsmarknadsetablering

Flera studier visar på ett positivt samband mellan bedömning av utländsk utbildning och invandrade personers etablering på arbetsmarknaden.<sup>10</sup> I rapporten *Bedömning – ett verktyg för integration?* visade UHR att invandrade personer med ett utlåtande har arbete i större utsträckning än personer som inte hade ansökt om bedömning hos UHR. Det gäller samtliga utbildnings-

---

8 I Sverige ges eftergymnasial yrkesutbildning inom yrkeshögskolan, som samlar eftergymnasiala utbildningar som inte ryms inom högskolan. Utbildningsanordnare kan vara privata utbildningsföretag, kommuner, statliga myndigheter, landsting eller högskolor. Innehållet i utbildningarna utvecklas i takt med att arbetslivets krav förändras.

9 Även personer med sekundär uppehållsrätt (familjemedlem till EU-medborgare i Sverige), personer som är varaktigt bosatta i ett EU-land och har rätt till svenskt uppehållstillstånd, och brittiska medborgare med uppehållsstatus i Sverige har rätt att ansöka om bedömning av sin utländska utbildning. För mer information, se UHR: <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/information-innan-ansokan/jag-vill-ansoka-om-bedomning/>

10 Se till exempel Andrey Tibajev 2021 och UHR 2014

nivåer, med störst effekt för personer med eftergymnasial yrkesutbildning. Personer med pedagogisk utbildning gynnades särskilt av en bedömning.<sup>11</sup>

### **Utländsk gymnasieutbildning, eftergymnasial yrkesutbildning och yrken som kräver legitimation**

Antalet utlåtanden som UHR utfärdar varierar mellan åren, bland annat beroende på invandring och konjunkturläge. Generellt utfärdas betydligt fler utlåtanden för gymnasieutbildning och högskoleutbildning än för eftergymnasial yrkesutbildning.<sup>12</sup>

Utbildningar till samma yrken ges på olika nivåer i olika länder. Exempelvis är utbildning till sjuksköterska i vissa länder en gymnasieutbildning, medan det i Sverige är en utbildning på högskolenivå. Liknande gäller för lärarutbildningar, som i flera länder är eftergymnasial yrkesutbildning, men högskoleutbildning i Sverige.

Ett utlåtande över en eftergymnasial yrkesutbildning används av de flesta för att söka arbete, medan utlåtanden över gymnasieutbildningar i stor utsträckning används av den sökande för att planera sina studier. De gymnasieutbildningar som bedöms av UHR gäller oftast studieförberedande program.<sup>13</sup> För de yrkesinriktade gymnasieutbildningarna har branscherna oftast egen validering. De utbildar och utfärdar yrkesbevis.

En betydande andel personer som ansöker om bedömning för gymnasieutbildning gör det både för att studera vidare och söka arbete. Studien har därför utgått ifrån att en del arbetsgivare vill veta att den som söker ett jobb har en viss utbildningsnivå, även om innehållet i utbildningen inte är relevant för tjänsten. Både de studieförberedande och de yrkesinriktade gymnasieutbildningarna kan alltså vara "biljetter" in på arbetsmarknaden. En fullföljd gymnasieutbildning är den enskilt viktigaste faktorn för att varaktigt etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.<sup>14</sup>

För att utöva reglerade yrken i Sverige krävs legitimation eller annat formellt erkännande. De utfärdas av behörig myndighet, exempelvis Socialstyrelsen och Skolverket. För vissa yrken bedömer UHR den utländska utbildningen åt den behöriga myndigheten.<sup>15</sup>

I bilaga 2 finns en mer utförlig beskrivning av området bedömning av utländsk utbildning.

---

11 UHR 2022:6

12 År 2022 utfärdade UHR 7 054 utlåtanden över gymnasieutbildning, 931 utlåtanden över eftergymnasial yrkesutbildning och 7 236 över högskoleutbildning.

13 Utlåtande över gymnasieutbildning var fram till 2017 främst inriktade på tillträde till högre studier.

14 Arbetsförmedlingen 2022

15 UHR ska i ett yttrandeförfarande bedöma utländska utbildningar åt behöriga myndigheter i deras arbete med att utfärda tillstånd för att få utföra ett reglerat yrke. UHR har överenskommelser med Skolverket, Socialstyrelsen, Arbetsmiljöverket, Elsäkerhetsverket, Jordbruksverket, Fastighetsmäklarinspektionen och Transportstyrelsen.

# Studiens genomförande

En enkät skickades till ett urval arbetsgivare som anställer personer med gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning. Enkätens frågor handlade främst om vilken betydelse UHR:s utlåtanden har för arbetsgivare och hur utlåtanden används i rekryteringsprocessen. För att få en bredare bild av det undersöktes även arbetsgivarnas förtroende för utländsk utbildning generellt, och från olika regioner i världen. Även andra faktorer som påverkar arbetsgivares val att anställa en person med utländsk utbildning undersöktes.

## Urval och respondenter

UHR ville i studien främst nå arbetsgivare som kommit i kontakt med UHR:s bedömningsverksamhet. Urvalet av sektorer och branscher utgick i första hand ifrån de yrkeskategorier och områden som är mest representerade bland UHR:s ärenden om bedömning av utländsk gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning. Arbetsmarknadens behov av kompetensförsörjning nu och i framtiden togs också med som urvalsgrund.

244 chefer och HR-ansvariga från offentlig och privat sektor svarade på enkäten. Den stora majoriteten var arbetsgivare inom kommunal äldreomsorg, förskola och skola. En knapp tiondel av dem som svarade var arbetsgivare inom privat sektor, främst handel och besöksnäring, och en liten andel var rekryterande chefer inom Kriminalvården (statlig sektor)<sup>16</sup>. Det var alltså en väsentlig skillnad i storlek på grupperna av arbetsgivare som svarade på enkäten. Det innebär att en del av resultaten bör ses som indikationer på arbetsgivares perspektiv, medan andra är mer generaliserbara. I några fall, när det är väsentliga skillnader i resultat, görs jämförelser mellan grupperna i analysen.<sup>17</sup>

## Mer om respondenterna

Högskoleutbildning var den vanligaste högsta utbildningsnivån för anställda hos de kommunala arbetsgivare som svarade på enkäten, tätt följt av gymnasieutbildning. De anställer även personer med eftergymnasial yrkesutbildning. Inom vård och omsorg (knappt hälften av de kommunala arbetsgivarna), privat sektor och Kriminalvården (statlig sektor) hade majoriteten av de anställda gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå.

---

16 Kriminalvården är ofta i kontakt med UHR om bedömning av utländsk utbildning, eftersom de anställer många med utländsk gymnasieutbildning. Kriminalvården ingick i urvalet eftersom de förväntades kunna ge information hur UHR:s utlåtanden används av arbetsgivare.

17 Se mer om svårigheter att nå vissa grupper av respondenter i Bilaga 3.



Drygt en tredjedel (86 stycken) av arbetsgivarna som svarade på enkäten hade sett ett utlåtande över utländsk utbildning från UHR i samband med rekrytering. De kunde därför svara på de frågor som handlade om hur utlåtanden används. Hos dessa var det mer än dubbelt så vanligt att ha sett ett utlåtande över en högskoleutbildning, som det var att ha sett ett utlåtande över en eftergymnasial yrkesutbildning eller en gymnasieutbildning. Det var något vanligare att ha sett ett utlåtande över eftergymnasial yrkesutbildning än över gymnasieutbildning.

Det går inte att utesluta att de som svarade på enkäten inkluderade utlåtanden över högskoleutbildning i sina svar, eftersom det generellt är vanligare att ha sett ett sådant utlåtande. Det har utfärdats betydligt färre utlåtanden över eftergymnasial yrkesutbildning. När det gäller gymnasieutbildning efterfrågar arbetsgivare sannolikt inte utlåtanden i lika stor utsträckning. Fokus på gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning har i studien hanterats genom att enkäten skickades till arbetsgivare som i stor utsträckning anställer personer med dessa två utbildningsnivåer. I och med att urvalet riktades mot specifika grupper och att majoriteten av de svarande representerar kommunal sektor, ska resultaten inte ses som representativa för alla Sveriges arbetsgivare. För mer information om urvalet av arbetsgivare, utskick av enkäten, respondenter samt enkätens frågor, se bilaga 3.

# Synen på utlåtanden – betydelse och användning

## Utlåtande för gymnasieutbildning är mindre vanligt

De flesta arbetsgivare som svarade på enkäten har en stor andel anställda med gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Trots det är det vanligare att de har sett ett utlåtande över högskoleutbildning eller eftergymnasial yrkesutbildning. Det kan bero på att kraven på att visa utbildningsdokument är lägre för yrken som kräver gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå, till exempel vissa arbeten inom handel och besöksnäring. Det gäller dock inte i lika stor utsträckning för offentliga arbetsgivare, som ställer fler formella krav i anställningsförfarandet. De kommunala arbetsgivarna som svarade på enkäten efterfrågar utbildningsdokument för framför allt undersköterskor och barnskötare (gymnasieutbildningar i Sverige) för att kunna anställa med rätt tjänstebenenämning och lön.

## Utlåtandet har betydelse vid rekrytering

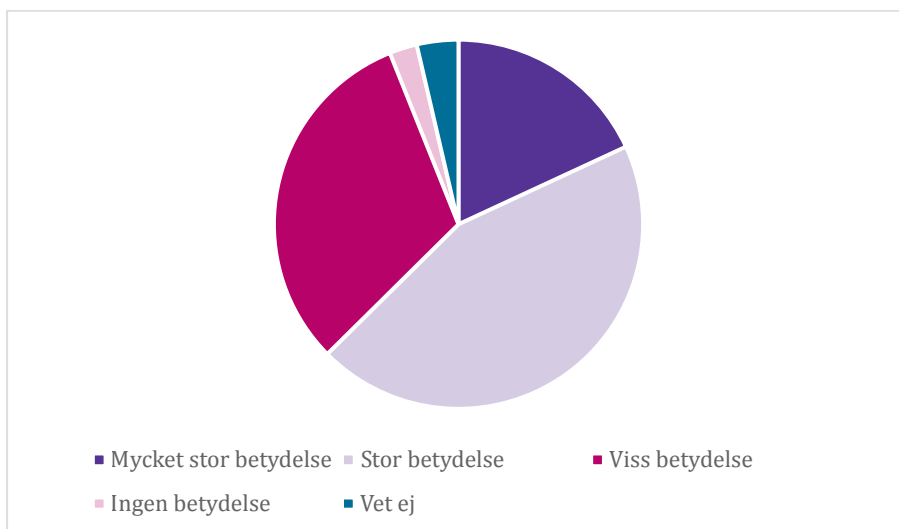
Av de arbetsgivare som hade sett ett utlåtande angav 80 procent att utlåtandet hade haft betydelse för beslutet att anställa. Det är en liten ökning jämfört med UHR:s studie 2014<sup>18</sup>, då cirka 65 procent svarade att utlåtandet haft betydelse.<sup>19</sup>

---

18 2014 publicerade UHR rapporten *Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning* där en del bestod av en enkätundersökning om arbetsgivares syn på UHR:s utlåtanden över utländsk högskoleutbildning. Då handlade frågorna om utlåtanden över högskoleutbildning.

19 UHR dnr 02684-2013, 2014

**Figur 1. Hur stor betydelse har utlåtagandet jämfört med andra faktorer?**

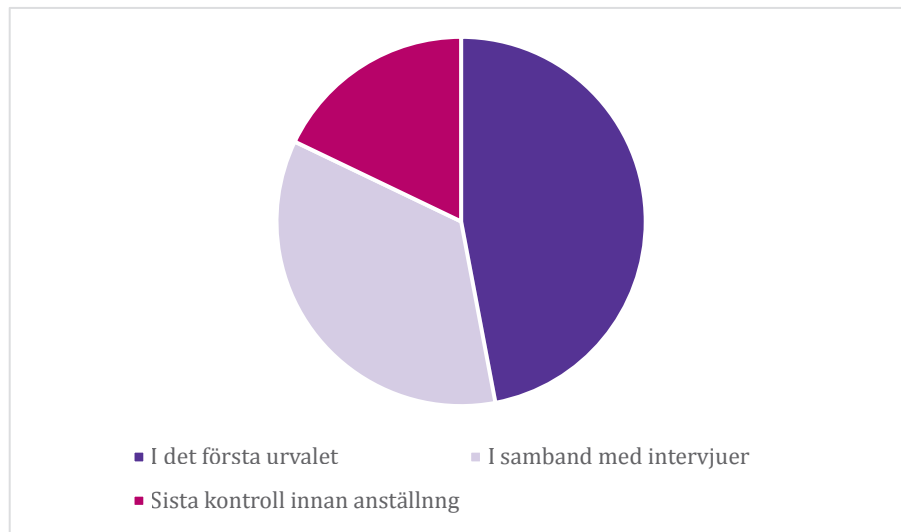


När det gäller hur stor betydelse utlåtagandet har jämfört med andra faktorer så svarade 62 procent av dem som sett ett utlåtande att det har stor eller mycket stor betydelse, se figur 1. Cirka 30 procent angav att utlåtagandet har viss betydelse. I den största gruppen svarande, kommunala arbetsgivare, angav en något större andel att utlåtagandet har mycket stor betydelse jämfört med andra faktorer.

## Utlåtagandet var viktigast i det första urvalet

Arbetsgivarna fick frågan i vilken fas i rekryteringen utlåtagandet har betydelse och det var möjligt att lämna flera svar. Drygt 70 procent uppgav att utlåtagandet var viktigt vid det första urvalet av kandidater till en tjänst. Näst störst betydelse hade utlåtagandet i samband med intervju (53 procent valde alternativet) och knappt 30 procent angav "som en sista kontroll vid anställning", se figur 2.

**Figur 2. I vilken fas i rekryteringen har utlåtandet betydelse?**  
Fördelningen av de mest markerade alternativen.



Denna fördelning stöds av fritextsvaren i samband med frågan där flera arbetsgivare lyfte fram att utlåtandet har betydelse för att över huvud taget gå vidare med en sökande i rekryteringsprocessen, till exempel:

”Det är i urvalet som kandidaten ska uppfylla ska-kraven för att komma vidare i rekryteringen. Vi har oftast ska-krav på utbildningsnivå och inriktning.”

Även trygghet för arbetsgivaren nämndes:

”Bra att sökande kan styrka sin utbildning, känns tryggt för mig som arbetsgivare att någon annan har kunskap att göra den bedömningen.”

Utlåtandet hade alltså störst betydelse tidigt i rekryteringsprocessen. Det är liknande resultat som i UHR:s undersökning kring utlåtanden över högskoleutbildning 2014.<sup>20</sup>

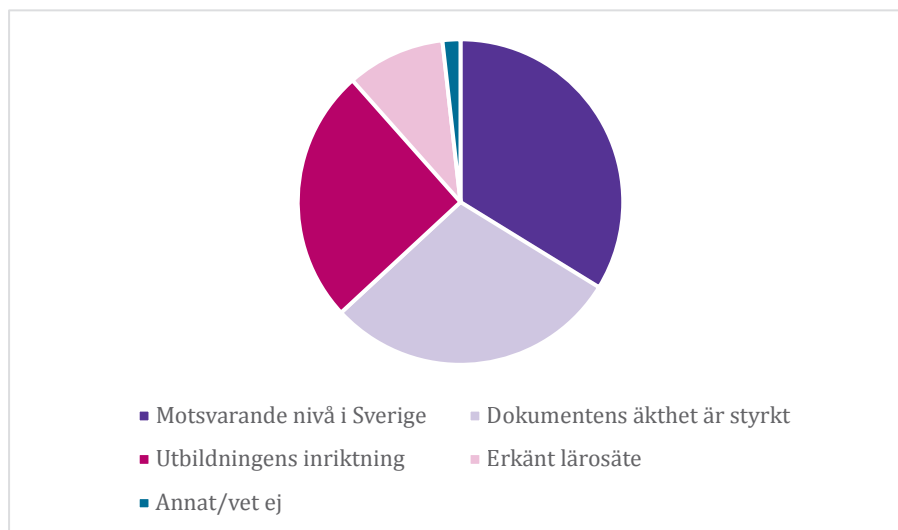
## Utlåtandet intygar utbildningens nivå och äkthet

Nära 75 procent av dem som sett ett utlåtande beskrev att det har haft betydelse för tjänstebestämmning (exempelvis barnskötare eller undersköterska), och cirka 35 procent uppgav att det har påverkat lönenivån.

---

20 UHR 2014

**Figur 3. Vilken del av utlåtandet är viktigt för er?**



Som figur 3 visar var den del av utlåtandet som flest arbetsgivare ansåg viktig, att få veta vilken nivå utbildningen motsvarar i Sverige. Även att utbildningsdokumentens äkthet är styrkt tyckte många var avgörande information i ett utlåtande. De tyckte också att utbildningens inriktning var viktig att få veta, om än i lite mindre utsträckning.

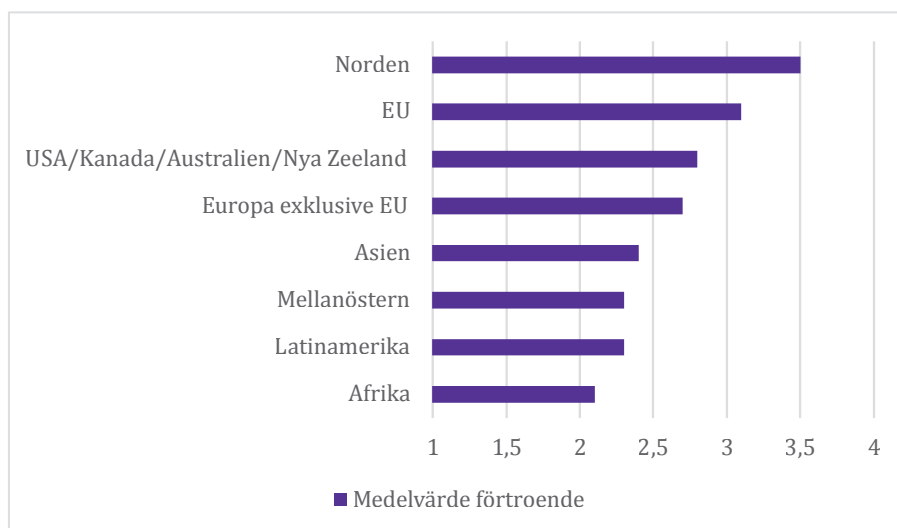
# Utländsk utbildning – förtroende och rekrytering

## Störst förtroende för utbildning från Norden och EU

När det gäller förtroendet för utländsk utbildning generellt har majoriteten av arbetsgivarna som svarade på enkäten, 60 procent, angett ett visst förtroende. Drygt 35 procent hade stort förtroende. Några sa att de har mycket stort förtroende och en handfull av de kommunala arbetsgivarna angav att de inte har något förtroende alls för utländsk utbildning.

Förtroendet för utländska utbildningar varierar beroende på i vilken region i världen personen har utbildat sig. Figur 4 visar förtroendet för utbildningar från olika regioner hos den största gruppen svarande, det vill säga kommunala arbetsgivare. Störst förtroende hade de för utbildningar från Norden, EU och USA/Kanada/Australien/Nya Zeeland. Förtroendet var minst för utbildningar från Afrika, följt av Latinamerika och Mellanöstern. Förtroendet var något större för utbildningar från Asien. Även tidigare studier har visat att närhetsprincipen spelar stor roll för arbetsgivares tilltro till utländska utbildningar.<sup>21</sup>

**Figur 4. Förtroende hos de kommunala arbetsgivarna för utbildningar från olika regioner i världen.**



Förtroendet anges på en skala från inget förtroende (1) till mycket stort förtroende (4).

<sup>21</sup> Marco Pecoraro och Philippe Wanner 2019, Ilka Sommer 2021, Tibajev 2021, Andrey Tibajev och Carina Hellgren 2019.

Resultatet för privat sektor och Kriminalvården liknar de kommunala arbetsgivarnas, men det genomsnittliga förtroendet var något större för samtliga regioner hos dessa arbetsgivare.

Av de personer med utländsk utbildning som arbetsgivarna rekryterat var Mellanöstern och EU de vanligaste regionerna som personerna utbildat sig i. Inom privat sektor var fördelningen mellan regioner mer jämn, Afrika och Asien utgjorde lika stora andelar som EU. Där var även förtroendet något större för utbildning från Afrika och Latinamerika än det var i kommunal sektor.

## **Rätt utbildning och bra svenska viktigast vid anställning**

Det viktigaste för arbetsgivarna när de anställer en person med utländsk utbildning var, för de som svarade på enkäten, svenska språket och den sökandes utbildning:

”Att man har relevant utbildning samt behärskar det svenska språket i tal och skrift.”

Drygt 50 procent av de svarande angav att goda kunskaper i svenska är viktigast. De som utvecklade varför beskrev till exempel betydelsen av att anställda ”behärskar svenska på ett sätt som gör att de kan fungera i samspel med elever och kollegor” och ”kan språket så de kan kommunicera med gäster”.

Nära 50 procent av svaren innehöll olika aspekter av att ha en utbildning som är relevant för arbetet och att den är godkänd i Sverige. Arbetsgivarna ville förstå vad den utländska utbildningen innehåller och vad den motsvarar i Sverige. De beskrev att den sökande helst ska ha en utbildning som är likvärdig med en svensk utbildning. Många angav att den ska vara validerad<sup>22</sup>, godkänd eller översatt. Många av de kommunala arbetsgivarna nämnde yrkeslegitimation som viktigt när de anställer en person med utländsk utbildning, framför allt för lärare och sjuksköterskor. De beskriver alltså vikten av både UHR:s utlåtanden och yrkeslegitimation från andra myndigheter. Det kan också handla om fall där personer inte har fått legitimation inom sitt yrke, men ett utlåtande från UHR. Då kan personen med hjälp av utlåtandet få jobb på en lägre nivå, exempelvis en sjuksköterska som får jobb som undersköterska<sup>23</sup> eller vårdbiträde, eller en lärare som kan få tidsbegränsade anställningar inom skolan.

Personliga egenskaper var något som arbetsgivarna angav som viktigt i beslutet att anställa en person med utländsk utbildning, exempelvis arbetsätt i skolan för att kunna:

---

22 Validering är ett vidare begrepp än bedömning. I korthet handlar skillnaden om vilken typ av kompetens som ska erkännas och hur kompetensen fastställs. Se mer i bilaga 2.

23 Undersköterska är en skyddad yrkestitel från och med den **1 juli 2023**.

”/.../anpassa sin utbildning till våra förhållningssätt/arbetssätt, då det kanske skiljer sig åt beroende på var man kommer ifrån”.

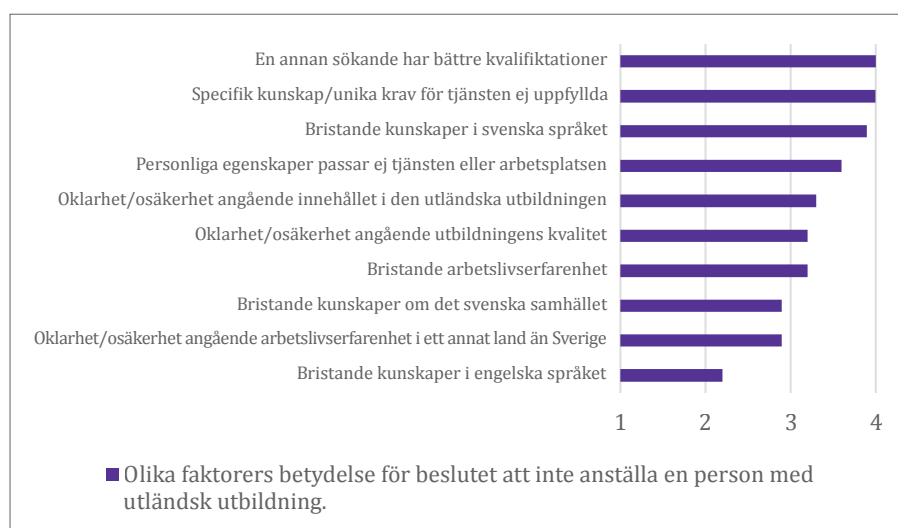
Även specifika kunskaper och arbetslivserfarenhet värderades högt. Det är möjligt att de menar att personliga egenskaper är viktigast när de grundläggande kraven, som relevant utbildning och kunskaper i svenska, är uppfyllda.

## Lägre kvalifikationer är ofta ett hinder för anställning

När det gäller vad som kan ha betydelse för att en person med utländsk utbildning inte får en tjänst, angav arbetsgivarna i alla grupper att specifik kunskap saknas eller unika krav för tjänsten inte uppfylls, samt att en annan sökande har bättre kvalifikationer. Bristande kunskaper i svenska språket och att personliga egenskaper inte passar tjänsten eller arbetsplatsen var också vanliga anledningar.

Figur 5 visar betydelsen av olika faktorer när en person med utländsk utbildning inte får en tjänst. Diagrammet visar resultatet för den största gruppen som svarade på enkäten, de kommunala arbetsgivarna, vilket i stort liknar svaren för de mindre grupperna. Väsentliga skillnader mellan grupperna i vad som påverkar vid valet att anställa eller ej beskrivs i kommande stycke.

**Figur 5. Vad kan vara av betydelse när en person med relevant utländsk utbildning inte får en tjänst hos er?**



Betydelsen anges på en skala från ingen betydelse (1) till mycket stor betydelse (4).

För kommunerna är bristande kunskaper i svenska av något större vikt inom vård och omsorg än inom skolan, medan alternativet bristande kunskaper om svenska samhället hamnar lite högre inom skolan.



## Jämförelser mellan grupperna

Det som skilde mellan de olika grupperna var att den största gruppen, kommunala arbetsgivare, gav kunskaper i svenska språket extra stor betydelse vid rekrytering. De värderade också faktorer kopplade till utbildning högre än de två mindre svarande grupperna.

De från privat sektor som svarade tyckte att personliga egenskaper var särskilt viktiga och värderade dem högre än svenska språket. I både privat sektor och Kriminalvården tillskrevs även arbetslivserfarenhet stor betydelse, där det i privat sektor till och med var viktigare med arbetslivserfarenhet från annat land än från Sverige.

Kunskaper i engelska språket var högre värderade i privat än offentlig sektor, vilket kan förklaras med att de flesta representerade besöksnäringen. I jämförelse var kunskaper i annat modersmål eller språk lite viktigare för arbetsgivarna inom Kriminalvården (den minsta gruppen svarande), än i de övriga grupperna.

## Faktorer som påverkar anställningen har koppling till utlåtandet

Många av de faktorer som i stor utsträckning påverkar om en person får en anställning eller inte, har koppling till utbildningen och utlåtandet. Det handlar om att ha utbildning som är relevant för tjänsten, att utbildningen är godkänd i Sverige och att personen har specifik kunskap. Att de faktorerna värderas högt visar på att ett utlåtande kan göra nytta. En annan faktor som har koppling till utlåtandet är att kunskap om innehållet i utbildningen påverkar arbetsgivarna i deras beslut att anställa eller inte.

# Utlåtandet är en del av helheten – några slutsatser

## Utlåtandet är viktigt för arbetsgivarna, särskilt tidigt i rekryteringsprocessen

Generellt lade arbetsgivare som sett ett utlåtande i samband med rekrytering stor vikt vid det. Utlåtandet hade i stor uträkning betydelse för beslutet att anställa och var viktigt i jämförelse med andra faktorer. De delar av utlåtandet som var viktigast var beskrivningen av vilken nivå utbildningen motsvarar i Sverige, och att utbildningsdokumentens äkthet är styrkt, vilket även sågs i UHR:s undersökning 2014.<sup>24</sup> Utlåtandet hade störst betydelse tidigt i rekryteringsprocessen och var för många arbetsgivare avgörande för vilka som sällas bort i första urvalet. Sammantaget visar det att utlåtanden över utländsk utbildning<sup>25</sup> har stor relevans för arbetsgivarna som deltog i undersökningen.

Även studier i Norge och Tyskland visar att utlåtandet förenklar rekryteringsprocessen, att det har störst betydelse i den inledande fasen<sup>26</sup> samt att sannolikheten att bli kallad till intervju ökar med ett utlåtande<sup>27</sup>.

Utlåtandet var särskilt viktigt för de kommunala arbetsgivare som ingick i studien. De kräver i större utsträckning relevant utbildning och specifik kunskap, samt dokumentation över kunskaperna. De vill därför förstå vad den utländska utbildningen innehåller och vara trygga med att den är likvärdig med en svensk utbildning, vilket utlåtandet bidrar med. De kommunala arbetsgivarna använder UHR:s utlåtanden i högre grad vid anställningar.

## Krav beror på jobb

De sektorer som enkäten riktade sig till värderade olika faktorer olika högt. Utbildningens innehåll och kvalitet var viktigare för den kommunala sektorn, medan personliga egenskaper och arbetslivserfarenhet var viktigare för privata arbetsgivare.

Det går sannolikt lättare och snabbare för en person som invandrat till Sverige och som har en utländsk utbildning att få ett jobb inom branscher som inte kräver specifik kunskap, till exempel besöksnäring och handel.

---

24 UHR 2014

25 Fokus på nivåerna gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning är hanterat genom urvalet av respondenter. Men arbetsgivarna har även kommit i kontakt med utlåtanden över högskoleutbildning, så svaren innefattar sannolikt även den utbildningsnivån.

26 NIFU 2022:9

27 Damelang mfl 2020

Det stöds av att en större andel av arbetsgivarna inom privat sektor som svarade på enkäten hade anställt fler personer med utländsk utbildning under de senaste två åren. De privata arbetsgivarna hade även en större andel anställda från Afrika och Asien.

För de svarande som representerade handel och besöksnäring värderades erfarenhet från ett annat land högre än hos de andra arbetsgivarna. Så var även fallet i en tysk studie, där utlåtandet visade sig betyda mindre och erfarenhet mer för hotellpersonal än för andra yrken. Som förklaring angavs dels att hotellchefer är mer bekanta med utländska kvalifikationer, dels att organisation och arbetssätt är liknande i många länder och arbetsuppgifterna är tydligt uppdelade. Utlåtandets betydelse kan alltså till en del bero på yrkets "överförbarhet" mellan länder.<sup>28</sup>

## Kunskaper i svenska är ofta avgörande

Arbetsgivare från alla de undersökta grupperna värderade kunskaper i svenska språket högt. Svenskkunskaper betonades ännu mer nu än i UHR:s tidigare studie.<sup>29</sup> Det stämmer överens med utvecklingen i samhället att betydelsen av goda kunskaper i svenska för att kunna utföra arbetsuppgifterna har ökat över tid, även i lågkvalificerade yrken. Kraven på dokumentation och kvalitetssäkring har ökat inom omsorgsyren.<sup>30</sup> En studie om språk och arbetsmarknad visar på språket som den största utmaningen för arbetsgivare med att anställa personer som är födda utanför Norden. För de flesta är goda svenskkunskaper avgörande för den sökandes anställningsbarhet. Sannolikheten för att de ska anställa ökar med nivån på svenskkunskaperna hos den sökande.<sup>31</sup>

Förutom språkets ökade betydelse generellt, så anställer de flesta arbetsgivare som deltog i studien personer för arbete inom skola och förskola samt vård och omsorg. Inom dessa människonära yrken värderas språkkunskaper kanske särskilt högt. Kunskaper i svenska språket är rimligtvis inte lika avgörande för anställning inom alla sektorer på svensk arbetsmarknad.

## Förtroende för utländsk utbildning och UHR:s utlåtanden

Drygt 35 procent av arbetsgivarna hade stort förtroende för utländsk utbildning, medan 60 procent hade visst förtroende. Förtroende för utländsk utbildning och förtroende för *utlåtanden* över utländsk utbildning går inte nödvändigtvis hand i hand. Arbetsgivarna kan ha stort förtroende för UHR:s utlåtanden, samtidigt som de inte har det för utbildning från en viss region.

---

28 Damelang m. fl. 2020

29 UHR 2014

30 A-M Karlsson 2016

31 Stefan Eriksson och Dan-Olof Rooth 2022

Frågan är då hur stor roll UHR:s utlåtanden spelar för tilliten till en persons utbildning.

Det faktum att de allra flesta arbetsgivare värderade äkthet som den viktigaste delen av utlåtandet visar ett starkt samband mellan förtroendet för personens utbildning och utlåtandet. Fyra av fem har också angett att utlåtandet spelar roll vid anställning, vilket visar på stor tillit till dokumentet. UHR har i en tidigare studie dragit slutsatsen att utlåtandets viktigaste funktion tycks vara att ge arbetsgivarna trygghet i att den utländska utbildningen är erkänd av en svensk myndighet.<sup>32</sup> Stort förtroende för utlåtandet återspeglar sannolikt stor tillit för UHR som svensk myndighet.

## Utbildning och utlåtande som produktivitetssignal

De kommunala arbetsgivarnas förtroende var störst för utbildningar från Norden och EU. Tidigare studier har visat att idéer om utbildningars kvalitet beroende på land och område kan skilja sig åt. Arbetsgivare tenderar att föredra utbildning från länder med utbildningssystem som liknar det svenska eftersom kvaliteten på utbildningen tros vara högre. En förklaring är att en individs humankapital, det vill säga samlade kompetenser och färdigheter, inte alltid är direkt överförbart mellan länder. Humankapitalet skickar så kallade produktivitetssignaler som ger en indikation på vad en arbetsgivare kan förvänta sig i form av kompetenser och färdigheter.<sup>33</sup> Utbildning fungerar ofta som en produktivitetssignal, men om arbetsgivare inte kan tolka eller förstå en utländsk utbildning, kan de välja bort sådan kompetens. Även kunskaper i svenska språket inkluderas i humankapitalet och kan påverka produktivitetssignalen.<sup>34</sup>

## Kan utlåtandet minska diskriminering?

Arbetsgivarna hade alltså stort förtroende för utlåtandet, samtidigt som förtroendet för utbildningar från vissa regioner var relativt litet. Eftersom ett utlåtande kan minska arbetsgivarens osäkerhet kring den sökandes kvalifikationer och därmed öka produktivitetssignalen<sup>35</sup>, följer att utlåtandet också kan motverka informell diskriminering. Sådan sker när arbetsgivare väljer bort sökande med utländsk utbildning på grund av antaganden om lägre produktivitet.<sup>36</sup>

Diskriminering baserad på etnicitet bör också läggas till sammanhanget. Ett flertal svenska studier beskriver diskriminering i arbetslivet baserad

---

32 UHR 2014

33 Tibajev 2021

34 Läs mer om humankapital och produktivitetssignaler kopplat till utlåtanden i UHR:s första rapport i serien: *Betydelsen av bedömning av utländsk utbildning för etablering på arbetsmarknaden – en kunskapsöversikt*. UHR 2022:1

35 Tibajev och Hellgren 2019

36 Damelang mfl 2020

på etnicitet och hudfärg. I rekryteringsprocesser är det exempelvis mindre sannolikt att bli kallad till intervju för den som inte har ett nordiskt klingande namn.<sup>37</sup> Rekryterare behandlar personer med svenskklingande respektive arabisksklingande namn olika och fokuserar mer på kulturella normer och värderingar i en intervjusituation med en person med arabiskt ursprung. Att jobbspecifika förmågor och färdigheter får mindre plats missgynnar den sökande jämfört med en person med svenskt ursprung.<sup>38</sup>

Därtill visar studier att hudfärgen har betydelse i arbetslivet, där icke-vita missgynnas på olika sätt.<sup>39</sup> Sverige är ett av de länder i västvärlden som har störst förekomst av hudfärgsbaserad diskriminering i ansökningsprocessen.<sup>40</sup> Även om den här studien inte kan säga något specifikt om hudfärgens betydelse, så bör det beaktas som en av flera förklaringsmodeller i sammanhang av förtroende och rekrytering.

Utlåtandet kan ses som ett sätt att minska diskriminering både kopplat till antaganden om lägre produktivitet och till etnicitet. Utlåtandet förenklar för arbetsgivarna, ger information om den sökandes utbildning och ger rimligtvis därmed trygghet och tillit i rekryteringsprocessen. Utlåtandet är i många fall en förutsättning för den sökande att ta sig vidare till intervju. Om en kandidat som inte har ett utlåtande över sin utbildning "sorteras bort", innebär det en avgörande fördel att ha ett utlåtande att visa upp när man söker ett jobb. Möjligtvis kan nyttan av ett utlåtande vara störst för personer med utbildning från regioner där arbetsgivarnas förtroende är minst och där sannolikt även kunskapen om utbildningen är lägst.

Även för andra diskrimineringsgrunder kan utlåtandet ses som ett bidrag till likabehandling till nytta för både individ och arbetsgivare.

## **Förbättrade möjligheter för invandrade kvinnor**

Majoriteten av de arbetsgivare som svarade på enkäten rekryterar till framför allt kvinnodominerade yrken. En annan studie om invandrade personers arbetsmarknadsetablering visar att chansen för en kvinna att förvärvsarbeta fyra år efter invandringen är 37 procent lägre än för en man.<sup>41</sup> UHR visade att något fler kvinnor än män får bedömning av sin utländska gymnasieutbildning och eftergymnasiala yrkesutbildning. Deras chanser att vara etablerade ökade dessutom mer än männens med ett utlåtande.<sup>42</sup> En möjlig slutsats är att utlåtanden för de branscher som den här studien omfattar kan bidra till att minska glappet mellan invandrade kvinnors och mäns etablering på den svenska arbetsmarknaden.

---

37 IFAU 2007

38 Sima Wolgast 2017

39 Länsstyrelsen Stockholm 2018

40 Quillian mfl, 2019

41 Elin Landell 2021

42 UHR 2022:6

## **Utlåtandet är en viktig pusselbit i integration och kompetensförsörjning**

Många saker påverkar i vilken utsträckning personer med utländsk utbildning får jobb i Sverige – upp- och nedgångar i invandring, konjunktur och arbetsmarknadens behov samspelar. Här underlättar ett utlåtande från UHR för att matcha rätt person till rätt jobb. Utlåtandet bidrar med värdefull information om en invandrad persons utbildning och kunskap. UHR fungerar som tolk, som förenklar för arbetsgivarna och möjliggör för invandrade personer att hitta in på arbetsmarknaden. Det kan möta arbetsgivarnas behov av arbetskraft, särskilt i rekrytering till bristyrken såsom inom pedagogik och vård, där kompetensförsörjning är en särskilt stor utmaning.

Studien visar alltså tydligt på utlåtandets användbarhet. Eftersom majoriteten av arbetsgivarna som hade sett ett utlåtande hade haft stor nytta av det, borde effekten sannolikt öka ju fler som kommer i kontakt med det. UHR:s utlåtanden skulle då ha betydelse för fler och göra skillnad såväl för invandrade personers integration och etablering på arbetsmarknaden, som för arbetsmarknadens kompetensförsörjning och för det svenska samhället i stort.

# Referenser

Arbetsförmedlingen. *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022 – Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022-2023*. 2022

Cheung, Maria och Hellström, Kristin. *Integration på svensk arbetsmarknad – ett internationellt perspektiv*. Arbetsförmedlingen working paper 2017:3. Stockholm: Arbetsförmedlingen, 2017.

Damelang, Andreas, Ebensperger, Sabine, Stumpf, Felix. *Foreign Credential Recognition and Immigrants' Chances of Being Hired for Skilled Jobs—Evidence from a Survey Experiment Among Employers*. *Social Forces*, Volume 99, Number 2, December 2020: 648-671 (Article). Oxford University Press.

Eriksson, Stefan, Roth, Dan-Olof. *God svenska – vägen till arbete för utrikes födda?* Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS). Författarna och SNS Förlag, 2022.

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). *Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden*. 2016. <https://www.ifau.se/Press/Forsknings-sammanfattningar/Utrikes-foddas-eta-pa-arbetsmarknaden/> (Hämtad 2023-02-07).

Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). *Diskriminering i anställningsprocessen – resultat från en Internetbaserad sökkanal*. Rapport 2007:17.

Jusek. *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker. En uppdaterad samhällsekonomisk beräkning av en fungerande jobbkedja*. Stockholm: Jusek.

Karlsson, A.-M. *En arbetsdag i skriftsamhället: Ett etnografiskt perspektiv på skriftanvändning i vanliga yrken*. Nationalencyklopedin AB, Stockholm. 2016.

Landell, Elin. *Försörjning med fördröjning – en ESO-rapport om utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden*. Rapport Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi ESO 2021:7, SOU 2021.

Länsstyrelsen Stockholm. *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden*. Rapport 2018:21

Nordisk Institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning (NIFU). *Godkjenning till gagn? Undersøkelse av NOKUTs generelle godkjenningsordning for utenlandsk høyere utdanning*. Rapport 2022:9. NIFU: Oslo, 2022.

Pecoraro, Marco och Wanner, Philippe. *Does the Recognition of Foreign Credentials Decrease the Risk for Immigrants of Being Mismatched in Education or Skills?* I Steiner, Ilka och Wanner, Phillippe (red) *Migrants and Expats: The*

*Swiss Migration and Mobility Nexus*. IMISCOE Research Series. New York: Springer Open, 2019

Quillian, Lincoln, Heath, Anthony, Pager, Devah, Midtboen, Arnfinn H, Fleischmann, Fenella, & Hexel, Ole. Do some countries discriminate more than others? Evidence from 97 field experiments of racial discrimination in hiring. *Sociological Science*, 6, 2019: 467-496.

SCB. Statistiknyhet från SCB 2019-03-07: *Högst andel utrikes födda bland pizzabagare*. Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017. (Hämtad 2023-02-02).

SCB. *Trender och prognoser 2020. Befolkning, utbildning, arbetsmarknad – med sikte på år 2035*. Prognosrapport 2021.

SCB. *Yrkesregistret med yrkesstatistik 2017. Yrkesstrukturen i Sverige*. Sveriges offentliga statistik, statistiska meddelanden. 2017.

Skolverket. *Etablering på arbetsmarknaden och fortsatta studier år 2020 efter gymnasieskolan*. 2022.

Sommer, Ilka. *Recognition of Foreign Qualifications in Germany: Selectivity and Power in Re-making Professionals*. International Migration. Vol. 59, 2021: 26–41.

Tibajev, Andrey. *Bedömning av utländsk utbildning: effekter på sysselsättning och lön*. SNS Analys 72. SNS förlag: Stockholm, 2021.

Tibajev, Andrey och Hellgren, Carina. The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants. *European Sociological Review*. Vol. 35, 2019:506–521.

UHR. *Bedömning – ett redskap för integration? Bedömning av invandrade personers utländska utbildning och deras etablering och kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden*. Rapport 2022:6. UHR: Stockholm, 2022.

UHR. *Betydelsen av bedömning av utländsk utbildning för etablering på arbetsmarknaden: En kunskapsöversikt*. Rapport 2022:1. UHR: Stockholm, 2022.

UHR. *Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning: Redovisning av regeringsuppdrag till Universitets- och högskolerådet*. Diarienummer 02684-2013. UHR: Stockholm, 2014.

UHR. *Trendanalys 2021*. Ishak, Rwa, Kaan, Martin och Nilsson, Isabelle. Opublicerad rapport, finns tillgänglig från UHR vid förfrågan. 2021.

Vogiazides, Louisa, Bengtsson, Henrik och Axelsson, Linn. *Geographies of Occupational Mismatch: The Case of Highly Educated Refugees and Family Migrants in Sweden*. Kulturgeografiskt seminarium 2021:1. Stockholm: Kulturgeografiska institutionen, Stockholms universitet, 2021.



Wolgast, Sima. *How does the job applicant's ethnicity affect the selection process? – Norms, preferred competencies and expected fit*. Lunds universitet, 2017.

Åslund, Olof, Forslund, Anders och Liljeberg, Linus. *Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden*. IFAU-rapport 2017:14. Stockholm: IFAU, 2017.

# Bilaga 1: Studien *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?*

Den här rapporten är en av flera i en serie publikationer som ingår i UHR:s studie *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?* Studien fokuserar på olika delar av området bedömning av utländsk utbildning som det relaterar till integration, etablering, kvalifikationsmatchning och kompetensförsörjning på den svenska arbetsmarknaden. Övriga publikationer finns på [www.uhr.se](http://www.uhr.se)

Syftet med studien är att ta fram kunskap som ska vara till nytta för aktörer i samhället som arbetar med kompetensförsörjning och integrationsfrågor och arbetsmarknadsetablerings- och kvalifikationsmatchningsprocesser för invandrade personer. Studiens målgrupper är, utöver UHR, andra myndigheter och aktörer som fackförbund, branschorganisationer och arbetsgivarföreträdare. Även internationella nätverk för frågor som rör bedömning av utländsk utbildning, såsom ENIC-NARIC<sup>43</sup>, bedöms ha nytta av studiens resultat.

I studiens publikationer studeras etablering och kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden för de individer som fick en bedömning från UHR mellan åren 2013 och 2017.<sup>44</sup> Också vilken betydelse en bedömning av utländsk utbildning har för personer som går vidare till studier undersöks. Vidare följs UHR:s rapport *Effekter av utlåtandet över utländsk högskoleutbildning*<sup>45</sup> från 2014 upp genom en undersökning av utvecklingen av etablering och kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden över tid för personer som fick ett utlåtande över sin utländska högskoleutbildning mellan åren 2007 och 2011. I studiens publikationer ingår också en kunskapsöversikt<sup>46</sup> som utgör en kunskapsram för de frågor och områden som behandlas i studien.

---

43 European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centre

44 UHR 2022:6

45 UHR dnr 02684-2013, 2014.

46 UHR 2022:1

## Bilaga 2: En översikt över området bedömning av utländsk utbildning

Bedömning av utländsk utbildning har de senaste decennierna förekommit i olika former i flera länder. Sverige har genom olika myndigheter gjort bedömningar sedan 1977<sup>47</sup> då gymnasieutbildningar började bedömas inom Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ). Under åren har bedömningar av gymnasieutbildningar gjorts inom UHÄ, därefter inom Verket för högskoleservice (VHS) och sedan 2013, då myndigheten bildades, inom UHR. Eftergymnasiala yrkesutbildningar började bedömas 2010 av Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) i samarbete med VHS innan verksamheten flyttades till UHR 2013. Bedömningar av utländska högskoleutbildningar startade som försöksverksamhet men permanentades 1987 inom UHÄ. Bedömningsverksamheten för högskoleutbildningar bedrevs sedan inom VHS, därefter mellan 1995 och 2012 inom Högskoleverket (HSV) och sedan 2013 inom UHR.

Bedömning av utländsk gymnasieutbildning i Sverige har från början framför allt utgått från regelverket för antagning till högre studier. Det gör den fortfarande. Fokus för bedömningen har legat på om utbildningen ger behörighet till högre studier, om den ger några särskilda behörigheter och vilket betygsmedelvärde den ger. De förändringar som har skett i hur bedömning av gymnasieutbildningar görs har påverkats av ändrade antagningsregler till högre utbildning, både i Sverige och andra länder. På senare år har också en beskrivning av utbildningens inriktning inkluderats i bedömningen.

Utländsk eftergymnasial yrkesutbildning bedömdes initialt mot någon av den svenska yrkeshögskolans examina (yrkeshögskoleexamen eller kvalificerad yrkeshögskoleexamen). Det huvudsakliga bedömningskriteriet var från början enbart utbildningens längd. När examensordningen för yrkeshögskolan uppdaterades 2017 infördes även läranderesultat som ett bedömningskriterium. Vidare har bedömningen successivt breddats för att bättre fånga in den stora variation av eftergymnasial yrkesutbildning som finns i andra länder.

För bedömning av utländska högskoleutbildningar bestod bedömningen i början av ekvivaleringar, det vill säga det krävdes att den utländska utbildningen i detalj motsvarade svensk utbildning för att erkännas. Dagens bedömningar bygger på en betydligt större acceptans för att utbildningar är olika. I dag ges utbildningens lärandemål och syftet med erkännandet större vikt än förut.

---

47 Universitets- och högskoleämbetet (UHÄ) 1991.

## Det internationella ramverket för bedömning och erkännande

Inom högre utbildning började praktiken och metoden för erkännande av utländska utbildningar utvecklas i snabbare takt när Lissabonkonventionen<sup>48</sup> om erkännande av utländska examina för högre utbildning trädde i kraft vid millennieskiftet. Konventionen utvecklades i samarbete mellan Europarådet och Unesco. Dess principer innebär att de anslutna länderna ska erkänna varandras examina och utbildningar (gymnasieutbildning och eftergymnasial utbildning) förutsatt att det inte finns en väsentlig skillnad mellan utbildningarna. Syftet är att underlätta för både tillträde till studier på eftergymnasial nivå (eftergymnasial yrkesutbildning och högskoleutbildning) och för tillgodoräkning av studieperioder utomlands. Tanken är också att konventionen ska underlätta för individer som söker arbete i ett annat land än där de genomfört sin utbildning.

Sverige är ett av cirka femtio länder som har ratificerat Lissabonkonventionen. Den är införlivad i svensk lagstiftning genom högskoleförordningen. I Sverige tillämpas Lissabonkonventionens principer även för bedömning av utbildning från länder som inte är anslutna till konventionen.

För att utveckla det praktiska arbetet med att erkänna andra länders utbildningsbevis inrättades 1984 nätverket NARIC (National Academic Recognition Information Centre) med EU som huvudman och med ett kontor i varje EU-land. När Lissabonkonventionen trädde i kraft 1999 inrättades även nätverket ENIC (European Network of Information Centres), med Europarådet och Unesco som huvudmän, med ett kontor i varje land som har undertecknat konventionen. ENIC- och NARIC-nätverken har mycket nära samverkan. Sveriges nationella ENIC-NARIC-kontor är placerat inom UHR.

Parallellt med Lissabonkonventionen har den så kallade Bolognaprocessen utvecklats. Bolognaprocessen är ett mellanstatligt samarbete som inleddes 1999. Målet med samarbetet är att Europa ska vara ett sammanhållet område för högre utbildning där det är lätt för högskolestudenter att röra sig över nationsgränserna för att studera eller forska. Bolognasamarbetet omfattar i dag 49 länder<sup>49</sup>. Förutom samarbete inom erkännandefrågor har samarbetet också lett till att de nationella utbildningssystemen har reformerats för att bli mer jämförbara. Gemensamma ramverk för kvalitetssäkring har också etablerats.

---

48 SÖ 2001:46.

49 I april 2022 beslutade samarbetets medlemmar att upphäva Ryssland och Belarus rätt att representeras. Det innebär att samarbetet praktiskt består av 47 länder.

## De europeiska och svenska referensramarna för kvalifikationer

EU antog 2008 och 2017 rekommendationer om en europeisk referensram för kvalifikationer för livslångt lärande, EQF (European Qualifications Framework).<sup>50</sup> Genom EQF infördes en gemensam och neutral referensram med åtta nivåer av kvalifikationer som ska fungera som ett verktyg för jämförelser mellan olika nationella kvalifikationssystem och deras nivåer.<sup>51</sup> Referensramen ska underlätta jämförbarheten av kvalifikationer på bland annat gymnasial nivå, eftergymnasial yrkes- och högskolenivå för arbete eller studier i andra europeiska länder. 39 länder i Europa har ställt sig bakom EQF, bland annat Sverige. Det svenska nationella kvalifikationsramverket, SeQF (Swedish Qualifications Framework), trädde i kraft 2016.<sup>52</sup>

## Reglerade yrken och bedömning av utländsk utbildning

I Sverige är vissa yrken reglerade genom svensk lag. Det innebär att det finns särskilda krav, exempelvis på en viss examen, auktorisation eller legitimation, för att kunna praktisera yrket. Det handlar till exempel om pedagogiska yrken som förskollärare och lärare eller hälso- och sjukvårdsyrken som läkare och sjuksköterska.

Personer med utbildning inom yrken som kräver tillstånd för att utövas i Sverige kan ansöka om bedömning. För att utöva yrket krävs dock också till exempel legitimation. Den utfärdas av de behöriga myndigheterna, till exempel Skolverket för pedagogiska yrken eller Socialstyrelsen för hälso- och sjukvårdsyrken.

## Validering är ett vidare begrepp än bedömning

Det är inte ovanligt att bedömning av formell utbildning förväxlas med validering. En bedömning innebär att ett redan bedömt och erkänt lärande sätts i relation till det nationella utbildningssystemet. Validering är ett vidare begrepp och innebär att kunskaper, färdigheter och lärande på ett strukturerat sätt utvärderas, dokumenteras och ges formellt värde, oavsett hur kunskaperna, färdigheterna eller lärandet förvärvats.<sup>53</sup> Det kan exempelvis handla om yrkeskunskaper från tidigare arbetslivserfarenhet eller

---

50 Europeiska unionen, utan datum.

51 För detaljerad information om de åtta nivåerna och hur de relaterar till varandra, se UHR, <https://www.uhr.se/bedomning-av-utlandsk-utbildning/enic-naric-sverige/referensramar-for-svenska-kvalifikationer/>

52 För mer information om SeQF, se Myndigheten för yrkeshögskolan utan datum.

53 Nationellt uppdrag för utvecklingen av validering – NUKUV-projektet 2019, SOU 2019:69.

kunskaper som inhämtats via icke-formella utbildningssammanhang eller från odokumenterad formell utbildning.<sup>54</sup>

Som del av valideringsprocessen kartläggs individens tidigare lärande. Då kan bedömning av en eventuell utländsk utbildning utgöra en del i underlaget.

---

<sup>54</sup> SOU 2019:69.

# Bilaga 3: Metod

## Urval

Enkäten skickades ut med syftet att nå så många arbetsgivare som möjligt som kunde antas ha kommit i kontakt med UHR:s bedömningsverksamhet. Det gällde i synnerhet utlåtanden över gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning. Förväntningen var att arbetsgivare har lägre kännedom om utlåtanden över dessa två utbildningsnivåer, än om utlåtanden för högskoleutbildning. Detta eftersom eftergymnasial yrkesutbildning utgör en liten del av det totala antalet utlåtanden, samt att utlåtanden över gymnasieutbildning inte i första hand riktar sig till arbetsmarknaden. De branscher och områden som valdes var därför specifikt sådana som i stor utsträckning anställer personer med gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning.

Kartläggningen av arbetsgivare som låg till grund för urvalet utgick både från integration med fokus på den enskildes etablering på arbetsmarknaden<sup>55</sup>, och från kompetensförsörjning, det vill säga samhällets behov av arbetskraft.

För integrationsperspektivet baserades urvalet på vilka yrken och därmed branscher som var mest *representativa* inom UHR:s bedömningsverksamhet. En viktig grund var därför de största grupperna av yrken och områden där UHR bedömer utländsk gymnasieutbildning och eftergymnasial yrkesutbildning<sup>56</sup>.

För gymnasieutbildning togs främst hänsyn till de yrkesinriktade gymnasieutbildningarna, även om de studieförberedande utbildningarna är i tydlig majoritet när det gäller bedömning. De studieförberedande kan vara en "biljett" in på arbetsmarknaden, och inkluderades genom branscher där det finns arbeten som inte kräver specifik utbildning, men där det är fördelaktigt att ha en avslutad gymnasieutbildning.

När det gäller kompetensförsörjning utgick kartläggningen främst från *framtidsutsikter* för olika yrken, det vill säga vilka branscher som förutspås öka och minska<sup>57</sup>. Tillsammans kunde det individuella integrationsperspektivet och kompetensförsörjning indikera olika branscher och yrkens *relevans* på arbetsmarknaden. Även vilka delar av arbetsmarknaden som personer med svensk gymnasieutbildning söker sig till gav en indikation på betydelsen

---

55 Målet med den övergripande studien *Erkännande av utländsk utbildning – ett verktyg för integration?*, som den här studien är en del av, är att ta fram kunskap till nytta för såväl UHR som relevanta intressenter om bedömningens eventuella bidrag till integration av personer som har invandrat till Sverige och som har en utländsk utbildning.

56 Trendanalys 2021, UHR

57 Arbetsförmedlingen 2022

av olika branscher<sup>58</sup>. Enligt SCB:s yrkesregister är flera serviceyrken inom restaurang och städning i privat sektor bland dem med störst andel anställda som är utrikes födda.<sup>59</sup>

Den sista parametern var UHR:s kännedom om de grupper av arbetsgivare som i stor utsträckning kontaktar Bedömningsavdelningens kundtjänst och på det sättet visar att de arbetar aktivt med att använda UHR:s utlåtanden.

## Utskick och respondenter

Inbjudan att besvara enkäten skickades via e-post till arbetsgivare inom kommunal vård och omsorg, kommunal skola och förskola, till Kriminalvården samt till företag inom handel, besöksnäring, friskolesektorn och teknik. För att nå dem med rekryteringsansvar, det vill säga chefer, HR-ansvariga med flera, skickades enkäten inledningsvis via branschorganisationer, huvudkontor, samt till 20 slumpvis utvalda kommuners registraturer (efter samråd med SKR). Dessa utskick hade föregicks av personlig kontakt via telefon eller e-post för att säkerställa att de skickade vidare inom sina nätverk och organisationer. Denna "ombuds-" eller "snöbollsmetod" gav inte svar i önskvärd utsträckning. Därför skickades enkäten i nästa fas till alla övriga kommuners registraturer med önskan om att förmedla enkäten till rekryterande chefer och HR-ansvariga inom vård och omsorg, samt förskola och skola. För privat sektor gjordes en särskild satsning på att ta fram e-postadresser till chefer för butiker inom dagligvaruhandeln, snabbmatskedjor, samt två stora hotellkedjor.

Sammanlagt samlades 244 svar in, varav 217 från kommuner, 22 från privata företag och 5 från Kriminalvården (statligt). Utifrån den valda insamlingsmetoden kan ingen svarsfrekvens beräknas.

Hos kommunerna stod chefer eller HR-ansvariga inom förskola och skola för fler än hälften av svaren. Därefter kom vård och omsorg, där de svarande nästan uteslutande representerade äldreomsorgen. Dessa två grupper stod tillsammans för 95 procent av svaren från kommuner. De respondenter som angav "annat" representerade exempelvis rekryteringsbolag kopplade till kommunal verksamhet och kommunala VA-bolag.

Inom Kriminalvården svarade chefer eller rekryteringsansvariga för anstalter.

Inom privat sektor kom majoriteten av svaren från handel, restaurang och besöksnäring. Företag inom teknik/it stod för några av svaren, liksom pedagogisk verksamhet (friskolor). Ett svar angav "annat" vilken utvecklades med svaret "tillverkning".

För exakta siffror, se tabell 1.

---

58 Skolverket 2022

59 SCB 2017



| Bransch/område                          | Antal respondenter per bransch/område | Antal respondenter per sektor |
|-----------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| <b>Kommuner:</b>                        |                                       | <b>217</b>                    |
| Pedagogisk verksamhet                   | 118                                   |                               |
| Vård och omsorg (äldreomsorg)           | 87                                    |                               |
| Teknik, data, IT                        | 1                                     |                               |
| Annat – tex kommunala VA-bolag          | 11                                    |                               |
| <b>Kriminalvården (statlig sektor)</b>  |                                       | <b>5</b>                      |
| <b>Privat sektor:</b>                   |                                       | <b>22</b>                     |
| Handel, restaurang, besöksnäring        | 16                                    |                               |
| Teknik, data, IT                        | 3                                     |                               |
| Pedagogisk verksamhet (skola, förskola) | 2                                     |                               |
| Annat (tillverkning)                    | 1                                     |                               |
|                                         |                                       |                               |
| Totalt antal respondenter               |                                       | 244                           |

Tabell 1. De 244 respondenterna uppdelade per bransch/område och sektor.

De flesta som svarade representerade stora arbetsplatser, där drygt 40 procent hade fler än 250 anställda. Medelstora och små arbetsplatser utgjorde cirka en tredjedel var. De allra flesta tar hjälp av externa rekryterare i väldigt liten utsträckning. Alla som ingår i undersökningen har anställda med utländsk utbildning, där kommunerna har lägre andel än privat sektor och Kriminalvården. Det ska dock poängteras att antalet anställda med utländsk utbildning hos de svarande arbetsgivarna är störst hos kommunerna, eftersom där är många fler som svarat.

## Enkätfrågor

Enkäten bestod till största delen av förvalsfrågor med möjlighet till komplettering med fritext. En större fritextsvarfråga om vad som är viktigast vid anställning av en person med utländsk utbildning ingick. Frågorna utformades till stor del med stöd i UHR:s studie från 2014; *Effekter av utlåntag över utländsk högskoleutbildning*.<sup>60</sup>

Frågorna behandlades även i det samråd med SKR som föregick utskicket. (Enkätfrågorna finns sist i den här bilagan.)

Både huvudstudien och den här delstudien fokuserar på integration av personer som invandrat till Sverige med en utländsk utbildning. Enkätfrågorna i den här delstudien har inte utformats så att det går att sortera bort personer som är födda i Sverige och som under en period utbildat sig i ett annat land. Arbetsgivarna kan alltså potentiellt ha anställt en person med svensk bakgrund som har en utländsk utbildning. UHR bedömer att det handlar om en liten andel och att det inte påverkar resultaten nämnvärt.

60 UHR 2014

**Enkätens frågor**

1. Vilken kategori (bransch/område) tillhör organisationen?
  - ☐ Vård och omsorg
  - ☐ Pedagogisk verksamhet
  - ☐ Teknik, data, IT
  - ☐ Handel, restaurang eller besöksnäring
  - ☐ Kriminalvård
  - ☐ Annat:\_\_\_\_\_
2. Hur många anställda har enheten (äldreboendet/äldreomsorgen/förskolan/förskoleverksamheten), dvs den verksamhet ni ansvarar för
  - ☐ 1-10
  - ☐ 11-50
  - ☐ 51-250
  - ☐ Fler än 250
3. Vilken högsta utbildningsnivå har de flesta av de anställda?
  - ☐ Grundskola
  - ☐ Gymnasieutbildning
  - ☐ Eftergymnasial yrkesutbildning
  - ☐ Högskoleutbildning
  - ☐ Vet ej
4. Ungefär hur stor del av de anställda i verksamheten har huvudsakligen utländsk utbildning?
  - ☐ 1-24%
  - ☐ 25-49%
  - ☐ 50-74%
  - ☐ 75-100%
  - ☐ Vet ej
5. Ungefär hur många personer rekryterade ni totalt under 2020 och 2021? Alla rekryteringar inom den verksamhet ni ansvarar för avses.
  - ☐ 0
  - ☐ 1-9

- 10-49
  - 50-99
  - 100 eller fler
6. När ni annonserar ut tjänster brukar det komma in ansökningar från personer med relevant utländsk utbildning?
- Ja
  - Nej
  - Vet ej
7. Ungefär hur många personer med utländsk utbildning rekryterade ni år 2020 och 2021?
- 0
  - 1-9
  - 10-49
  - 50-99
  - 100 eller fler

*(Om de svarade o på frågan innan så hoppas denna fråga över)*

8. De personer med utländsk utbildning som rekryterades, var hade de genomfört sin utbildning? *Det är möjligt att välja flera alternativ*
- Norden
  - EU (utom Norden)
  - Övriga Europa
  - Afrika
  - Mellanöstern
  - Asien (utom Mellanöstern)
  - USA/Kanada/Australien/Nya Zeeland
  - Latinamerika (Central- och Sydamerika, Mexiko)
  - Vet ej:
9. I vilken grad tar ni hjälp av externa rekryterare?
- *Inte alls, vi sköter rekryteringen helt inom organisationen*
  - *Vill viss del*
  - *Helt, vi anlitar rekryteringskonsulter för alla våra rekryteringar*

10. Vilket förtroende har ni för utländsk utbildning generellt?  
*Skala: Inget förtroende, Visst förtroende, Högt förtroende, Mycket högt förtroende*
11. Vilket förtroende har ni för utbildningar från: *Skala: Inget förtroende, Visst förtroende, Högt förtroende, Mycket högt förtroende för varje alternativ*
- Norden
  - EU
  - Europa exklusive EU
  - Afrika
  - Mellanöstern
  - Asien
  - USA/Kanada/Australien/Nya Zeeland
  - Latinamerika
  - Annat/vet ej:
12. Vad är det viktigaste när ni anställer en person med utländsk utbildning?  
*Fritext:\_\_\_\_\_*
13. Känner ni till att det finns en myndighet med uppdrag att bedöma och utfärda utlåtanden över utländsk utbildning?
- Ja *Om ja - följdfråga*
    - Känner du till att den myndigheten heter Universitets- och högskolerådet (UHR)?
      - Ja
      - Nej
  - Nej
14. Har ni sett ett utlåtande från UHR? *(bild på två utlåtanden visades vid frågan)*
- Ja
    - Var det ett utlåtande för en: *Det är möjligt att välja flera alternativ*
      - Gymnasieutbildning
      - Eftergymnasial yrkesutbildning
      - Högskoleutbildning
      - Vet ej
  - Nej

- Skulle det vara till hjälp för din organisation att en myndighet har bedömt den sökandes utländska utbildning?
  - Ja
  - Nej
  - Vet ej
- Skulle ni ha förtroende för ett sådant dokument?
  - Ja
  - Nej
  - Vet ej

**Frågorna om utlåtanden besvarades endast av dem som har sett ett utlåtande**

15. Har utlåtandet haft betydelse för beslutet att anställa någon?

☐ Ja

Utlåtandet har haft betydelse för: *Det är möjligt att välja flera alternativ* Val av anställningsform

- Tjänstebestämmning
- Lönenivå
- Annat:\_\_\_\_\_

☐ Nej

Komplettera ditt svar:\_\_\_\_\_

16. Vilket förtroende har du för UHR:s utlåtanden? *Gradering: Inget förtroende, Visst förtroende, Högt förtroende, Mycket högt förtroende*

Komplettera ditt svar\_\_\_\_\_

17. I vilken fas i rekryteringen har utlåtanden betydelse? *Det är möjligt att välja flera alternativ*

- ☐ I det första urvalet
- ☐ I samband med intervjuer
- ☐ Som en sista kontroll innan anställning
- ☐ Annan fas:\_\_\_\_\_

Komplettera ditt svar:\_\_\_\_\_

18. Vilken del av ett utlåtande är viktig för er eller tjänsten? *Det är möjligt att välja flera alternativ*

- ☐ Att utbildningsdokumentens/diplomens äkthet är styrkt
- ☐ Att utbildningen kommer från ett erkänt lärosäte
- ☐ Vilken nivå utbildningen motsvarar i Sverige
- ☐ Vilken inriktning utbildningen har

- Annat:\_\_\_\_\_
- Vet ej/ingen åsikt

19. Hur stor betydelse har ett utlåtande jämfört med andra faktorer?  
*Gradering: Ingen betydelse, viss betydelse, stor betydelse, mycket stor betydelse + Vet ej/Ingen åsikt*

20. Tänk på den senaste rekryteringen av en person med utländsk utbildning. Vad ledde till att den personen fick en tjänst hos er?  
*Gradering för varje alternativ: Ingen betydelse, viss betydelse, stor betydelse, mycket stor betydelse + Vet ej/Ingen åsikt*

- Relevant utbildning
- Specifik kunskap, unika krav för tjänsten
- Personliga egenskaper
- Relevant arbetslivserfarenhet i Sverige
- Relevant arbetslivserfarenhet i annat land än Sverige
- Kunskaper i annat modersmål än svenska
- Kunskaper i svenska språket
- Kunskaper i engelska språket
- Kunskaper i annat språk
- Kunskaper om det svenska samhället
- Kunskaper om landet/området som personen har sin utbildning från
- Andra skäl för rekryteringsbeslutet:\_\_\_\_\_

Komplettera ditt svar: \_\_\_\_\_

21. Vad kan vara av betydelse när en person med relevant utländsk utbildning inte får en tjänst? (Alternativen beskriver faktorer som framkommit i tidigare undersökningar.)

*Gradering för varje alternativ: Ingen betydelse, Viss betydelse, Stor betydelse, Mycket stor betydelse + Vet ej/Ingen åsikt*

- Specifik kunskap saknas /unika krav för tjänsten ej uppfyllda
- Personliga egenskaper passar ej tjänsten eller arbetsplatsen
- En annan sökande har bättre kvalifikationer
- Bristande arbetslivserfarenhet
- Oklarhet/osäkerhet angående innehållet i den utländska utbildningen
- Oklarhet/osäkerhet angående utbildningens kvalitet

- Oklarhet/osäkerhet angående arbetslivserfarenhet i ett annat land än Sverige
- Bristande kunskaper i svenska språket
- Bristande kunskaper i engelska språket
- Bristande kunskaper om det svenska samhället

Andra faktorer som har betydelse:\_\_\_\_\_

Komplettera ditt svar:\_\_\_\_\_

22. Känner ni till att UHR kan hjälpa till på andra sätt förutom utlåtanden (digital bedömningstjänst, kundtjänst mm)?

- Ja
  - Har ni haft nytta av de tjänsterna?
    - Ja
    - Nej
    - Vet ej
- Nej
  - Skulle ni kunna ha nytta av tjänsterna vid en rekrytering?
    - Ja
    - Nej
    - Vet ej

23. Möjlighet till ytterligare kommentar:\_\_\_\_\_

24. Du som besvarar den här enkäten är:

- HR-chef, personalstrateg eller liknande
- VD/chef
- Annat:\_\_\_\_\_









## **Utbildning, utbyte, utveckling – för alla som vill vidare**

UHR är en statlig myndighet med flera uppdrag inom utbildningsområdet. Myndigheten finns i Stockholm och i Visby.

UHR:s fem huvudsakliga ansvarsområden:

- Information inför högskolestudier, ansvar för högskoleprovet, ta fram regelverk och samordna antagningen till högskolan.
- Utveckla och förvalta IT-system och e-tjänster åt utbildningssektorn.
- Förmedla internationella utbyten och kompetensutveckling för hela utbildningskedjan.
- Bedöma utländska utbildningar.
- Främjande uppgifter och analyser av frågor inom UHR:s ansvarsområde.