

Till statsrådet Ingegerd Wärnersson

Genom beslut den 26 mars 1998 bemyndigade regeringen dåvarande statsrådet Ylva Johansson att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att lägga fram förslag till ett organ som skall ha till uppgift att värdera hur utländsk yrkesutbildning på gymnasial eller angränsande nivå förhåller sig till motsvarande svensk utbildning och att värdera dokumenterade arbetslivserfarenheter erhållna i ett annat land. Uppdraget avsåg, vidare, att föreslå hur detta organ kan inrymmas i eller knytas till någon statlig myndighet och skulle enligt direktiven vara avslutat i sin helhet senast den 1 oktober 1998. Sedermera förlängdes utredningstiden till den 15 december 1998.

Med stöd av bemyndigandet förordnades den 11 maj 1998 utbildningschefen Bengt Olsson som särskild utredare och utredaren Nina Kowalevska, undervisningsrådet Lisbeth Rudemo och avdelningschefen Ronny Nilsson som sakkunniga i utredningen fr.o.m. den 1 maj 1998. Vidare förordnades den 24 juni 1998 studie- och yrkesvägledaren Barbro Chesterson-Spetz och departementssekreteraren Johan Stålhammar som sakkunniga fr.o.m. den 15 juni 1998.

Utredaren Eva Ragnarsson förordnades den 25 juni 1998 som sekreterare i utredningen på 60 % tjänstgöring fr.o.m. den 15 juni. Berit Jigvall har varit assistent åt utredningen och är ansvarig för produktionen av heloriginal.

Utredningen överlämnar härmed betänkandet Validering av utländsk yrkeskompetens. Uppdraget är härmed slutfört.

Stockholm i december 1998

Bengt Olsson

Eva Ragnarsson

Innehållsförteckning

Sammanfattning	1
1 Uppdraget och dess genomförande, m.m.	3
2 Inledning	7
2.1 Från arbetskrafts- till flyktinginvandring	7
2.2 Hur ser arbetsmarknaden ut?	10
2.3 Hinder för att anställa invandrare	11
3 Redovisning av kartläggningar	15
3.1 Inledning	15
3.2 Några begrepp	15
3.3 Myndigheter som värderar utländsk utbildning för yrkesmässigt erkännande	17
3.3.1 ”De jure” yrkesmässigt erkännande	17
3.3.2 ”De facto” yrkesmässigt erkännande	19
3.3.3 Yrkesprovning för invandrare	20
3.4 Exempel på branschprovningar	21
3.5 Värdering av utländsk gymnasial yrkesutbildning i andra EU-länder	23
3.5.1 Allmänt	23
3.5.2 Finland	24
3.5.3 Nederländerna	26
4 Förslag till system för värdering av utländsk yrkeskompetens	29
4.1 Inledning	29
4.2 Kompetenshöjande åtgärder inom den svenska arbetsmarknaden	30
4.2.1 Tillvaratagande av utländsk yrkeskompetens	30
4.2.2 Åtgärder för att halvera den öppna arbets- lösheten, m.m.	30
4.2.3 Regionala tillväxtavtal	32
4.2.4 Regionala kompetensråd	32
4.3 Förslag till system för värderingsverksamhet	33
4.3.1 Inledning	33
4.3.2 Validering	37
4.3.3 Bedömning	39
4.3.4 Branschprovning	41

5	Förslag till organisation för validering	43
5.1	Inledning	43
5.2	Central organisation	45
5.2.1	Värdmyndigheten	45
5.2.2	Centralt valideringsorgan med branschnämnder	45
5.3	Regional organisation	47
5.3.1	Inledning	47
5.3.2	Regionalt valideringsorgan	47
5.3.3	Provanordnare	48
6	Anknytning till en befintlig myndighet	49
6.1	Kriterier vid val av myndighet	49
6.2	Tänkbara myndigheter	49
6.3	Förslag till värdmyndighet	51
6.4	Samverkan med andra myndigheter och organ	51
7	Ekonomiska konsekvenser	53
7.1	Staten	53
7.2	Näringslivet	55
8	Konsekvensprövning enligt de generella kommittédirektiven	57
Bilagor		
<i>Bilaga 1</i>	Kommittédirektiv	59
<i>Bilaga 2</i>	Översikt prov/yrkesexamen VVS	63
<i>Bilaga 3</i>	Städ- och Rengöringsbranschens Yrkesnämnd: Yrkesprov	65

Sammanfattning

Som läget är idag på den svenska arbetsmarknaden har personer med utländsk kompetensbakgrund ofta svårt att få anställning. Arbetsgivarna har svårt att bedöma utländska utbildningsbevis på gymnasial nivå och utländsk arbetslivserfarenhet.

I rapporten läggs principförslag till uppbyggnaden av en organisation för validering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå – tillämpbar även för angränsande nivåer. Yrkeskompetensen skall bedömas genom ett kompetensprov, där yrkeskunskapen, t.ex. förmågan att uppfatta helheten i arbetet och teoretiska grundkunskaper, och sådana färdigheter som behövs generellt i arbetslivet, t.ex. samarbete, kommunikation och problemlösning, visas.

Utgångspunkten för valideringen skall vara den nivå och det huvudsakliga innehållet i gymnasieskolans styrdokument för yrkesutbildning. Genom kompetensprovet jämförs och jämföras alltså utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå med den yrkeskunskap som förvärfvas inom en utbildning inom yrkesområdet i gymnasieskolan. Grundläggande är att kompetensproven skall kunna genomföras oberoende av hur och var yrkeskompetensen uppnåtts – några krav på utbildningsbevis eller bevis över tidigare yrkesverksamhet uppställs inte. För att ytterligare stärka individens ställning föreslås också att en s.k. meritportfölj skall utformas, som dokumenterar och beskriver individens kunskaper och kompetenser.

Organisationen för validering av yrkeskompetens föreslås bestå av dels ett centralt valideringsorgan, dels ett regionalt.

Det centrala organet skall bestå av en styrelse och av branschnämnder. I styrelsen föreslås ingå Landsorganisationen i Sverige (LO), Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF), Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet med de till varje organisation hörande yrkesnämnderna, samt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Högskoleverket, Integrationsverket, Skolverket och Svenska EU-programkontoret. Enligt direktiven skall organet knytas till en befintlig myndighet. Den myndighet som föreslås som värmyndighet är AMS mot bakgrund av att myndigheten ingår i en central/regional organisation och den nya roll som

myndigheten förväntas få genom regeringens nya tillväxt- och sysselsättningspolitik fr.o.m. årsskiftet.

Ett regionalt valideringsorgan föreslås inrättat i varje län inom de regionala kompetensråden, som skall byggas upp i länen enligt regeringens intentioner om ett väl utvecklat samspel mellan utbildningsväsende och arbetsmarknad i nya samverkansformer. Det regionala kompetensrådet skall vara ansvarigt för att kompetensproven anordnas i enlighet med de riktlinjer, m.m., som fastställts för proven på central nivå. Proven genomförs av en provanordnare, som fullgör uppgiften enligt avtal med det regionala kompetensrådet.

Tanken är att valideringsverksamheten skall fhasas in i ett system för värdering av utländsk kompetens bestående av tre nivåer: bedömning – validering – branschprövning. Utanför direktiven förordas att bedömning får ingå i det av kommunerna anordnade introduktionsprogrammet för invandrare. Bedömningen avses ge deltagaren ledning för beslut om vad nästa steg skall kunna innebära – kompletterande utbildning eller direkt genomgång av kompetensprov för validering av yrkeskompetens. Den som fått sin yrkeskompetens validerad skall kunna gå ut på arbetsmarknaden antingen direkt, eller via den tredje nivån, där vederbörande genomgår en branschprövning för verksamhet inom de branscher/yrken där en sådan erfordras. I detta fall svarar branschen för prövningen.

Utgångspunkten för förslagen är validering av yrkeskompetens på gymnasial nivå. Valideringsorganisationen är dock, som nämnts, inte låst till just denna nivå utan kan gälla även angränsande nivåer, t.ex. KY-utbildningar (kvalificerad yrkesutbildning på eftergymnasial nivå).

I kontakterna med företrädare för arbetslivet har framkommit att man där saknar ett system för värdering av yrkeskompetens. Utanför direktiven föreslås därför att kompetensprov för validering skall kunna genomgå av alla vuxna som önskar få sin yrkeskompetens jämförd och jämförbar med den yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsande nivåer. Detta mot bakgrund av att en organisation där alla vuxna – oavsett nationalitet på yrkeskvalifikationerna – kan få sin kompetens validerad på samma grunder synes ligga helt i linje med regeringens närings-, arbetsmarknads- och integrationspolitik.

1 Uppdraget och dess genomförande, m.m.

Regeringens direktiv till utredningen framgår av bilaga 1.

Utredningen fick den 15 oktober förlängd tid med en och en halv månad, från den 1 november till den 15 december. Under de ca fem månader, som i praktiken stått till förfogande för utredningsarbetet, har utredningen haft fem sammanträden och hållit ett seminarium. Jag har tillsammans med sekreteraren gjort två studieresor utomlands. Den ena till Danmark, där vi den 11 augusti träffade företrädare för Dansk Flygtningshjälp och Undervisningsministeriets Ehrvervskoleafdeling i Köpenhamn, och den andra till Finland, där vi den 9 oktober träffade företrädare för Utbildningsstyrelsen i Helsingfors.

Enligt mina direktiv skall jag samråda med arbetsmarknadens parter. Samråd har ägt rum med Svenska Arbetsgivareföreningen och Landsorganisationen i Sverige samt med Svenska Kommunförbundet.

Därutöver har vi under arbetets gång samrått med Kunskapslyftskommittén (KLK). Syftet var att säkerställa att den valideringsorganisation som jag föreslår kompletterar den valideringsverksamhet som KLK förordat i sitt delbetänkande Vuxenutbildning och livslångt lärande – Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet (SOU 1998:51 s. 219 f. s. 264) och som KLK avser att behandla ytterligare i sitt kommande delbetänkande. Vidare har vi träffat företrädare inom Svenska EU-programkontorets centrala respektive regionala kontor (de regionala partnerskapen i Uppsala respektive Södermanlands län).

I utredningsuppdraget ingår att kartlägga hur andra länder inom EU hanterar frågan om värdering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial och angränsande nivå. Den faktiska utredningstid som gällde från början medgav inte någon egen brett upplagd undersökning, varför jag replierat på ett material som är insamlat i Danmark. De förhållanden som redovisas i avsnitt 3.5, Värdering av gymnasial yrkesutbildning i andra EU-länder, är baserade på en sammanställning av svaren på en enkät, som Dansk Flygtningshjälp skickade ut våren 1998. Enkäten genomfördes inom ramen för ett projekt – *Assessment and Recognition of Professional Qualifications of Refugees in the European Community* – som gi-

vits finansiellt stöd av EU-kommissionen. Projektledare är Vibeke Bach Madsen och redaktör för enkätundersökningen gällande erkännandefrågorna Finn Kjeller Johansen. Deras projektrapport publiceras i december. Jag är mycket tacksam för deras vänliga tillmötesgående.

Mitt betänkande innehåller principförslag till uppbyggnaden av en organisation för *validering av utländsk yrkeskompetens*, de närmare detaljerna föreslår jag utreds i annan ordning. I de förslag jag lägger är utgångspunkten yrkesutbildning på gymnasial nivå. Valideringsorganisationen är dock inte låst till just gymnasienivå, utan kan gälla även angränsande nivåer, t.ex. KY-utbildningar.

Den föreslagna valideringsorganisationen skall fasas in i ett *system för värdering av utländsk kompetens* bestående av tre nivåer: *bedömning – validering – branschprövning*. Det ligger utanför mina direktiv att lägga förslag om bedömning och branschprövning. Jag vill dock varmt förordas att bedömning skall kunna ingå i det av kommunerna anordnade introduktionsprogrammet för invandrare. Bedömningen skall ge deltagaren ledning för beslut om vad nästa steg skall kunna innebära: kompletterande utbildning eller direkt genomgång av kompetensprov för validering av yrkeskompetens. Den som fått sin yrkeskompetens validerad skall kunna gå ut på arbetsmarknaden antingen direkt, eller via den tredje nivån, där vederbörande genomgår en branschprövning för verksamhet inom de branscher/yrken där en sådan erfordras.

I de många kontakter jag haft inom ramen för utredningsarbetet med olika parter har framkommit att det – inte minst mot bakgrund av det livslånga lärandet – är ett starkt önskemål om att en organisation för validering av yrkeskompetens inrättas för alla vuxna. Ett sådant önskemål ligger ju också i linje med Kompetenslyftskommitténs förslag om validering av kompetens inför fortsatta studier och Statens skolverks programförklaring gällande, bl.a., validering i dess Plan för utvecklingen av vuxenutbildningen, nyligen överlämnad till regeringen.

I mina förslag har jag tagit som utgångspunkt regeringens närings-, arbetsmarknads- och integrationspolitik. Den organisation jag föreslår avser, mot bakgrund av mina direktiv, validering av utländsk yrkeskompetens. Mitt förslag innebär att det är oväsentligt var eller hur kompetensen förvärvats – inom eller utom landet, genom teoretiska studier och/eller praktisk erfarenhet. Det är också oväsentligt om individen har dokument över sin formella eller informella utbildning eller över sin yrkeserfarenhet.

En organisation där alla vuxna – oavsett nationalitet på sina yrkeskvalifikationer – kan få sin kompetens validerad på samma grunder synes mig ligga helt i linje med regeringens politik. Jag vill därför – med stöd av de sakkunniga i utredningen – utanför mina direktiv föreslå att kompetensprov för validering skall kunna genomgå av alla vuxna som

önskar få sin yrkeskompetens jämförd och jämställd med yrkeskompetens som har sin grund i gymnasieskolans yrkesutbildning eller utbildning på angränsande nivå.

2 Inledning

2.1 Från arbetskrafts- till flyktinginvandring

Den flyktinginvandring som under 1940-talets första hälft hade placerat Sverige bland de stora invandringsländerna, relativt sett, övergick i och med krigsslutet snart till en arbetskraftsinvandring. De flyktingar som kommit under kriget hade så snart som möjligt satts i arbete. De som stannade kvar efter krigsslutet behövdes på den svenska arbetsmarknaden, liksom den landsbygdsbefolkning som sökte sig till städerna och de kvinnor som i ökande mängd gick ut i arbetslivet. Kravet på arbetstillstånd för norrmän och danskar hade upphävts redan 1943 och från 1946 togs kravet bort även för finländare. Efter kriget rådde stor brist på arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden och de nordbor som flyttade till Sverige var inte tillräckligt många för att tillgodose arbetskraftsbehoven. 1947 började Arbetsmarknadskommissionen att rekrytera arbetskraft i Italien, Ungern och Österrike. Under 1950-talet följdes dessa rekryteringsresor av nya till Västtyskland, Nederländerna, Belgien och Grekland och nya besök gjordes också i Österrike och Italien.

Merparten av dem som under 1950-talet sökte sig till Sverige ingick emellertid inte i gruppen av organiserat rekryterade. Av de närmare 260 000 som flyttade till Sverige var endast fem procent direkt rekryterade till den svenska arbetsmarknaden. Övriga – i synnerhet nordbor från Finland – kom på eget initiativ och kunde snabbt få arbete i den växande svenska industrin. 1954 överenskom de nordiska länderna om en gemensam arbetsmarknad och avskaffade samtidigt passtvangen. Detta gjorde det möjligt för nordiska medborgare att fritt resa, bosätta sig och ta anställning inom Norden utan särskilda tillstånd. Genom följdavtal omfattades alla nordbor av sociala förmåner i respektive land.

Under 1960-talet började den utomnordiska invandringen öka och det var i synnerhet jugoslaver, greker och turkar som sökte sig till Sverige. Nya överenskommelser om rekrytering av arbetskraft slöts också med Jugoslavien och Turkiet, denna gång av AMS. Dessa överenskommelser behövdes dock egentligen inte. Eftersom de viseringskrav som införts under andra världskriget så långt möjligt upphävts efter fredsslutet, kunde sydeuropeerna utan formaliteter komma till Sverige som turister. Här

kunde de sedan ansöka om arbetstillstånd så snart de fått en anställning. 1966 togs möjligheten bort att begära arbetstillstånd på plats. Genom en ändring i utlänningskungörelsen föreskrev regeringen att utomnordiska medborgare skulle ha erhållit arbetstillstånd före inresan i Sverige. Året därpå skärptes formuleringarna så att det blev omöjligt för tillståndsgivande myndigheter att – utom i vissa undantagsfall – bevilja arbetstillstånd efter inresa. Som grund för förändringarna låg ett omfattande utredningsarbete som påbörjades 1961 av den då tillsatta Utlänningsutredningen. Samtidigt hade fackliga organisationer – med hänvisning särskilt till arbetsmarknadssituationen – börjat kräva en reglerad invandring. Den reglerade invandringen brukar annars dateras till 1968 då ett riksdagsbeslut fastlade den grundläggande principen om sambandet mellan invandring och de invandrades likvärdiga förhållanden i Sverige.

Under slutet av 1960-talet ledde arbetsmarknadsprövningen allt oftare till att ansökningar om arbetstillstånd avslogs. Grundprincipen för arbetsmarknadsprövningen var att bara sådana ansökningar skulle beviljas, där det inte redan fanns arbets sökande i landet som kunde ta det lediga arbetet. Den utomnordiska arbetskraftsinvandringen kom därigenom att i princip upphöra när konjunkturedgångar, strukturomvandlingar och ökande arbetslöshet minskade efterfrågan på arbetskraft. Sedan oljekrisen 1973 har den utomnordiska arbetskraftsinvandringen legat på obetydliga nivåer och årligen i stort sett bara omfattat några hundra specialister och anställda i multinationella företag. En mer omfattande arbetskraftsinvandring kom strax efter införandet av den reglerade invandringen 1968. Den fria nordiska invandringen berördes inte av denna regering och de finländare, som under ett par år omkring 1970 sökte sig till Sverige, kunde fritt söka arbete i landet. Det var också i stor utsträckning samma grupp som några år in på 70-talet återigen, under en kort period, förvandlade Sverige till ett utvandrarnland när de återvände till hemlandet.

1970-talets invandring kom att domineras av anhöriginvandring och av olika perioder av flyktinginvandring med direkt anknytning till olika krig och kriser. Anhöriginvandringen berodde inte bara på att personer som kommit till Sverige inom ramen för arbetskraftsinvandringen nu återförenades med sina familjer, utan också på att nya familjer bildades, där en av parterna flyttade till Sverige.

Den nya utlänningslag som antogs 1980 var anpassad till en förväntad situation liknande 70-talets. Man räknade med fortsatt anknytningsinvandring, måttlig flyktinginvandring på 70-talsnivå och en obetydlig utomnordisk arbetskraftsinvandring. Nordborna stod inte längre för merparten av invandringen utan den utgjordes nu av europeisk invandring medan, fortfarande vid 80-talets början, den utomeuropeiska invandringen var obetydlig.

Förändringen i invandringen kom ganska dramatiskt under andra hälften av 1984. Antalet asylsökande började öka genom främst inbördeskriget i Libanon, kriget mellan Iran och Irak och det utdragna kriget i Eritrea. Den utomeuropeiska invandringen ökade därmed betydligt sin andel av den totala invandringen. När sedan omvälvningarna inom östblocket ledde till att utreseförbud, Berlinmur och andra utresehinder försvann, anslöt sig i 80-talets slutskede också människor från dessa länder till de asylsökande från Mellersta Östern och Afrika. Asylsökande och flyktingar kom för första gången sedan andra världskriget att på nytt dominera invandringen till Sverige.

Under 1990-talets början minskade antalet asylsökande intill dess att utvecklingen i det forna Jugoslavien ledde till att ett stort antal asylsökande, främst från Kosovo och Bosnien-Hercegovina, sökte sig till Sverige. På nytt hade gruppen europeiska invandrare blivit större än gruppen av utomeuropéer. Därefter minskade antalet asylsökande successivt på grund av att visumkrav etappvis införts för samtliga nya länder. Från 1997 har antalet asylsökande på nytt ökat något. Under hela 90-talet har också anhöriginvandringen legat på jämförelsevis höga nivåer.

Från 1997 ändrades utlänningslagen i många avseenden. De tidigare krigsvägrar- och de factoflyktingparagraferna utgick och ersattes delvis av ett nytt skyddsbegrepp samtidigt som konventionsflyktingparagrafen gavs en vidare innebörd. Anhörigbegreppet som grund för familjeanknytning förändrades också.

Invandrarnas situation på arbetsmarknaden började under 1980-talet att försämrats väsentligt. Trots högkonjunkturen var svårigheterna betydande för 80-talets många nyanlända att komma in på arbetsmarknaden. Den stigande arbetslösheten under 90-talet har drabbat invandrarna än hårdare än befolkningen i övrigt¹. Både andelen invandrare som stod till arbetsmarknadens förfogande och andelen med arbete sjönk. Svag arbetsmarknadsanknytning påverkar i hög grad också möjligheterna till integration i det svenska samhället.

2.2 Hur ser arbetsmarknaden ut?

¹ Det finns ingen generell definition av begreppet "invandrare". För att ändå – utan att här gå in på de olika definitioner som används i olika sammanhang – ge en indikation på storleken på arbetslösheten kan som en jämförelse anges följande. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar var årsmedeltalet när det gäller arbetslöshet 1997 för utländska medborgare ca 25 procent och för svenska medborgare ca 7 procent.

Såsom framgått i föregående avsnitt blev det under 1990-talet allt svårare för personer med utländsk bakgrund att finna arbete på den svenska arbetsmarknaden. Detta förhållande har undersökts i forskningsprojekt och studier i andra sammanhang, liksom i olika statliga utredningar.

Invandrarpolitiska kommittén (Kommittén för översyn av invandrarpolitiken, KU 94:11) belyser arbetsmarknadssituationen i sitt delbetänkande "Arbete till Invandrare" (SOU 1995:76). Man fokuserar här på invandrarernas sysselsättning medan man i slutbetänkandet "Sverige framtiden och mångfalden" (SOU 1996:55) behandlar andra arbetsmarknadsfrågor, t. ex. inkomstfördelning och karriärmöjligheter. Kommittén konstaterar i sitt delbetänkande att mycket stora förändringar behövs på arbetsmarknaden och tar upp en diskussion som ventilerar både kort- och långsiktiga åtgärder i syfte att avbryta ökningen av antalet bidragsberoende invandrare. Arbetsmarknadssituationen behandlas också i propositionerna "Vissa åtgärder för att halvera den öppna arbetslösheten till år 2000 m.m." (prop 1995/96:222) och "Sverige, framtiden och mångfalden från invandrarpolitik till integrationspolitik" (prop. 1997/98:16).

Arbetsmarknadsförhållandena har även beskrivits av Statens Invandrarverk, bl.a. 1997 i rapporterna "Individuell mångfald, Invandrarverkets utvärdering och analys av det samordnade flyktingmottagandet 1991–1996" och "Mångfald och ursprung, Rapport från ett multietniskt Sverige". Vidare kan nämnas att Studieförbundet Näringsliv och Samhälle (SNS) inom ramen för ett projekt om migration och migrationspolitik har kompletterat det offentliga utredningsarbetet med egna studier av invandrarernas situation på den svenska arbetsmarknaden och med utgivning av andra skrifter i ämnet². I SNS rapporter och i Invandrarverkets ovannämnda utvärdering av flyktingmottagandet 1991–1996 ingår omfattande litteraturförteckningar, vari ingår skrifter som bl.a. behandlar arbetsmarknadssituationen.

Mot bakgrund av att arbetsmarknadsfrågorna ingående belysts i andra sammanhang går jag här inte in närmare på dessa utan avgränsar mig till att som en bakgrund sammanfattningsvis återge för mitt uppdrag re-

² Jan Ekberg & Björn Gustafsson: Invandrare på arbetsmarknaden, SNS Förlag 1995

Per Broomé, Ann-Katrin Bäcklund, Christer Lundh & Rolf Ohlsson: Varför sitter "brassen" på bänken? eller Varför har invandrarna så svårt att få jobb? SNS Förlag 1996

Pieter Bevelander, Benny Carlson & Mauricio Rojas: I krusbärslandets storstäder. Om invandrare i Stockholm, Göteborg och Malmö, SNS Förlag 1997

Per Broomé & Ann-Katrin Bäcklund: S-märkt. Företagets etniska vägval, SNS Förlag 1998

levanta delar av en undersökning utförd 1997 inom ramen för Svenska Arbetsgivareföreningens (SAF) projekt om migration och multikulturell management.

2.3 Hinder för att anställa invandrare

I syfte att få en bild av vilka föreställningar svenska företagare har om vilka hinder som finns för att anställa invandrare gavs Demoskop AB i uppdrag av SAF att genomföra en undersökning³ bland företag i hela landet med 20 eller fler anställda. Undersökningen omfattade 401 företagare som telefonintervjuades. Även invandrarföretagares syn på dessa hinder efterfrågades i en undersökning. Undersökningen genomfördes som telefonintervjuer bland 51 invandrarföretagare i Uppsala kommun som tillhör nätverket Intercult. Här refereras, som tidigare nämnts, för mitt uppdrag relevanta delar av undersökningen.

Inledningsvis ombads de tillfrågade att ta ställning till ett antal påståenden om vad som kan utgöra *hinder för anställning* av invandrare. Svenska företagare trodde främst att arbetsgivaren har svårt

”att göra en bedömning av invandrare som arbetssökande. Drygt åtta av tio tror t.ex. att arbetsgivare har svårt att värdera invandrades tidigare yrkeserfarenhet respektive utländska utbildningar. Sju av tio tror att invandrare pratar för dålig svenska.” (sid 1)

Även invandrarföretagarna (drygt nio av tio) trodde att svårigheten att bedöma utländska utbildningar var det främsta hindret medan drygt sex av tio instämde i påståendet att arbetsgivare har svårt att värdera invandrades tidigare yrkeserfarenhet och att invandrare talar för dålig svenska. 40 respektive 45% trodde att arbetet kräver större språkkunskaper och 35 respektive 65% trodde arbetsgivare har svårt att bedöma invandrades förmåga att arbeta i lag. Här uppfattar alltså fler invandrarföretagare problem än svenska företagare.

Frågan om huruvida *praktiktjänstgöring helt betald av staten skulle göra det mycket eller något lättare för invandrare att få arbete* besvarades lika av såväl svenska företagare som invandrarföretagare. I båda grupperna ansåg ungefär sju av tio att en sådan åtgärd skulle göra det mycket alternativt något lättare, medan knappt tre respektive drygt två av tio ansåg att en sådan åtgärd inte skulle göra någon skillnad.

Vidare tillfrågades de svenska företagarna om sin uppfattning ifråga om svenska företags intresse av att rekrytera medarbetare med invand-

³ Christina Larsson: Hinder för att anställa invandrare. Februari - mars 1997, Demoskop AB 1997-03-17

rarbakgrund under de närmast kommande åren. 79%, således nästan åtta av tio, trodde att intresset skulle förbli som "idag" (d.v.s. 1997) medan 18% trodde att det kommer att bli mer intressant. En procent trodde att det skulle komma att bli mindre intressant. Några tydliga skillnader beroende på företagsstorlek förelåg inte.

Företagarna fick med egna ord svara på frågan hur sysselsättningsgrad och entreprenörskap skulle kunna öka bland invandrarna. Samtliga svar redovisas i sin helhet i rapporten. Många svar bland de svenska företagen handlade om

"att invandrades praktiska kunskaper i svenska måste bli bättre och att språket, och ofta förmågan att skriva, är avgörande för möjligheterna att klara ett arbete." (sid 6)

Andra talar om andra typer av utbildning och träning och vissa om behovet av praktik. Invandrarföretagarna tar inte upp språkproblemet men har i övrigt delvis likartade synpunkter, möjligtvis tar något fler här upp *behovet av information för att minska fördomar och diskriminering*.

En klusteranalys genomfördes också i avsikt att finna grupperingar av svenska företag som har likartad inställning till vilka hindren är för att anställa invandrare. Fyra grupperingar identifierades, nämligen

1. *Positiva*
2. *Negativa*
3. *Det är en invandrarfråga*
4. *Arbetsmarknaden är största problemet (sid 9)*

Grupp 1 trodde inte alls lika ofta som andra att de efterfrågade förhållandena – t. ex. att det skulle vara svårt att bedöma invandrades förmåga att arbeta i lag – hindrar företagen att anställa invandrare.

Grupp 2 trodde oftare än andra att företagare såg problem och hinder i samtliga undersökta omständigheter – t. ex. beträffande invandrades språkkunskaper.

I Grupp 3 trodde man också ofta att företagare tycker att det är problem med t.ex. språkkunskaper. (sid 10)

I Grupp 4 var de ovan nämnda omständigheterna av betydligt mindre betydelse, medan däremot höga ingångslöner och strikta arbetsrättsregler ansågs vara de två absolut största problemen. Dessa faktorer fäste där

emot inte Grupp 1 särskilt stor vikt vid, medan Grupp 2 trodde att de har betydelse. Grupp 3 ansåg inte alls lika ofta som övriga att dessa faktorer har betydelse för att inte fler invandrare anställs.

3 Redovisning av kartläggningar

3.1 Inledning

Inledningsvis beskrivs olika typer av övergripande koncept vid värdering av utländsk högre utbildning och anges de fyra typer av erkännande som man internationellt talar om idag inom området "värdering av utländsk utbildning". Vidare anges direktiv om erkännande av utbildning inom EU och svenska myndigheter som är utsedda att ansvara för prövningar mot bakgrund av dessa och var högre utbildning i övrigt värderas. Avslutningsvis beskrivs Yrkesprövning för invandrare och ges exempel på yrken, för vilka det idag anordnas prövningar för s.k. branschcertifikat, samt redovisas värderingsverksamhet i andra EU-länder ifråga om yrkesutbildningar på gymnasial nivå vad avser icke reglerade yrken.

3.2 Några begrepp

Vid värdering av utländsk utbildning kan mer eller mindre stränga krav ställas på överensstämmelse mellan den utländska utbildningen och motsvarande inhemska utbildning. När det gäller värdering av högre utbildning har i vissa europeiska länder utvecklingen gått från ekvivalering (*equivalence*) över erkännande (*recognition*) till acceptans (*acceptance*) som övergripande koncept. I några länder kan fortfarande tillämpas *nostrification*, ett begrepp som saknar svensk motsvarighet (se nedan).

Dessa begrepp innebär i korthet följande.

"*Nostrification*" (svenskt ord saknas för detta) är en strängare form av ekvivalering (se nedan). Här krävs att den utländska utbildningen skall vara i princip helt identisk med den inhemska utbildningen. När, å andra sidan, den utländska utbildningen erkänts, innebär erkännandet vanligtvis också rätt att använda den inhemska examensbenämningen/-titeln. Internationellt var detta tidigare ett vanligt förfaringsätt vid värdering av utländsk universitetsutbildning.

Ekvivalering innebär att den utländska utbildningen skall vara, i alla viktiga avseenden, i det närmaste identisk med den inhemska. Krav ställs på detaljerad överensstämmelse och likvärdighet vid jämförelse mellan

den utländska och den inhemska utbildningen – kurs för kurs vad gäller nivå, innehåll, kvantitet samt kvalitet (i den mån jämförelse och värdering av kvalitet bedöms som relevant och möjlig på grundval av tillgängligt underlag).

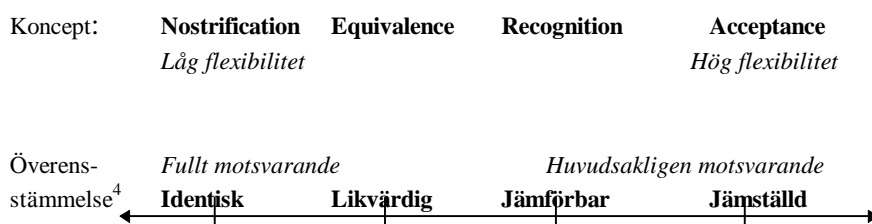
Erkännande avser en mer övergripande och allmän överensstämmelse mellan den utländska och den inhemska utbildningen. Den utländska utbildningen behöver inte vara identisk med den inhemska för att erkännas, utan här är utgångspunkten att utbildningarna har jämförbar nivå och omfattning samt har samma syfte. (Se vidare nedan.)

Vid *acceptans* är utgångspunkten fortfarande att nivå, kvalitet och syfte skall bedömas vara likvärdiga, men smärre skillnader i innehåll och kvantitet kan accepteras. Detta koncept är grunden för yrkesmässigt erkännande inom EU i enlighet med de s.k. generella direktiven avseende ömsesidigt erkännande av behörighetsgivande högre utbildning (89/48/EEG och 92/51/EEG), vilka avser s.k. reglerade yrken, dvs. yrken som enligt en lag eller en förordning kräver auktorisation, legitimation eller motsvarande. En person som är kvalificerad att utöva ett visst yrke i hemlandet skall också vara kvalificerad att utöva samma yrke i alla andra medlemsländer.

I figur 1 illustreras hur begreppen förhåller sig till varandra.

Fig. 1

Olika typer av övergripande koncept vid värdering av utländsk högre utbildning



Källa: Värdering & erkännande av utländsk högskoleutbildning, principer och metodik, Högskoleverket. Högskoleverkets rapportserie 1998 15 R

Syftet med erkännande av utländska utbildningar skiftar. Tidigare har utländska utbildningar erkänts mot bakgrund av i princip ett av två syften, antingen för att utbildningen skulle tillgodoräknas för fortsatta studier, s.k. akademiskt erkännande (*academic recognition*), eller för att utbildningen skulle kunna användas för yrkesutövning, s.k. yrkesmässigt erkännande (*professional recognition*).

Numera har dessa begrepp delats upp i undergrupper

⁴ Grad av överensstämmelse utifrån minimikrav avseende huvudsakligen nivå, innehåll, kvantitet, kvalitet och syfte.

1. Akademiskt erkännande

- a) Erkännande av slutförda studier från ett land som bas för fortsatta studier i ett annat land (s.k. cumulative academic recognition).
- b) Tillgodoräknande av studier som bedrivits utomlands inom ramen för studier som bedrivs i hemlandet (s. k. academic recognition by substitution).

2. Yrkesmässigt erkännande

- a) Erkännande av utbildning för utövande av ett yrke som är reglerat i värdlandet (s.k. ”de jure” professional recognition).
- b) Erkännande av utbildning för yrkesverksamhet då yrket inte är reglerat i värdlandet (s.k. ”de facto” professional recognition).

För fullständighetens skull skall här också nämnas den särskilda typ av erkännande som finns i i Sverige, nämligen *motsvarandeförklaringen*, som Högskoleverket utför med stöd av skollagen och som avser lärarutbildningar som genomgått i ett land som ligger utanför Norden eller i ett land som inte tillhör EU eller EFTA.

Den typ av erkännande som berör denna utredning avser alltså punkten 2. b. ovan, erkännande av utbildning för yrkesverksamhet då yrket inte är reglerat i Sverige.

3.3 Myndigheter som värderar utländsk utbildning för yrkesmässigt erkännande

3.3.1 ”De jure” yrkesmässigt erkännande (Punkt 2 a ovan)

Sverige omfattas av EG-direktiv som rör erkännande av sådan utbildning och yrkeskompetens som ger behörighet till ett visst yrke, ett s. k. reglerat yrke. Här finns bl.a. de så kallade sektorsdirektiven, som gäller för vissa yrken, och, för övriga, ett system av generella direktiv.

Reglerat yrke och behörig myndighet

Vad menas då med ett *reglerat yrke*? Det är ett yrke, som enligt lag eller förordning inte kan utövas utan auktorisation, legitimation eller motsvarande. Auktorisationen eller legitimationen kan ofta vara förknippad med krav på en specificerad utbildning. Antalet reglerade yrken, och vilka dessa är, skiljer sig mellan länderna. Rätten att utöva yrket avgörs i varje enskilt fall av en för varje yrke utsedd myndighet, en s.k. behörig myndighet (*competent authority*) som fattar beslut inom sitt ansvarsområde. Det skall framhållas att det är yrkeskompetensen som skall vara avgö-

rande vid prövningen. Om utbildningen leder till jämförbar nivå av yrkesskicklighet och förbereder för liknande ansvar görs ingen åtskillnad baserad på att utbildningen i det ena landet ligger på högskolenivå och i det andra utanför högskolesystemet

Olika direktiv

Sju yrken omfattas av *sektorsdirektiv*. För dessa har minimikraven samordnats på EU-nivå, vilket innebär att examensbeviset i princip blir automatiskt erkänt.

Berörda yrken och myndigheter är följande:

- Arkitekt Höskoleverket
- Barnmorska, farmaceut, läkare,
sjuksköterska och tandläkare Socialstyrelsen
- Veterinär Jordbruksverket.

Ett trettiotal yrken berörs av dels det första generella direktivet för erkännande av yrkesinriktad högre utbildning (89/48/EEG), dels det andra generella direktivet (92/51/EEG), som kompletterar det första generella direktivet.⁵

Nedan anges yrken som berörs av nämnda direktiv samt de myndigheter som är utsedda av regeringen att vara behöriga myndigheter. (Siffrorna inom parentes anger berört direktiv.)

Advokat (1)	Sveriges Advokatsamfund
Organist och präst (1), kantor (2)	Domkapitlet i respektive stift
Fastighetsmäklare (2)	Fastighetsmäklarnämnden
Flygtekniker (2)	Luftfartsverket
Revisor (1)	Revisorsnämnden
Befäl i räddningsstyrka, brandman, brandsynerförrättare och skorstensfejarmästare (2)	Räddningsverket
Räddningschef (1)	
Sjöingenjör och sjökaptan (1), Fartygselektriker, maskinist A och B, maskintekniker A och B, skeppare A och B samt styrman A och B (2),	Sjöfartsverket
Logoped, optiker, psykolog, psyko- terapeut, röntgensjuksköterska samt sjukgymnast (1)	Socialstyrelsen

⁵ För ytterligare information hänvisas till Höskoleverkets broschyr Erkännande av yrkeskompetens inom EU-EES, som även nås via <http://www.hsv.se/verksamhet/internationellt/EUochEG/EGdir.html>

Receptarie, tandhygienist och tandsköterska (2)	
Trafiklärare (2)	Vägverket
Lärare (1)	Ingen behörig myndighet utsedd

Direktiv 89/48/EEG gäller om det reglerade yrket i värdlandet kräver högskoleutbildning som omfattar minst tre års studier.

Direktiv 92/51/EEG, som alltså kompletterar direktiv 89/48/EEG, gäller om det reglerade yrket i värdlandet kräver

- högskoleutbildning som är kortare än tre år eller
- särskild yrkesutbildning som inte ligger på högskolenivå (t.ex. gymnasieutbildning) eller
- yrkesutbildning på annan lägre nivå.

Behörighet att arbeta som *elinstallatör* regleras enligt direktivet om genomförande av etableringsfrihet och frihet att tillhandahålla tjänster för egenföretagare i tillverknings- och processindustrin inom ISIC-huvudgrupperna 23 – 40 (industri och hantverk). Direktiv 64/429/EEG. Behörig myndighet är Elsäkerhetsverket.

3.3.2 ”De facto” yrkesmässigt erkännande

Högskoleverket värderar utländsk högre utbildning, som är slutförd med examen på en viss lägsta nivå och som avser icke legitimationsyrken. Huvudsyftet med värderingen är att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för personer med utländsk högre utbildning och att på så vis tillvarata värdefull kompetens.

En värdering innebär att en utbildning jämförs med svensk högskoleutbildning vad gäller nivå, omfattning och huvudsakligt innehåll. I tillämpliga fall vägs syftet med utbildningen in, dvs. i vilken utsträckning den förbereder för t.ex. forskarstudier och/eller viss yrkesverksamhet i utbildningslandet. Utbildningen skall utgöra en reguljär del av det utländska grundutbildningssystemet. Bedömningen görs på grundval av betygshandlingar (examensbevis och personlig ämnesförteckning) utfärdade av ett lärosäte, som är erkänt av utbildningsmyndigheterna i utbildningslandet, eller av en myndighet som har detta ansvar.

Högskoleverkets bedömning anges normalt i antal poäng på svensk högskolenivå inom ramen för relevant svenskt utbildningsprogram eller – område. Det övergripande konceptet är *erkännande*. Bedömningen är avsedd att vara en rekommendation för den som skall fatta beslut om

anställning. Den kan också fungera som en vägledning och ett hjälpmedel för svenska universitet och högskolor som har att fatta beslut om tillgodoräknande av utbildning eller om antagning, s.k. *akademiskt erkännande*.

3.3.3 Yrkesprovning för invandrare

Yrkesprovning för invandrare utvecklades 1988 inom ramen för Arbetsmarknadsverkets invandrapolitiska program Öppna dörrarna för invandrare. Verksamheten blev reguljär den 1 juli 1991 efter att till att börja med ha anordnats på försök. Yrkesprovningen genomförs som en arbetsmarknadspolitisk åtgärd enligt gällande regler för arbetsmarknadsutbildning.

Yrkesprovning för invandrare innebär att invandraren genomgår praktiska och teoretiska prov. Yrkesprovningen kan genomföras även om tidigare utbildning/yrkeserfarenhet inte kan dokumenteras. På grundval av provresultatet görs en bedömning av vederbörandes utländska yrkesutbildning och/eller yrkeskunskaper i förhållande till motsvarande svenska yrkesutbildning eller svenska yrkeskrav. Efter yrkesprovningen utfärdas ett särskilt utlåtande, där visade kunskaper redovisas och relateras till motsvarande svenska yrkesutbildning och/eller yrkeskrav och uppgift lämnas om eventuellt kompletteringsbehov.

Arbetsförmedlingarna upphandlar provningsplatser direkt av utbildningsanordnaren. Det finns ett femtontal s.k. resursskolor i landet som har genomfört provningarna inom olika yrkesområden. Provningarna har genomförts inom Komvux/Uppdragsutbildningen, på gymnasieskolan, vid Stockholms Tekniska Institut (STI) och inom AmuGruppen. För utbildningar som inte har någon motsvarighet inom den svenska gymnasieskolan har yrkesprovningen förlagts till lämplig, annan plats med motsvarande utbildning. I de fall den utländska utbildningen legat på en högre nivå än den gymnasiala har även högskolor medverkat i yrkesprovningar – detta har skett i samverkan med Komvux/Uppdragsutbildningen i Kristianstad.

Omfattningen av yrkesprovningen beror på yrkesområde och har varierat mellan en vecka och tolv veckor. Som exempel kan nämnas att yrkesprovning för guldsmeder omfattat en till två veckor, för frisörer tre veckor och för tekniker/ingenjörer tio till tolv veckor.

Inom såväl Arbetsmarknadsstyrelsen, som länsarbetsnämnderna fanns tidigare handläggare som ansvarade för invandrarfrågor och som kunde ge råd och stöd till arbetsförmedlare/yrkesvägledare i frågor rörande bl.a. yrkesprovning. Idag finns i stort sett ingen kunskap om yrkesprovning som åtgärd vare sig inom AMS eller länsarbetsnämnderna.

Yrkesprövning för invandrare var av ganska stor omfattning i början av 90-talet, men sedan dess har omfattningen successivt minskat. I dagsläget genomförs endast ett fåtal prövningar och för de flesta yrkesområdena anordnas inte längre några prövningar alls.

Yrkesprövning anordnas alltså numera i stort sett inte längre. Jag har erfaren att de främsta tre orsakerna till detta är följande.

1. Arbetsgivarna har varit okunniga om prövningsutlåtandets status. De har inte fått den information som de behövt som grund för att acceptera prövningsutlåtandet som ett dokument motsvarande avgångs-/slutbetyg från gymnasial yrkesutbildning.
2. Genom lagen för offentlig upphandling har det blivit mer omständligt och därigenom tids- och kostnadskrävande att upphandla en prövningsplats.
3. Dålig tillgänglighet – det har framkommit att en del personer inte kunnat eller velat resa till annan ort för prövningen.

Även om yrkesprövningen i sin nuvarande form och organisation spelat en mindre roll när det gällt att lotsa invandrare in på den svenska arbetsmarknaden, är det viktigt att erfarenheterna från verksamheten tas tillvara. Hos de resursskolor, t.ex. Komvux/Uppdragsutbildningen i Kristianstad och Stockholms Tekniska Institut, som byggt upp och genomfört yrkesprövningar för olika yrkesområden, finns en kompetens och erfarenhet som bör vara en god grund att utgå från i ett påföljande arbete med att utveckla ett värderingssystem.

3.4 Exempel på branschprövningar

I andra länder är det vanligt att yrkesutbildningar avslutas med någon form av prov för att garantera nivån och kvaliteten på utbildningen.

I Sverige är det mycket ovanligt med prov som bevis på yrkesutbildningens kvalitet. De få yrkesutbildningar som hittills förknippats med prov är utbildningar inom typiska hantverksyrken, vilka avslutas med gesällprov. Intresset för prov har dock ökat markant inom flera yrkesområden under de senaste åren. Det gäller särskilt för branscher inom byggsektorn, men också inom andra områden är man på väg att införa prov som avslutning på sin yrkesutbildning.

I kapitel 4, Förslag till system för värdering av utländsk kompetens, ingår branschprövningar som en del av systemet. Som en bakgrund till det kompletterar jag här kartläggningen med exempel på två skilda branscher, som infört prov/yrkesexamen i anslutning till sin yrkesutbildning. Dessa prov uppfattas mycket positivt av branschernas medlemsföretag.

VVS-branschen (Värme, Ventilation, Sanitet)

Från att tidigare ha varit en i huvudsak hantverksinriktad bransch, har VVS-branschen under 1990-talet utvecklats mot en teknikbransch med krav på såväl hantverkarskunnande som funktions- och systemförståelse hos montörerna. För att rekrytera montörer med rätt kompetens, men också för att höja statusen på VVS-montörsyrket, har branschens parter beslutat om ett examenssystem, yrkesexamen VVS, vilken består av tre delar – kunskapstest, systemkunskapsprov och yrkesexamensprov (se bilaga 2). Proven utvecklas av VVS-branschens yrkesnämnd och genomförs av branschen i samarbete med ett antal skolor. Provverksamheten finansieras av VVS-branschen.

- *Kunskapstestet* sker i slutet av årskurs 1 i gymnasieskolan och ger eleven en uppfattning om var han/hon står kunskapsmässigt i förhållande till branschens krav.
- *Systemkunskapsprovet* genomförs i anslutning till att eleven avslutar sin utbildning i årskurs 3. Här får eleven visa att han/hon motsvarar branschens krav på funktionsförståelse och förmåga att styra och reglera olika VVS-system. Provet tar en dag.
- Efter två års färdigutbildning i företag är det dags för lärlingen att göra sitt *yrkesexamensprov*. I detta skall visas att han/hon självständigt kan utföra en komplett VVS-installation. Bedömningen görs utifrån funktion, yrkesmässigt utförande, hur arbetet planläggs, arbetsmetod inklusive ergonomi och användande av skyddsutrustning samt utifrån helhetsintryck. Provet, som också innehåller teoriinslag, tar fyra dagar.

Efter godkända prov har lärlingen tagit sin yrkesexamen och får sitt utbildningsbevis.

Städ- och rengöringsbranschen

Från att ha varit en bransch med måttliga krav på branschkunskaper hos personalen och låg status i yrket, har städ- och rengöringsbranschen utvecklats mot en servicebransch med starkt ökade kompetenskrav. Det beror dels på konkurrens och mer mångsidiga uppdrag och därigenom förändrad arbetsorganisation, dels mer kvalificerat innehåll i arbetsuppgifterna, behov av allsidig kunskap om kemiska produkter samt god förmåga att kommunicera med kunderna.

Städ- och rengöringsbranschen är en av de branscher, vars anställda i stor utsträckning har utländsk bakgrund, detta gäller i synnerhet i storstadsregionerna.

Branschen har hittills inte haft någon regelrätt gymnasieutbildning och har därför tagit fram ett eget omfattande utbildningspaket. För att dels garantera att de ökade kompetenskraven uppfylls, dels höja statusen

i yrket, erbjuder Städ- och Rengöringsbranschens Yrkesnämnd städföretag och utbildningsanordnare ett särskilt yrkesprov som bevis på genomgången, godkänd utbildning. Yrkesnämnden utbildar handledare för utbildningen och yrkesprovet. Yrkesprovets innehåll framgår av bilaga 3. Efter avslutat yrkesprov erhåller deltagarna ett yrkesbevis utfärdat av Städ och rengöringsbranschens Yrkesnämnd och av aktuell provanordnare.

3.5 Värdering av utländsk gymnasial yrkesutbildning i andra EU-länder

3.5.1 Allmänt

I utredningsuppdraget ingår att kartlägga hur andra länder inom EU hanterar frågan om värdering av utländsk yrkesutbildning på gymnasial och angränsande nivå. Den faktiska tid som stått till buds för utredningen har inte medgivit någon brett upplagd egen undersökning härvidlag. Underlaget för min redovisning utgörs av en sammanställning av material, vilket, som nämnts i kapitel 1, insamlats i Danmark av Dansk Flygtningehjelp inom ramen för ett projekt – *Assessment and Recognition of Professional Qualifications of Refugees in the European Community* – med finansiellt stöd av EU-kommissionen, och som vänligen ställts till mitt förfogande.

De delar av materialet som är av intresse för denna utredning avser uppgifter om i vilken mån det i EU-länderna finns organisationer för värdering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå för arbetsmarknadsändamål i de fall yrkena inte är reglerade i lagar eller förordningar (motsv), det vill säga s.k. ”de facto” yrkesmässigt erkännande (”de facto vocational recognition”).

Inledningsvis kan konstateras att någon enhetlig organisation för värdering av utländska yrkesutbildningar eller yrkeskompetens inte finns i EU-länderna när det gäller erkännande för arbetsmarknaden av utbildning avseende ett icke reglerat yrke. I själva verket är det så att det – med några få undantag – över huvud taget vare sig behövs eller går att få en sådan värdering. Ibland hänvisas sökande till den organisation som finns för värdering för s.k. akademiskt erkännande, dvs. erkännande som ges i syfte att den sökande skall kunna ansöka om antagning till fortsatta studier eller om tillgodoräknande inom ramen för pågående studier, varvid värderingen görs på grundval av dokument.

I ett par länder kan en kompetensbaserad prövning genomgå. I några fall kan en organisation tillhandahålla ett intyg om en utbildnings nivå i

utbildningslandet och eventuellt en jämförande uppgift om nivå i värdlandet.

I det följande ges exempel från två länder – Finland och Nederländerna – på hur värdering av utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå kan organiseras. I övrigt hänvisas till Dansk Flygtningehjælps rapport, som kommer att finnas tillgänglig på Internet under adress <http://www.drc.dk>.

3.5.2 Finland

Utlåtanden baserade på betygsdokument

Utbildningsstyrelsen avger på begäran rådgivande *sakkunnigutlåtanden* över utländska yrkesexamina, som är lägre än högskoleexamina. På grundval av utbildningsdokumenten jämförs den utländska utbildningen med samma/närmast motsvarande finländska utbildning. En förutsättning för ett utlåtande är bl.a. att den utländska examen ingår i den officiella examensstrukturen i utbildningslandet. Om det i utbildningen ingår kompetensprov görs en jämförelse av examensfordringarna för den utländska respektive motsvarande finländska utbildningen.

Fristående yrkesprov/ yrkesexamina

Personer med utländsk utbildning kan också delta i de *yrkesexamina* som inrättats på den finländska arbetsmarknaden genom Lagen om yrkesexamina 1994. Ett fristående yrkesprov, som kan ta från 3 dagar och upp till 2 veckor beroende på yrkesbransch och examen, kan genomgåas oberoende av hur personen inhämtat sin yrkeskunskap. För den som ändå vill förbereda sig för proven finns möjlighet att göra det inom ramen för en individuell studieplan.

Proven anordnas i enlighet med de examensgrunder, som fastställts (för de ca 300 examina som finns för närvarande) av Utbildningsstyrelsen. Proven består av olika situationer som examinanden kan ställas inför i sitt yrke. Så verklighetstroga situationer som möjligt eftersträvas – proven förläggs därför ofta till arbetsplatser. Arbetsresultatet och det sätt, som arbetet utförs på, bedöms samt bl.a. hur arbetet planeras och organiseras, examinandens samarbetsförmåga, kommunikationsförmåga samt snabbhet och flexibilitet.

I systemet finns följande aktörer:

- *Utbildningsministeriet*, som fastställer examensbenämningarna och indelningen av examina i olika nivåer enligt lagen om yrkesexamina och fattar beslut om examensavgiften,

- *Utbildningsstyrelsen* (UBS) som bl.a. fastställer examensgrunderna och fattar beslut om indelningen i branscher och verksamhetsområden för examenskommissionerna efter förslag från berörd utbildningskommission (se nedan), tillsätter examenskommissioner, handhar examenskommissionernas bokföring och arkiv, bistår dem vid utredning om lämpliga läroanstalter att ingå examensavtal med,
- *Utbildningskommissioner* (f.n. 29 st) inom UBS, vilka är branschvisa sakkunnigorgan för planering och utveckling av yrkesutbildningen inom olika områden. Utbildningskommissionerna består av representanter för arbetsgivare, arbetstagare, branschens forsknings- och utvecklingsverksamhet, UBS och lärarna. (Sekreterar- och kansliuppgifterna vid kommissionerna sköts i regel av UBS. Dessa kommissioner fanns redan innan lagen om yrkesexamina tillkom.) Utbildningskommissionerna ”behandlar preliminärt” examensgrunderna innan beslut fattas av UBS och behandlar indelningen i branscher och verksamhetsområden för examenskommissionerna (se nedan),
- *Examenskommissioner*, som tillsätts på högst tre år och som består av representanter för arbetsgivare, arbetstagare och undervisningsväsendet, sammanlagt högst nio medlemmar. F.n. finns det ca 250 examenskommissioner som ansvarar för olika branscher och examina, regionalt eller nationellt. Examenskommissionerna bestämmer hur examina skall ordnas och övervakas. De svarar, vidare, för examensuppgifterna, bevakar kvalitetsnivån och utfärdar examensdokumenten. På uppdrag av berörd examenskommission anordnar läroanstalter som ger yrkesutbildning, m.fl., examina,
- *Läroanstalter och övriga institutioner*, som svarar för de egentliga arrangemangen för examina och bedömningen av prestationerna. Därutöver kan läroanstalterna ha informations- och vägledningsansvar. Provanordnaren undertecknar tillsammans med examenskommissionen examensdokumenten. Uppdragen regleras i avtal mellan examenskommissionerna och läroanstalterna, m.fl,
- *Läroanstalternas huvudmän*, som tillsätter – genom inbördes avtal – de regionala examenskommissionerna för vissa examina (jmf UBS ovan),
- *Länsstyrelserna*, som är högsta besvärsmyndighet i examensärenden. Den som är missnöjd med bedömningen anhåller om rättelse i första hand hos examenskommissionen. Blir examinanden inte nöjd med kommissionens beslut kan han/hon besvära sig hos länsstyrelsen.

Examina anordnas i form av ”avgiftsbelagd service”. Den avgift som tas ut är – totalt sett – av mindre omfattning. Är examinanden inskriven vid någon skola betalas avgiften i vissa fall med statliga medel.

Några särskilda förutsättningar skall egentligen inte gälla för invand-
rares deltagande i proven för yrkesexamina. Examensarrangemangen
kan dock variera något. En utgångspunkt är att examinanden skall ha
fungerande kunskaper i yrkesspråket på ettdera av de inhemska språken.
Han/hon skall i examenssituationen kunna förstå anvisningarna och göra
sig förstådd i yrkeshänseende. Tolk får inte anlitas, men skriftliga delar
kan kompletteras muntligt och tilläggstid skall kunna ges för planering
av uppgifter och för de skriftliga delarna. I övrigt bör uppgifterna utfö-
ras normalt inom den utsatta tidsramen.

3.5.3 Nederländerna

Inom ramen för *Structuur voor internationale diplomawaardening*, vil-
ken inrättades 1994, är fyra organisationer verksamma med värdering av
utländsk utbildning, nämligen

1. *AOB (Adviesbureau for Opleiding en Beroep)* (studie- och yrkesväg-
ledningscentra), som arbetar med alla utbildningsnivåer,
2. *Colo (Vereniging landelijke organen beroepsonderwijs)* för värdering
av gymnasiala yrkesutbildningar och lärlingsutbildningar, vilken görs i
samråd med berört nationellt branschorgan för yrkesutbildning,
3. *IB Groep (Informatie Beheer Groep)* för värdering av allmän gymna-
sieurutbildning,
4. *Nuffic* för värdering av högre utbildning.

Värderingarna var initialt kostnadsfria men är sedan ett par år avgifts-
belagda. P.g.a finansiella problem har den ursprungliga organisationen
förändrats. I det följande redovisas vad som gäller inom området värde-
ring av yrkesutbildning på gymnasial nivå.

AOB består av 15 regionala *AOB*-centra med ca 25 filialer.

Huvudsyftet med *AOB*:s arbete är rådgivning i studie- och yrkesväg-
ledningsfrågor. Inom *AOB* har också värderats utländska utbildningar –
ca hälften av de ärenden man mottagit. Enligt uppgift underhand skall
numera alla sådana ärenden vidarebefordras till den av övriga värde-
ringsorganisationer, som berörs av ärendet. *AOB* ger råd ifråga om
kompletterande utbildning och informerar om var den kan erhållas. Man
kan också ge hänvisning till en regional arbetsförmedling för att den sö-
kande skall få hjälp att finna arbete. Man informerar också om det ne-

derländska utbildningssystemet. AOB har fullständig information om arbetsmarknaden och studiemöjligheterna i sin region.

Ifråga om yrkesinriktade gymnasieutbildningar och lärlingsutbildningar skickar AOB ärendena till Colo för värdering.

Colo är en sammanslutning av 22 nationella branschorgan för yrkesutbildningar. Colos uppgift är bl.a. att samordna de nationella organens aktiviteter och bevaka deras intressen gentemot statsmakterna. Mycket viktiga uppgifter är också internationaliseringen av yrkesutbildningen och värderingen av utländska yrkesutbildningar.

Colo har en avdelning för värdering av utländska yrkesutbildningar, vilket är nationellt expertcentrum för värdering av yrkesutbildningar på gymnasial nivå. För ett ärende som kommer in till Colo görs ett koncept med en preliminär bedömning, vilket översändes till *berört nationellt branschorgan*. De nationella branschorganen fungerar vart och ett för sitt yrkesområde som länk mellan yrkesskolor och arbetsmarknad och har många uppgifter, bl.a. ansvaret för kvaliteten på den praktiska utbildningen. De har också kontakter med organisationer i andra länder inom sina områden. De består av representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer och i de flesta fall även för skolorna.

Branschorganet återsänder det koncept, som Colo remitterat, tillsammans med sina egna rekommendationer om den aktuella utbildningens jämförbarhet. På grundval av detta utarbetar Colo ett rådgivande utlåtande, som tillställs den som gjort framställningen, dvs. vanligtvis AOB. AOB lämnar, i sin tur, besked till den sökande.

AOB kan också kontakta Colo per telefon eller fax och får då svar snabbare, men detta svar är av mer allmän karaktär, eftersom det inte är baserat på information från branschorganisationen.

Bedömningarna avser alltså individuella ärenden. Underlag för bedömningarna är utbildningsdokumenten.

Colo:s koncept granskas, som framgått ovan, av *branschorganet*. Detta branschorgan fattar sitt beslut mot bakgrund dels av Colo:s information i ärendet, dels av sin egen branschspecifika kunskap. Om ingen information finns tillgänglig görs bedömningen på grundval av den information som bifogats/framgår av utbildningsbeviset, t.ex. betyg, och levnadsbeskrivning.

I de fall ingen branschorganisation finns görs bedömningen av Colo direkt, eventuellt efter kontakt med andra värderingsorganisationer för råd om utbildningens jämförbarhet.

I Colo:s utlåtande ges en beskrivning av den utländska utbildningen, t.ex. dess inplacering i utbildningssystemet i utbildningslandet, tillträdesvillkor, uppläggning och innehåll, examinationssätt. Colo gör en detaljerad jämförelse av kursmomenten i den utländska utbildningen och i motsvarande nederländska utbildning och kan ange likheter och skiljak-

tigheter mellan utbildningarna. Colo anger, avslutningsvis, vilken kompletterande utbildning som bör gås igenom av den sökande, som inte fått fullt erkännande av sin utbildning.

4 Förslag till system för värdering av utländsk yrkeskompetens

4.1 Inledning

Det värderingssystem, som jag förordar i det följande, har som utgångspunkt regeringens närings-, arbetsmarknads- och integrationspolitik. I systemet ingår tre nivåer: bedömning – validering – bransch-prövning. Av dessa tre nivåer är det förslaget avseende validering som ligger inom ramen för mina direktiv. Bedömning, som jag anser vanligtvis bör föregå valideringen, bör ligga inom ramen för det av kommunerna anordnade introduktionsprogrammet för invandrare. Bransch-prövningen ligger helt inom vederbörande branschs ansvarsområde. Systemet kan egentligen tillämpas för alla vuxna som önskar få sin yrkeskompetens värderad oavsett hur och var kompetensen förvärvats. Bedömningen kan då genomföras genom t.ex. arbetsförmedlingens försorg. Om systemet införs generellt innebär det att invandrarna inte särbehandlas.

Inom ramen för valideringsorganisationen bör också ingå att den enskildes kunskaper och kompetens dokumenteras och beskrivs i en s.k. meritportfölj.

Viktiga kriterier för validering är

- att den är förankrad hos arbetsmarknadens parter,
- att den mäter reell yrkeskompetens,
- att den gör ungdomars yrkeskunskaper och vuxnas yrkeskompetens jämförbara,
- att den utgår från gymnasieskolans styrdokument för yrkesutbildningar eller – för angränsande nivåer – relevanta styrdokument, t.ex. utbildningsplaner.

Inledningsvis ges nedan några exempel på några kompetenshöjande förslag som framlagts och åtgärder som vidtagits av statsmakterna i syfte att förbättra arbetsmarknadsläget och som bl.a. innebär ett genomgripande förändringsarbete. Redovisningen anser jag vara nödvändig som en bakgrund för de förslag till system för värderingsverksamhet som läggs i avsnitt 4.3 och i kapitel 5, Förslag till organisation för validering.

4.2 Kompetenshöjande åtgärder inom den svenska arbetsmarknaden

4.2.1 Tillvaratagande av utländsk yrkeskompetens

I utredningens direktiv framhålls att invandrarnas utländska yrkesutbildning och arbetslivserfarenheter måste tas tillvara för att målen för den svenska integrationspolitiken och arbetsmarknadspolitiken skall kunna uppnås. Ett bättre tillvaratagande av invandrarnas yrkeskunskaper och arbetslivserfarenheter leder till att svenskt arbetsliv tillförs nödvändig kompetens, detta gäller särskilt inom yrkesområden där det råder brist på personer med lämpliga kunskaper. Ett bättre tillvaratagande leder också till mindre kostnader för samhället.

4.2.2 Åtgärder för att halvera den öppna arbetslösheten, m.m.

Inom ramen för den ekonomiska politiken har regeringen vidtagit åtgärder för att halvera den öppna arbetslösheten till år 2000 och för att stärka näringslivets förutsättningar inför 2000-talet, nationellt och regionalt. Viktiga inslag i de åtgärdspaket som presenterats avser arbetskraftens kompetens.

Bland de åtgärder som föreslagits i syfte att främja tillväxt och sysselsättning på arbetsmarknaden kan t.ex. nämnas en starkare roll för kommunerna och en flexiblere användning av de arbetsmarknadspolitiska medlen. Bland åtgärderna inom utbildningsområdet återfinns utbyggnad av vuxenutbildning och högskola.

1995 tillsattes en parlamentariskt sammansatt kommitté med uppdrag att utreda ett nationellt kunskapslyft för vuxna (dir. 1995:67) – *Kunskapslyftskommittén* (KLK). KLK hade i uppgift att, i ett första steg, föreslå mål för ett nationellt kunskapslyft för vuxna som en del i en strategi för ett livslångt lärande. Redan innan KLK lagt sitt första betänkande hade regeringen beslutat att genomföra en bred satsning på utbildning och kompetensutveckling. Sedermera utgjorde, bl.a, KLK:s delbetänkande underlag för regeringens bedömning av hur den särskilda satsningen skulle utformas, vilken tog sin utgångspunkt i arbetslöshetsproblematiken.

Projektet Kunskapslyftet, som startade 1997 och som skall pågå i fem år, inrättades som en viktig del i regeringens satsningar på att halvera arbetslösheten till år 2000. Ett av målen för projektet är att andelen yrkeskurser som ges inom kommunal vuxenutbildning skall öka betyd-

ligt. Vidare avses kommunerna beakta möjligheterna att bl.a. erbjuda lärlingsutbildning och arbetsplatsförlagd utbildning för de vuxenstudenter. En avsikt är att Kunskapslyftet skall integreras i den kommunala vuxenutbildningen och att de lärdomar som på sikt kan göras av projektet skall ligga till grund för en reformering av vuxenutbildningssystemet.

Kunskapslyftskommittén (KLK) har i sitt delbetänkande "Vuxenutbildning och livslångt lärande – Situationen inför och under första året med Kunskapslyftet" (SOU 1998:51) tagit upp frågan om *validering*. Man definierar där begreppet på följande sätt⁶:

"Att validera innebär dels att identifiera reell kompetens, dels att kunna beskriva den på ett sådant sätt att beskrivningen kan accepteras av avnämarna – branscher och utbildningsanordnare (kommunal vuxenutbildning, högskolor, etc)." (s. 219)

Jag har erfarit under hand att KLK avser att i sitt kommande betänkande skissa tänkbara utvecklingsmöjligheter för ett fortsatt valideringsarbete.

Skolverket har i olika sammanhang tagit ställning för utveckling av en valideringsverksamhet. T.ex. framhåller man i sin Plan för utvecklingen av vuxenutbildningen (redovisning till regeringen 1998-10-14, dnr 98:2665, s. 19 – 21) det angelägna i att stödja och aktivt medverka till att metoder och modeller för validering av vuxna människors kunskaper och färdigheter tas fram för att vuxenutbildningen på ett effektivt sätt skall utgöra del i ett livslångt lärande. Man redovisar där de åtgärder man avser att vidta i sammanhanget.

I sin plan för utvecklingen av vuxenutbildningen framhåller Skolverket också att validering av kompetens kommer att få betydelse även för studie- och yrkesvägledningen och uppläggningsplanerna av de individuella studieplanerna. En fråga som Skolverket därvid avser att ta upp med Arbetsmarknadsstyrelsen är huruvida en samordning är möjlig mellan de individuella handlingsplaner, som arbetsförmedlingarna gör upp tillsammans med de arbetssökande, och studieplanerna.

4.2.3 Regionala tillväxtavtal

I proposition 1997/98:62, Regional tillväxt – för arbete och välfärd, berörs, åter, utbildnings- respektive arbetsmarknadspolitiken. Till exempel

⁶ Se även t.ex. Danielle Colardyn, Validering av kunskap och kompetens för livslångt lärande i Vuxenpedagogik i teori och praktik, Kunskapslyftet i fokus. En antologi från KLK, Stockholm 1997 (SOU 1997:158)

framhålls att utbildningsinsatserna ”utgör hörnstenarna i den sysselsättnings- och tillväxtfrämjande politiken och de utbildningar som samhället erbjuder skall tillgodose såväl individens intressen och behov som näringslivets efterfrågan på kompetens.” (s. 60)

Arbetsmarknadspolitikerna skall förena, skriver man, en helhetssyn på riksnivå med en hög effektivitet på lokal nivå. ”Det lokala inflytandet är avgörande för en anpassning av politiken till de lokala förutsättningarna” (s. 60). En reservation ges dock, det lokala inflytandet skall vägas emot de arbetsmarknadspolitiska målen om en väl fungerande arbetsmarknad för hela landet.

I den regionalpolitiska propositionen föreslås också ett program för utarbetande av regionala tillväxtavtal i syfte att åstadkomma bättre samverkan mellan organ som arbetar med tillväxt- och sysselsättningsfrämjande åtgärder på såväl lokal och regional som central nivå. Enligt Närings- och teknikutvecklingsverket har samtliga län i landet anmält intresse för att delta i arbetet med att bilda regionala tillväxtavtal. Avtalen skall vara treåriga. De skall utgå från en analys av regionens tillväxtmöjligheter och ingå av de lokala, regionala, och centrala parter som avser att aktivt medverka i genomförandet, det s.k. *regionala partnerskapet*. Avtalande parter kan under hösten 1998 till regeringen lämna förslag till ändringar i gällande regelverk för sysselsättnings- och tillväxtfrämjande åtgärder vad gäller flexibla arbetssätt och medelsanvändning inom ramen för avtalen. Avtalen avses gälla från år 2000.

Personer med utländsk bakgrund besitter kompetenser i synnerhet ifråga om språk och kunskap om kulturer. Dessa kompetenser har hittills inte tillvaratagits fullt ut, men bör kunna bli en viktig del av de tillväxtåtgärder som vidtas i samband med genomförandet av det s.k. regionala partnerskapet.

4.2.4 Regionala kompetensråd

I proposition 1997/98:62 lägger regeringen också ett förslag om inrättande av *regionala kompetensråd* för att förstärka den sysselsättnings- och tillväxtfrämjande verksamheten i varje län. Rådets uppgift skall vara att utifrån en samlad bild av de regionala utbildningsbehoven snabbt kunna identifiera problem och ge förslag till kort- och långsiktiga åtgärder utgående från arbetslivets behov. Åtgärdena skall kunna avse t.ex. kompetensutveckling av befintlig personal, rekryteringsåtgärder eller anpassningar av utbildningsutbudet. Råden skall också sprida information och ge kunskap om förändringsprocesser, arbetsorganisations- och ledarskapsfrågor anpassade till de regionala och lokala förutsättningarna.

I råden bör, enligt förslaget, ingå dels företrädare för näringsliv, offentliga arbetsgivare och arbetstagarorganisationer, dels utbildningsanordnare, t.ex. företrädare för högskola, kvalificerad yrkesutbildning, kommuner, länsarbetsnämnder. Om det bedöms nödvändigt skall råden knyta till sig arbetsgrupper, exempelvis för specifika branscher.

Regeringen avsåg, enligt propositionen, att genom Arbetsmarknadsstyrelsen ge länsarbetsnämnderna i uppdrag att tillsammans med berörda parter besluta om vilken av dem som skall ha till uppgift att samla relevanta aktörer till regionala kompetensråd. Det organ som accepterar ansvaret borde enligt regeringen också svara för nödvändig kanslifunktion. Enligt uppgift från AMS tidigt under hösten 1998 hade inom länen i regel fattats beslut om att bilda kompetensråd – i ett par län, däremot, innebar beslutet att man skulle avvakta.

4.3 Förslag till system för värderingsverksamhet

4.3.1 Inledning

Enligt utredningens direktiv skall förslag läggas om ett ”organ för bedömning och värdering av utländska yrkesutbildningar på gymnasial eller angränsande nivå och av dokumenterade arbetslivserfarenheter erhållna i annat land.”

Direktiven betonar vikten av att utländsk yrkesutbildning och arbetslivserfarenhet tas tillvara för att målen för den svenska integrations- och arbetsmarknadspolitiken skall kunna uppnås.

Som läget är idag har personer med utländsk utbildningsbakgrund av många anledningar svårigheter att komma in på den svenska arbetsmarknaden. T.ex. har undersökningar visat att arbetsgivarna vanligtvis inte kan bedöma utländska utbildningsbevis (se 2.3). Min uppfattning är den, att även om utländska utbildningsbevis avseende gymnasiala yrkesutbildningar värderades, skulle arbetsgivarna fortfarande kunna känna sig osäkra om huruvida innehavarna av de utländska utbildningsbevisen har sådan yrkeskunskap och sådana övriga färdigheter som krävs på den svenska arbetsmarknaden, de yrkesmässiga språkkunskaper som förutsätts för att utföra arbetsuppgifterna samt har tillräcklig kunskap om arbetsmarknadsförhållandena. Även för den arbetssökande skulle det vara svårt att veta om kvalifikationerna ”räcker till” och vara svårt att bedöma vilka arbeten som vore möjliga att söka.

För den person, som inte har något formellt utbildningsbevis att få värderat, måste situationen te sig helt hopplös. Idag händer det att vederbörande måste börja om från början för att under några år åter utbild-

da sig i sitt yrke. Möjligtvis kanske någon del av den tidigare förvärvade yrkeskunskapen kan tillgodoräknas men säkert är det inte.

Vad kan göras för att dessa situationer inte skall behöva uppstå?

Med utgångspunkt i dels den svenska integrationspolitiken, dels en från arbetslivets sida uttalad efterfrågan *föreslår jag att en organisation för validering* av vuxnas yrkeskompetens inrättas. Valideringsverksamheten, som skall vara förankrad hos arbetsmarknadens parter, bör ha gymnasieskolans styrdokument som utgångspunkt eller – för andra nivåer – relevanta styrdokument. Kompetensprov för validering skall kunna genomgå oberoende av hur eller var yrkeskompetensen förvärvats.

För att valideringsinstrumentet skall bli så verkningsfullt som möjligt bör möjligheter finnas för deltagarna att förbereda sig för kompetensprovet. Jag vill därför förorda att valideringen skall kunna föregås av en individuell *bedömning* inom ramen för det av kommunerna anordnade introduktionsprogrammet för invandrare. För att ge deltagaren ett beslutsunderlag om hur gå vidare – direkt till validering eller först efter kompletterande utbildning – bör här, vid behov eller önskan, ges möjlighet till vägledning. Valideringen kan, vidare, kompletteras med det system med branschprövningar, som börjat växa fram.

Sammanfattningsvis skulle alltså ett system för värdering av utländsk yrkeskompetens totalt sett omfatta tre delar: bedömning – validering – branschprövning. Se fig. 2 och 3.

I det följande inleds redovisningen med valideringen, då den ligger inom direktiven för denna utredning.

Fig. 2

Principskiss: System för värdering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå

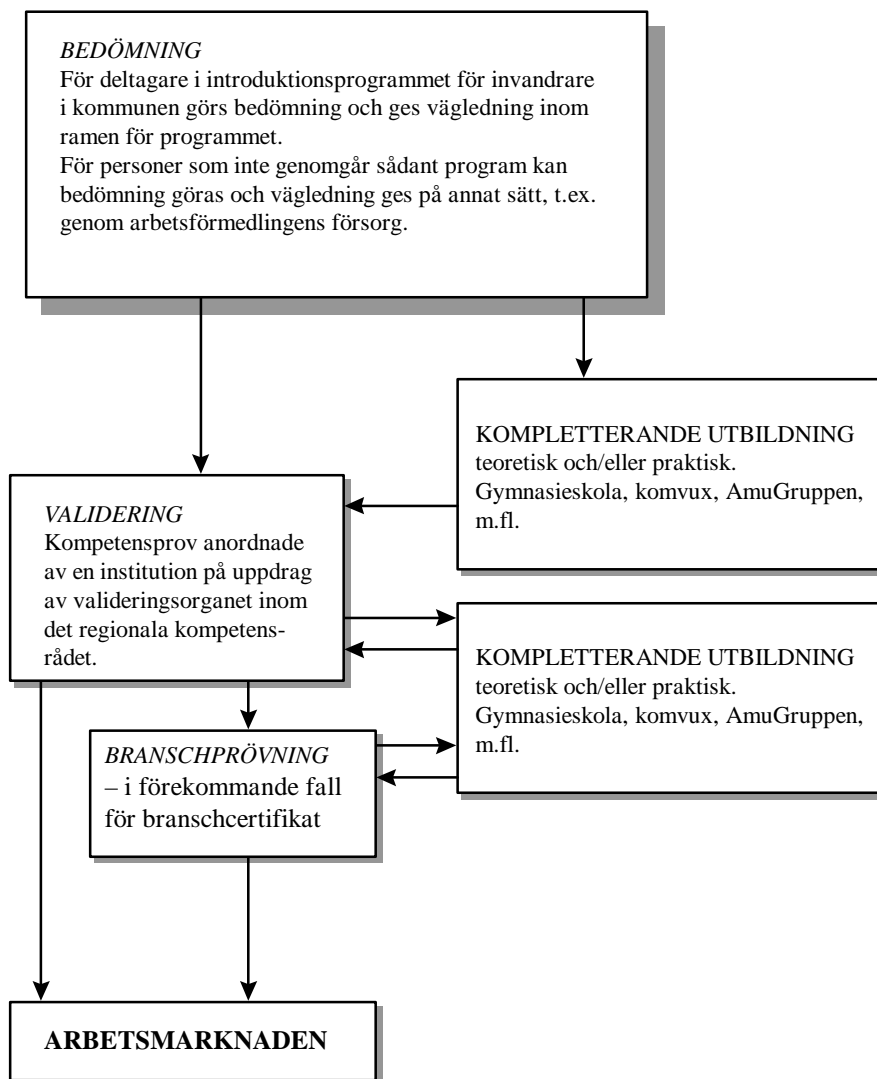


Fig. 3

System för värdering av utländsk yrkeskompetens på gymnasial nivå

<u>Åtgärd</u>	<u>Innebörd</u>	<u>Aktör</u>
Bedömning	<p>Inom ramen för introduktionsprogrammet för invandrare ges information om möjligheterna till validering. Vidare <i>kartläggs</i> deltagarnas bakgrund snarast samt uppskattas antalet som kommer att genomgå prövning för validering vid programmets slut.</p> <p>I slutfasen, när yrkesorienteringen genomförts, görs en <i>bedömning</i> av varje deltagares behov av/möjlighet att gå upp i prov för validering. Om behov föreligger av kompletterande utbildning (teoretisk och/eller praktisk) ges vägledning om vilka utbildningsmöjligheter som finns.</p> <p>Under introduktionsåret bör deltagarna så snabbt som möjligt få en egen <i>mentor</i>.</p> <p>För personer som inte genomgår introduktionsprogrammet för invandrare ges information och vägledning och görs bedömning genom t.ex. arbetsförmedlingens försorg.</p>	<p><i>Kommunen och anordnaren av introduktionsprogrammet.</i></p> <p>Mål för programmet från Integrationsverket i samråd med centrala valideringsorganet.</p> <p>Institution som ges vägledningsuppdrag.</p> <p>Helst en yrkeskollega, som följer deltagaren intill dess han/hon fått arbete.</p> <p>T.ex. <i>arbetsförmedling</i> samt uppdragsinstitution.</p>
Validering	<p>Identifiering av reell kompetens genom <i>kompetensprov</i>. Prövningen – teoretisk och praktisk – är oberoende av hur yrkeskompetensen uppnåtts och mäter den yrkesskicklighet, de språkkunskaper och de övriga färdigheter som krävs i arbetslivet. Godkänt prov dokumenteras i ett kompetensbevis utfärdat av regionala kompetensrådet (RK) tillsammans med provanordnaren. <i>Kompetensbevis</i> har samma värde inom yrkesområdet som slutbetyg från gymnasieskolan vad gäller yrkeskunskap.</p>	<p>RK och den <i>institution som på uppdrag av RK anordnar kompetensprov</i> och därtill ger vägledning inför provet.</p>
Branschprövning	<p>Prov för yrkescertifikat för de branscher som kräver sådant.</p>	<p>Vederbörande <i>branschorganisation</i></p>

4.3.2 Validering

I mina kontakter med olika företrädare för arbetslivet har man framfört att vi saknar ett system i Sverige, inom vilket yrkeskompetens som förvärvats på annat sätt än genom en yrkesutbildning i gymnasieskolan värderas på ett trovärdigt och ändamålsenligt sätt. Idag skaffar man sig – oavsett nationalitet – yrkeskompetens på många sätt. Det är alltså egentligen inte enbart personer med utländska utbildningar som kan vilja få sin yrkeskompetens validerad. All på olika sätt förvärvad gymnasial yrkeskompetens bör kunna göras jämförbar med den yrkeskunskap som förmedlas genom en yrkesutbildning i gymnasieskolan.

Som exempel på ett system som svarar mot de önskemål som framförts vill jag framhålla det finländska systemet med yrkesexamina för vuxna, i vilket ingår ett system med fristående yrkesprov för dem som går upp i examen utan föregående utbildning. I detta system, som infördes för fyra år sedan (se ovan avsnitt 3.4.2), deltar personer med utländsk utbildning och/eller utländsk yrkeserfarenhet och personer med finländsk utbildning och/eller finländsk yrkeserfarenhet på samma villkor, men med de modifikationer i examenssituationen som kan behövas för att kompensera bristfälliga språkkunskaper.

Mitt förslag är alltså att en *valideringsverksamhet* inrättas, som syftar till att tidigare på olika sätt förvärvad yrkeskompetens – omfattande kunskaper, färdigheter och kompetenser⁷ – skall kunna användas på den svenska arbetsmarknaden. Förslaget skall ses som ett led i kompetenshöjningen inom den svenska arbetsmarknaden, men får återverkningar även på det individuella planet. Jag är nämligen övertygad om att valideringen också kommer att underlätta individens möjligheter att ta egna initiativ till arbetsbyte och att kontakter med presumtiva arbetsgivare kommer att klart underlättas genom att han/hon fått sin yrkeskompetens dokumenterad. Detta torde också komma att gynna rörligheten på arbetsmarknaden.

Kompetensprov

En persons yrkeskompetens bör bedömas genom teoretiska och praktiska *kompetensprov*. Yrkeskompetensen visas genom prov, genom vilka framgår dels den direkta yrkeskunskapen – förmågan att uppfatta helheten i arbetet, teknisk kompetens och teoretiska grundkunskaper, etc., dels sådana färdigheter som behövs generellt i arbetslivet ifråga om t.ex. samarbete, kommunikation och problemlösning. Grundläggande princip

⁷ För en ”---internationell överblick av gängse sätt att identifiera och mäta vuxnas basfärdigheter---” se Albert Tuijnman, Nödvändiga basfärdigheter för vuxna i kunskapssamhället i KLKs tidigare nämnda antologi.

för kompetensproven är att de skall kunna genomgå oberoende av hur och var yrkeskompetensen förvärvats. Ett kompetensprov bör kunna genomgå på tre till fem dagar.

Ett kompetensprov skall dokumentera samma nivå på yrkeskunskapen som en gymnasieutbildning eller utbildning på angränsande nivåer, t.ex. en KY-utbildning, inom yrkesområdet gör. Det innebär att ett kompetensbevis erhållet efter en validering skall vara *jämställt* (enligt definitionen i avsnitt 3.2) med – i förekommande fall – ett slutbetyg från gymnasieskolan från motsvarande yrkesinriktat program. Kunskaperna behöver inte vara identiskt lika, särskilt inte när det gäller motsvarigheter till gymnasieskolans kärnämnen. En konsekvens blir att en validering i det här sammanhanget inte automatiskt ger grundläggande behörighet för högre studier.

Yrken som saknar gymnasieprogram och/eller yrkesnämnd – och därigenom saknar jämförelseobjekt respektive branschnämnd inom det centrala valideringsorganet (se 5.2.2) skall givetvis inte vara uteslutna från kompetensprov, men här får andra lösningar sökas.

För att valideringen skall bli trovärdig som bevis på yrkeskompetens bör, inledningsvis, genomgång av kompetensprov vara obligatoriskt för alla som ansöker om validering. Efter hand som erfarenheterna visar att vissa utbildningar/yrkeserfarenheter med god marginal uppfyller de krav som ställs för motsvarande gymnasieutbildning, bör valideringen för dessa kategorier kunna göras utan krav på kompetensprov eller genom ett förkortat prov.

De närmare detaljerna i innehåll, m.m., föreslår jag utreds i annan ordning.

Kompetensbevis

Godkänt kompetensprov dokumenteras genom ett *kompetensbevis* som utfärdas av det regionala kompetensrådet (se kap. 5). Som anförts ovan skall kompetensprövningen i förekommande fall ha gymnasieskolans styrdokument som utgångspunkt. Kompetensbeviset skall dokumentera samma nivå på yrkeskunskapen som ett slutbetyg från gymnasieutbildning inom yrkesområdet gör och alltså ha samma värde vid anställning som slutbetyget.

Meritportfölj

När en person med utländsk utbildningsbakgrund fått sin yrkeskompetens validerad kan det fortfarande innebära vissa svårigheter att övertyga en presumtiv arbetsgivare om kvalifikationerna. Det kan därför vara en fördel att kompetensbeviset på ett systematiskt sätt kompletteras med andra handlingar, som stärker den sökandes meriter och underlättar för

arbetsgivaren att bedöma hans/hennes kompetens. Ett sådant samlat meritdokument kallar jag här *meritportfölj*.

Till skillnad från en vanlig meritförteckning, som upprättas av den enskilde och som kan ha mycket varierande utformning och innehåll, är det här fråga om en systematisk och enhetlig dokumentation av den enskildes samtliga handlingar, erfarenheter och förmågor, m.m. Ett sådant dokument upprättat av den sökande tillsammans med valideringsorganet bör kunna stärka individens ställning och vara till hjälp särskilt vid de första anställningstillfällena.

Behovet av denna typ av systematiserat meritdokument har förts fram från flera håll, bl. a. av SAF:s ingenjörsgroup. I sin senaste rapport 1998” Ingenjörer lyfter Sverige” framhåller gruppen betydelsen för den enskilde av att det i Sverige utvecklas ett meritportföljsystem. Från LO är man också positiv till en meritportfölj och ser gärna att ett sådant system först prövas på försök för att möjlighet skall finnas att komma fram till rätt utformning.

Jag föreslår att valideringsorganet också skall utveckla ett system för hur en meritportfölj bör utformas i syfte att tydliggöra individens kunskaper och kompetens och underlätta för arbetsgivaren att bedöma vederbörandes förutsättningar för det sökta arbetet.

Begreppet meritportfölj föreslår jag utvecklas i ett kommande beredningsarbete.

4.3.3 Bedömning

Personer med lång yrkesverksamhet bakom sig och god kännedom om den svenska yrkesterminologin och om arbetsmarknaden kan förmodligen delta i kompetensprov utan någon särskild förberedelse i form av utbildning och/eller praktik. Andra däremot kan önska förbereda sig för provet.

I prop 1997/98:16, Sverige framtiden och mångfalden, från invandrarpolitik till integrationspolitik, tas förslaget till introduktionsprogram för vuxna invandrare upp. Innehållet i programmet avses utgå från individens behov och förutsättningar och utformas tillsammans med vederbörande. I programmet ingår, enligt förslaget, bl.a. svenskundervisning i enlighet med varje individs behov, dvs. när så behövs även med inriktning mot yrkesliv, och teoretisk och praktisk yrkesorientering. I propositionen anges också att det är viktigt med en tidig kontakt med de instanser som värderar och bedömer i utlandet uppnådd kompetens. Jag har erfarenhet under hand att Integrationsverket f.n. utarbetar måldokumentet för introduktionsprogrammet.

Jag menar att introduktionsprogrammet bör kunna utgöra en god förberedelse för genomgång av kompetensprov. Jag vill därför – utanför mina direktiv – framlägga följande.

Inom introduktionsprogrammet bör, anser jag, en *kartläggning* göras tidigt av deltagarnas yrkesmässiga bakgrund. Information bör ges om möjligheten till validering av yrkeskompetens. Språkundervisningen i svenska bör omfatta relevant yrkesterminologi. Genom den teoretiska och praktiska yrkesorienteringen förmedlas kunskap om den svenska arbetsmarknaden som också är av värde för provet för kompetensbevis.

I slutet av den praktiska och/eller teoretiska yrkesorienteringen bör en *bedömning* göras av deltagarnas yrkeskompetens i syfte att förse dem som önskar genomgå kompetensprov med underlag att avgöra om de dessförinnan har behov av kompletterande – teoretisk och/eller praktisk – utbildning och, om så är fallet, vägledning om vilka möjligheter som finns.

För de personer som inte deltar i introduktionsprogrammet bör en bedömning göras och vägledning ges genom t.ex. arbetsförmedlingens försorg.

Mentor

Förslag om mentor för invandrare framfördes av Invandrapolitiska kommittén i dess delbetänkande *Arbete till Invandrare* (SOU 1995:76). I prop. 1997/98:16 understryks vikten av att deltagarna i introduktionsprogrammet ges möjligheter att etablera ett svenskt nätverk och skaffa sig strategiska kontakter som kan underlätta inträdet på arbetsmarknaden eller som på annat sätt kan vara av värde i framtiden. Jag vill gärna kommentera förslaget, som jag anser vara, även det, av stort värde som förberedelse för en validering av yrkeskompetensen.

En mycket viktig åtgärd är, enligt min uppfattning, att varje deltagare i introduktionsprogrammet för invandrare, som så önskar, bereds möjlighet till kontakt med en *mentor*. Mentorn kan vara samtalspartner, kontaktbyggare, inspiratör och stöd i olika situationer och bör mot bakgrund av detta engageras i ett mycket tidigt skede och för den tid det tar intill dess att deltagaren fått fotfäste på arbetsmarknaden.

Mentorskapet bör vara ett frivilligt, oavlönat åtagande. En mentor får förmånen att möta en medmänniska från ett annat land och därigenom också möjligheten att lära känna en ny kultur, andra sedvänjor och att kanske lägga grunden till en vänskap som varar även efter det invandran blivit etablerad i det svenska arbetslivet.

En mentor bör antagligen helst vara en yrkeskollega, gärna en person, t.ex. pensionär, med anknytning till det företag, som den praktiska yrkesorienteringen förläggs till, men även andra personer bör givetvis komma ifråga i enlighet med de önskemål som framställs.

4.3.4 Branschprövning

Ett genomgången kompetensprov dokumenteras, som nämnts, genom ett kompetensbevis. Kompetensbeviset är då "kvittot" på att den som prövats är, ifråga om yrkeskunskap, jämställd med den som erhållit ett slutbetyg från gymnasieskolan. För vissa yrkesområden är detta tillräckligt, för andra inte. Vi måste i det här sammanhanget vara klara över att gymnasieskolans yrkesprogram är yrkesförberedande och således inte ger en färdig yrkesutbildning.

Inom vissa yrkesområden tar man konsekvenserna av detta genom att anställa elever från berörda yrkesförberedande program som lärlingar och låta dem göra sin färdigutbildning i företaget. Det är då ofta fråga om en mer eller mindre styrd utbildning som är densamma oavsett företag, t. ex. för elinstallatörer. Framför allt inom byggsektorn är det vanligt med en färdigutbildning i företag som är branschgemensam och styrd genom kollektivavtal mellan berörda parter. Som framgår av avsnitt 3.3 pågår en utveckling av prov/yrkesexamen efter avslutad färdigutbildning i företag.

För andra yrkesområden, där kompetensbehovet är knutet till det enskilda företagets produktion, som t. ex. inom tillverkningsindustrin, finns ingen branschgemensam styrd färdigutbildning. Där anställs eleven från berört yrkesprogram i gymnasieskolan direkt av företaget och inläringen är då individuellt utformad efter det enskilda företagets behov.

Efter vad jag erfarit ökar intresset inom den svenska arbetsmarknaden för den typen av prov/yrkesexamen efter en tids färdigutbildning i företag. Flera andra branscher är nu i färd med att planera för och utveckla sådana prov. Därför tror jag att den här typen av prov kommer att bli ganska vanliga på den svenska arbetsmarknaden, i synnerhet som, som nämnts, de svenska yrkesprogrammen är yrkesförberedande.

Även om dessa prov är en angelägenhet för de enskilda branscherna att genomföra och ha ansvaret för, vill jag ta med denna typ av *branschprövning* i värderingssystemet. Detta för att ge en fullständig bild av hela processen från det att invandraren får uppehållstillstånd i Sverige till dess att han/hon är förberedd för inträde på den svenska arbetsmarknaden.

5 Förslag till organisation för validering

5.1 Inledning

I kapitel 4 föreslog jag ett system för värderingsverksamhet som i sin helhet omfattar *bedömning*, *validering* – för erhållande av kompetensbevis – och *branschprövning*. Bedömningen avses innebära en förberedelse för valideringen och branschprövningen genomgås i förekommande fall för erhållande av branschcertifikat efter erhållet kompetensbevis. Inom ramen för systemet skall också ingå möjligheten att få vägledning om kompletterade teoretisk och praktisk utbildning.

I det följande koncentrerar jag mig på *valideringen*. Jag lägger här ett *principförslag* för en valideringsorganisation, vilken omfattar verksamhet på såväl central, som regional nivå. (Se fig. 4.)

Det närmare innehållet i valideringsorganisationens verksamhet anser jag får preciseras i ett eventuellt fortsatt utredningsarbete.

Ett grundläggande villkor för att en valideringsorganisation skall få legitimitet på arbetsmarknaden är att den har förankring hos avnämarna. De måste kunna lita på att innehållet i de kompetensprov som anordnas inom valideringsorganisationen överensstämmer med aktuella arbetslivskrav inom respektive bransch. En absolut förutsättning för att detta skall kunna uppnås är ett mycket aktivt deltagande på de olika nivåerna från arbetslivets sida.

Som framgår i kapitel 4 har jag tagit intryck av det system med yrkesexamina och de däri ingående fristående yrkesproven, som man har i Finland. I detta system bedöms yrkeskompetensen, varvid bedömning av eventuell yrkesutbildning på ett naturligt sätt integreras med bedömning av yrkeserfarenhet. Detta, tillsammans med vad som kommit fram i övrigt i den kartläggning som genomförts, ligger till grund för den valideringsorganisation som jag föreslår i det följande.

I mina förslag tar jag också hänsyn till de skillnader i åtagande från statens sida som finns mellan olika länder. T.ex. gäller för den *branschprövning*, som ingår i mitt förslag till värderingssystem (avsnitt 4.3.4), att den i Sverige är ett ansvar för och bekostas helt av respektive

branschorganisation, medan i exempelvis Finland staten tar det ekonomiska ansvaret – bortsett från en i sammanhanget mindre avgift som examinandan erlägger – för motsvarande prövning i form av fristående yrkesprov.

Fig. 4

Principskiss: Organisation för validering av utländsk yrkeskompetens.

<u>Aktör</u>	<u>Uppgift, t.ex.</u>
Värmyndighet	Anslagsframställning
<p>Centralt valideringsorgan</p> <p>med styrelse bestående av: Kommunförbundet, Landstingsförbundet och LO samt SAF med branschvisa yrkesnämnder,</p> <p>berörda myndigheter: AMS, Integrationsverket, Högskoleverket, Skolverket, Svenska EU-programkontoret</p> <p><i>Nämnder</i> bestående av resp yrkesnämnd, motsv, och de experter som tillkallas särskilt</p>	<p>Mål, utveckling, uppföljning, utvärdering</p> <p>Information om verksamheten</p> <p>Registerhållning över utfärdade kompetensbevis</p> <p>Insamlar/ger information om utländska utbildningar</p> <p>Underlag till anslagsframställning</p> <p>Mål/Riktlinjer för kompetensprov</p> <p>Fastställer dokument för kompetensbevis</p> <p>Utarbetar kompetensprov</p> <p>Utarbetar riktlinjer för genomförandet av kompetensprov</p>
<p>Regionalt valideringsorgan</p> <p>ingående i Regionala Kompetensrådet ("RK") i resp län</p>	<p>Bedömer och planerar för de regionala behoven av kompetensprov</p> <p>Sluter avtal med kompetensprovsanordnare</p> <p>Utfärdar kompetensbeviset (undertecknat av "RK" och rektor, motsv)</p>
<p>Provanordnare</p> <p>Gymnasieskola, komvux, AmuGruppen, m.fl.</p>	<p>Enligt avtal med "RK".</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ger vägledning om prov – Anordnar kompetensprov – Undertecknar kompetensbeviset tillsammans med "RK"

5.2 Central organisation

På central nivå bör inrättas ett centralt valideringsorgan, CV. Inom CV tillsätts *branschnämnder*.

CV bör knytas till en befintlig myndighet och bli ett komplement till myndighetens verksamhet. I detta kapitel benämns denna *värdmyndigheten*.

5.2.1 Värdmyndigheten

Värdmyndigheten tillhandahåller kansliresurser för det centrala kompetensvärderingsorganet. Den utfärdar erforderliga föreskrifter för valideringsverksamheten samt avger anslagsframställning för verksamheten.

Förslag till värdmyndighet ges i kapitel 6.

5.2.2 Centralt valideringsorgan med branschnämnder

Centrala valideringsorganet bör utgöras av en styrelse och branschnämnder.

I *styrelsen* bör ingå representanter för dels arbetslivet, dels myndigheter med ansvar för uppgifter som direkt berör eller ligger nära valideringsverksamheten. Jag föreslår följande styrelsesammansättning:

Från arbetslivet: Landsorganisationen (LO), Landstingsförbundet, Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF) samt Svenska Kommunförbundet med de till varje organisation hörande branschvisa yrkesnämnderna.

Myndigheter: Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Högskoleverket, Integrationsverket, Statens Skolverk, Svenska EU-Programkontoret.

Det kan vara av vikt för CV att få direktinformation om verksamheten inom CEDEFOP⁸. Hur detta görs bäst får lösas efter hand.

För de arbetsuppgifter som CV skall utföra, kommer att behövas särskilda kansliresurser. Värdmyndigheten bör ges i uppdrag att tillhandahålla detta kansli och tillsätta erforderliga tjänster, däribland en

⁸ CEDEFOP Centre Européen de Développement et Evaluation de la Formation Professionnelle – EU:s yrkesutbildningscenter i Thessaloniki i Grekland, som skall verka för utveckling av den grundläggande yrkesutbildningen i EU-länderna.

kanslichef att leda CV:s verksamhet. Kanslichefen är föredragande i styrelsen. CV skall svara för planering, verksamhetsutveckling, uppföljning och utvärdering. Mål för verksamheten bör utarbetas i samråd med branschnämnderna (se nedan) och mål och riktlinjer för kompetensproven fastställas på förslag av nämnderna. CV bör alltså ha bemyndigande att utfärda nödvändiga föreskrifter. CV utarbetar därutöver underlag för anslagsframställning för valideringsverksamheten åt värd-myndigheten.

CV bör, vidare, ha ett centralt informationsansvar för valideringsverksamheten. Såväl avnämare, som framtida examinander skall ges information om vad kompetensbevisen står för. I den mån det inte åligger annan myndighet bör CV lämna information om svensk yrkesutbildning på gymnasial nivå till utländska organisationer, arbetsgivare, m.fl., som efterfrågar sådan. Vidare bör CV bygga upp dokumentation om utländska yrkesutbildningar på gymnasial eller angränsande nivå och förmedla denna information på lämpligt sätt.

Beträffande kompetensbevisen bör CV fastställa blankett för dessa samt föra register över utfärdade bevis. För provverksamheten bör CV ha bemyndigande att tillsätta särskilda *branschnämnder*. Tidigare har jag anfört Finlands examenssystem som ett bra exempel att utgå från. Där har man utsett särskilda utbildnings- och examenskommissioner bestående av företrädare för arbetsgivare, arbetstagare och utbildningsväsendet med uppgift att utreda och att planera för yrkesexamina för vuxna.

I Sverige finns ett väl utbyggt system med yrkesnämnder eller motsvarande inom dels det privata LO-/SAF-området, dels det offentliga kommun- och landstingsområdet. Istället för att bygga upp helt nya organisationer, anser jag att befintliga yrkesnämnder, motsvarande, med fördel bör kunna användas som branschnämnder, eventuellt kompletterade med ytterligare expertis. Jag är övertygad om att yrkesnämnderna kommer att vitaliseras av dessa nya uppgifter.

De olika branschnämnderna – en för varje bransch – bör således bestå av yrkesnämnden, eller dess motsvarighet, för respektive bransch och av de experter som tillkallas särskilt. För några branscher finns idag inte någon yrkesnämnd. I sådana fall beslutar CV om hur förslag till ledamöter skall inhämtas – t.ex. från arbetsgivarorganisation/er och facklig/a organisation/er. Branschnämndernas uppgift är att utarbeta förslag till mål och riktlinjer för de branschvisa kompetensproven, att konstruera kompetensproven samt att utarbeta förslag till riktlinjer för anordnandet av dem. Mål och riktlinjer, kompetensprov samt riktlinjer för anordnandet fastställs därefter av CV.

5.3 Regional organisation

5.3.1 Inledning

I olika sammanhang har regeringen betonat vikten av förenklade regler och flexibla arbetssätt för att ge regionerna möjligheter att åstadkomma problemlösningar som är anpassade till regionala behov och förutsättningar. Detta gäller bl.a. ifråga om sysselsättningsskapande åtgärder. Bland regeringens förslag till åtgärder kan nämnas inrättandet av regionala kompetensråd (proposition 1997/98: 62). I avsnittet *Regionala kompetensråd* ovan ges en kort redogörelse för rådets uppgifter och sammansättning. En annan åtgärd är införandet av regionala tillväxtavtal (proposition 1997/98:62) (se avsnittet *Regionala tillväxtavtal* ovan).

I mina överväganden kom jag tidigt fram till att en organisation för kompetensvärdering måste finnas på regional nivå för att vara maximalt effektiv och ha förutsättningar att bli accepterad av avnämarna. En sådan organisation bör kunna vara en naturlig del av de sysselsättnings- och tillväxtfrämjande åtgärder som vidtas i regionerna på initiativ av de regionala kompetensråden mot bakgrund av bl.a. tillväxtavtalen.

5.3.2 Regionalt valideringsorgan

Mitt förslag är att det i varje län inrättas ett *regionalt valideringsorgan*, *RV*, som ingår i det regionala kompetensrådet, *RK*, i länet.

Det kan synas vanskligt att inordna den regionala kompetensvärderingsorganisationen i en verksamhet som ännu bara är under uppbyggnad och där man hittills nått olika långt i de olika länen med att inrätta råden.

Förutsatt att de regionala kompetensråden byggs upp i enlighet med regeringens intentioner om ett väl utvecklat samspel mellan utbildningsväsende och arbetsmarknad i nya samverkansformer, kommer det att i dessa råd ingå regionens främsta företrädare för verksamheter där bedömningar görs av kompetens och kompetensbehov. Det är mycket som talar för att den resurs, som detta råd utgör, också tas tillvara i samband med validering av yrkeskompetens. Jag anser det därför vara naturligt att de regionala valideringsorganen inordnas i dessa kompetensråd och att man samutnyttjar personal. Jag har på regional nivå heller inte funnit något annat organ – eller annan myndighet – med långsiktig verksamhet i kombination med erforderlig näringslivsförankring.

RK:s uppgift skall vara att bedöma och planera för de regionala behoven av kompetensprov. *RK* ingår avtal med provanordnare och ansvarar alltså för att proven kommer till stånd och att de anordnas i enlighet

med de av CV/Värdmyndigheten utfärdade riktlinjerna och ev övriga föreskrifter. RK har bemyndigande att utfärda – tillsammans med provanordnaren – kompetensbevisen för sin region och lämnar uppgifter till CV:s register över utfärdade bevis.

RK bör också sörja för att möjligheter finns till studievägledning och kompletterande utbildning. Detta bör ges av en institution som är fristående från provverksamheten. En institution som är provanordnare bör nämligen inte samtidigt vara utbildningsanordnare vad gäller kompletterande utbildning som förberedelse för proven. Om det av praktiska skäl inte är möjligt att skilja dessa uppdrag åt, bör det vara RK:s ansvar att säkerställa att inte undervisande lärare också deltar i anordnandet av proven.

Inom det regionala kompetensrådets kanslifunktion bör det finnas en tjänsteman med särskilt uppdrag att fullgöra RV:s uppgifter. Hur RV i övrigt skall knytas organisatoriskt till kompetensråden anser jag vara en fråga som bäst löses regionalt.

5.3.3 Provanordnare

Efter en upphandling som garanterar såväl viss långsiktighet, som kvalitet ifråga om anordnandet av kompetensproven, tecknar RK årliga avtal med lämpliga provanordnare. Till provanordnare kan utses gymnasieskola, komvux, AmuGruppen, m.fl. utbildningsanordnare. Rektor, motsvarande, vid provanordnande institution undertecknar – tillsammans med RK – kompetensbevisen.

Som framgått ovan skall i systemet för värdering av yrkeskompetens inte bara omfatta provverksamhet utan också möjligheter till vägledning och kompletterande studier. Provanordnarna bör i dessa hänseenden ge vägledning ifråga om proven, t.ex. information om hur yrkeskompetensen mäts och bedöms.

6 Anknytning till en befintlig myndighet

Av mina direktiv framgår att det organ för bedömning och värdering, som jag har i uppdrag att föreslå, kan knytas exempelvis till en myndighet som redan nu har anknytning till organets uppdrag. Organet behöver inte vara bundet till endast en ort utan det kan, framgår det, vara en fördel att det finns en institution för kompetensvärderingsfrågor inom olika regioner. Dessa regionala institutioner bör antingen tillhöra organets värmyndighet eller samverka med en annan passande myndighet på orten.

6.1 Kriterier vid val av myndighet

Såom tidigare framgått anser jag att en organisation för validering måste finnas på regional nivå för att vara maximalt effektiv. Min uppfattning är den, att den regionala organisationen måste ha väl etablerade näringslivskontakter för att ha förutsättningar att accepteras av avnämarna. I de kontakter, som jag i enlighet med mina direktiv haft under utredningsarbetet med olika parter, har detta också varit en genomgående synpunkt som betonats kraftigt. Erfarenheterna från Yrkesprövning för invandrare (avsnitt 3.3.3) visar också den stora vikten såväl av regional lokalisering, som av en stark näringslivsförankring.

Andra faktorer vid val av myndighet kan vara kunskap om gymnasieskolans styrdokument, deltagande i internationella nätverk, kunskap om värderingsarbete, m.m.

6.2 Tänkbara myndigheter

De myndigheter i dagens myndighetsstruktur, som jag från olika utgångspunkter anser kunna vara värmyndighet för valideringsorganet är (i bokstavsordning) följande:

Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Högskoleverket, Statens skolverk och Svenska EU-Programkontoret.

Följande faktorer kan exempelvis anges för de olika myndigheterna,:

AMS

- Svarar för arbetsmarknadsåtgärder.
- Är anslagsmyndighet för resurser för arbetsmarknadsåtgärder.
- Ingår i en central/regional organisation tillsammans med bl.a. länsarbetsnämnderna.
- Länsarbetsnämnderna beslutar, efter uppdrag av regeringen genom AMS, tillsammans med beröda parter vilken av dessa som skall samla relevanta aktörer till regionala kompetensråd och, enligt regeringens intention, svara för det regionala kompetensrådets kansli-funktion. Länsarbetsnämnderna är, enligt rapport, i många län en central aktör i bildandet av länets kompetensråd.

Högskoleverket

- Har en organisation för erkännande av utländsk högre utbildning (värdering baserad på dokument).
- Ingår i internationella nätverk.
- Verksamheten omfattar inte gymnasienivån.
- Saknar regional organisation.

Statens skolverk

- Svarar för gymnasieskolans styrdokument.
- Har en utvärderande/granskande och utvecklande funktion gentemot gymnasieskola och komvux.
- Har en regional organisation med 11 fältkontor.
- Avser utveckla validering som grund för antagning till och tillgodoräknande inom betygsgivande studier inom vuxenutbildningen enligt Plan för utvecklingen av vuxenutbildningen.

Svenska EU-Programkontoret

- Har kompetensutveckling/validering i sitt program.
- Verksamheten primärt inriktad mot EU.
- Har en regional organisation (på 23 platser) med en samordnare och i storstadsläna även en handläggare.
- I varje län finns ett regionalt partnerskap med arbetsmarknadens parter som främsta aktörer.
- Permanent myndighet med både tidsbegränsade och löpande uppdrag.
- Ingår i ett europeiskt nätverk.

6.3 Förslag till värmyndighet

Jag lägger stor vikt vid att valideringsorganet bör befinna sig i en stark regional organisation med väl etablerade näringslivskontakter. Det innebär att den myndighet organet skall inrymmas i behöver finnas på både central och regional nivå.

Svenska EU-Programkontoret har en regional förankring genom det s.k. partnerskapet. Dessa regionala partnerskap är tillsatta inom ramen för EU-projektet Växtkraft Mål 4, som är avgränsat i tiden. En fortsättning av nuvarande mål 4 är f.n. föremål för utredning (Dir 98:76).

Högskoleverket och Skolverket saknar, som framgår ovan, regional organisation med näringslivskontakter. Däremot har dessa myndigheter stor betydelse som samarbetsorgan vid utvecklingen av valideringsverksamheten på central nivå (se avsnitt 6.2).

Den myndighet som uppfyller kravet på såväl central, som regional etablering är AMS. Sett i perspektivet av regeringens nya tillväxt- och sysselsättningspolitik är AMS dock inte i sin nuvarande form organiserat för de krav, som denna innebär.

Mot bakgrund av att Arbetsmarknadsdepartementet från årsskiftet, tillsammans med Inrikes-, Kommunikations- och Närings- och handelsdepartementet, uppgår i det nya Näringsdepartementet, förutsätter jag att AMS får en mer näringslivsinriktad roll i förverkligandet av regeringens intentioner med t.ex. tillväxtpolitiken.

Av den anledningen föreslår jag att AMS blir värmyndighet för den föreslagna valideringsorganisationen, som ett komplement till verkets verksamhet.

6.4 Samverkan med andra myndigheter och organ

Jag har i det föregående (avsnitt 5.2.2) angivit vilka myndigheter och organ som jag menar har kunskaper och erfarenheter som är viktiga att tillföra en valideringsorganisation, så viktiga att myndigheterna bör ingå i styrelsen för det föreslagna centrala valideringsorganet. I avsnitt 6.2 framgår också några av skälen för detta. För de till styrelsen föreslagna organisationerna respektive yrkesnämnderna gäller att de antingen har den arbetsmarknadsanknytning och/eller direkta branschkunskap som är nödvändig för verksamheten.

Det är viktigt att verksamheten samverkar med internationella nätverk, t.ex. får information om CEDEFOP:s verksamhet (avsnitt 5.2.2).

Samverkan kan också avse bransch- eller yrkesnämndernas motsvarande organisationer i andra länder.

I det regionala arbetet torde samverkan underlättas genom att berörda parter i regel ingår i det regionala kompetensrådet. Det är viktigt att det regionala valideringsorganet samverkar med utbildningsanordnarna i regionen så att den examinand, som önskar genomgå kompletterande studier, smidigt kan erbjudas kontakt med studievägledning.

7 Ekonomiska konsekvenser

Bakgrunden till mitt uppdrag är att det i dag inte finns någon instans eller organ som på ett systematiskt och erkänt sätt värderar utländsk yrkeskompetens och att därvid svenska arbetsgivare, särskilt små företag, känner en viss osäkerhet inför att anställa invandrare. Det innebär ofta att invandrarens inträde på den svenska arbetsmarknaden fördröjs med onödiga kostnader för samhället och passivisering av den enskilde invandraren som följd.

I invandrarpolitiska kommitténs delbetänkande (SOU 1995:76) Arbete till Invandrare tar man upp de ekonomiska konsekvenserna av att invandrares kunskaper och erfarenheter inte i tid och kanske inte alls tas tillvara i det svenska arbetslivet. Beräkningarna där visar på ökade långsiktiga åtaganden på miljardbelopp för den offentliga sektorn – med dåvarande flyktingsmottagande och bidragsnivåer.

Mina förslag till system och organ för värdering av utländsk yrkeskompetens syftar, som framgår av tidigare avsnitt, till att bättre ta tillvara invandrarernas yrkeskunskaper och arbetslivserfarenheter så att de snabbare kan etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

De förslag jag lägger skall således leda till att de arbetsmarknadsåtgärder som invandrare genomgår förkortas i omfattning och tid.

7.1 Staten

Hur många invandrare som genom en systematiserad validering kan förkorta sin tid i arbetsmarknadsåtgärder innan de får fotfäste på arbetsmarknaden och vilken omfattning en sådan förkortning kan få, är inte möjlig att ange exakt i dag.

För att ändå få en uppfattning om storleken på de kostnadsminskningar det här kan bli fråga om för att finansiera den föreslagna valideringsorganisationen, gör jag i det följande beräkningar utifrån vissa bedömningar och antaganden.

Kostnader för valideringsorganisation	
– Centralt organ med 4–5 tjänster, administration, information (bibliotek, datasystem m.m.) köpta tjänster	10 Mkr/år
– Regionala organ 0,3–0,5 tjänster per län, administration, köpta tjänster	10 Mkr/år
– Prov i samband med validering	20 Mkr/år
	Totalt 40 Mkr/år

Besparingar i samband med validering

- Antag att 3 000 invandrare per år (av de ca 30 000 som invandrar årligen) är i åtgärder (utbildning, praktik, a-kassa m.m.) för i genomsnitt 150 000 kr per individ. Det innebär en årskostnad på 450 Mkr i dagens läge.
- Antag att de sammanlagda kostnaderna genom en systematiserad validering kan reduceras med 10 procent. Det innebär en besparing på 45 Mkr/år.

En tio-procentig reduktion av arbetsmarknadsåtgärder enligt givna antaganden är således tillräcklig för finansiering av ett valideringssystem för invandrare enligt mitt förslag.

Dessa tio procent torde kunna ökas ytterligare av två skäl.

1. Effektivare organisation på regional nivå

Jag har som framgår ovan, föreslagit att det regionala valideringsorganet, RV, skall höra till de regionala kompetensråden som är under uppbyggnad. Enligt regeringens intentioner är en av deras huvuduppgifter att inventera regionens kompetensbehov på både kort och lång sikt. Eftersom de regionala kompetensråden kommer att besitta den främsta kompetensen i länet beträffande översikt och bedömning av vilka de framtida kompetensbehoven är inom olika yrkesgrupper i länet, blir också träffsäkerheten större för de arbetsmarknadsåtgärder som genomförs, jämfört med dagens läge.

Då dessutom RV enligt mitt förslag ingår i de regionala kompetensråden, bör den samlade bedömningen av dels rätt yrkesområde och dels rätt kompetens hos dem som genomgår validering, innebära förutsättningar för en effektivisering av arbetsmarknadsåtgärderna med det dubbla, dvs. en reduktion av kostnaderna med 20 procent.

2. En generell valideringsorganisation

De beräkningar jag ovan gjort har utgått från de kostnader och kostnadsbesparingar som den föreslagna utbildningsorganisationen får i samband med validering av invandrades yrkeskompetens. Tidigare har jag framfört att valideringsorganisationen behöver vara generellt användbar för alla, oberoende av kompetensbakgrund, för att motsvara den

svenska integrations- och arbetsmarknadspolitiken. Räknar man in alla vuxna som har behov av att få sin yrkeskompetens validerad (en åtgärd som efterlyses av arbetsmarknadens parter), bör det kunna ske i samma system med marginell förstärkning av valideringsorganisationen. Det innebär ytterligare en effektivisering av de arbetsmarknadsåtgärder som behövs för att förse det svenska arbetslivet med rätt kompetens.

Även om de antaganden och bedömningar jag gjort i ovanstående beräkning är uppskattade, är det min uppfattning att det föreslagna valideringssystemet kommer att innebära kostnadsbesparingar för staten. Hur stor besparingen kan bli får beräknas i särskild ordning.

Med AMS som värmyndighet för valideringsorganisationen innebär mitt förslag att organisationen kan finansieras av AMS inom den budgetram som AMS har för aktuella arbetsmarknadsåtgärder.

7.2 Näringslivet

I direktiven till mitt uppdrag framhålls följande: ”*Om de yrkeskunskaper och arbetslivserfarenheter som många invandrare bär med sig när de kommer till Sverige utnyttjas bättre, ökar förutsättningarna för att svenskt näringsliv tillförs nödvändig kompetens. Detta gäller särskilt inom yrkesområden där det råder brist på personer med lämpliga kunskaper*”.

Det sista har särskilt aktualiserats under senare tid. Trots en hög nivå på arbetslösheten har svenska företag svårt att rekrytera rätt utbildad personal. I en enkätundersökning som Svenska Arbetsgivarförbundet, SAF, nyligen gjort bland ca 1 500 företag, har sju av tio företag, som under det senaste halvåret sökt nya medarbetare, haft problem med att få tag på rätt personal. Följden har blivit att företag fått tacka nej till order och dra ner på produktion och service.

Dessa rekryteringsproblem för svenska företag ökar dessutom. I förhållande till motsvarande enkätundersökning förra året har företag med rekryteringssvårigheter ökat med 15 procent.

Det är som synes inte bara den svenska staten som åsamkas extra kostnader för att inte invandrarers yrkeskompetens utnyttjas bättre. Som framgår ovan förlorar dessutom svenska företag intäkter på att de inte kunnat rekrytera personal med rätt kompetens i tillräcklig omfattning.

Ett effektivt valideringssystem, som kortar invandrarnas period från arbetstillstånd till inträdet på den svenska arbetsmarknaden bidrar således positivt ekonomiskt både för staten och näringslivet och naturligtvis inte minst till den enskilde invandrarens tillfredsställelse och självkänsla.

8 Konsekvensprövning enligt de generella kommittédirektiven

Direktiv (1994:23) om prövning av offentliga åtaganden

De offentliga åtagandena blir oförändrade i de förslag som här läggs i och med att kostnaderna för den föreslagna valideringsorganisationen redan ligger inom ramen för AMS anslag.

Direktiv (1996:49) om konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet

Några konsekvenser för brottslighet och det brottsförebyggande arbetet torde förslagen i utredningen inte ha. I den mån brottsligheten påverkas borde den i så fall ske i positiv riktning då invandrarnas inträde på den svenska arbetsmarknaden enligt förslagen skall ske snabbare och mer systematiskt.

Direktiv (1992:50) om att redovisa regionalpolitiska konsekvenser

De förslag som läggs här, syftar till att stärka invandrarens ställning på den svenska arbetsmarknaden och att därigenom öka vederbörandes möjligheter att finna arbete. Den mer systematiska introduktionen av invandrare på svensk arbetsmarknad, som enligt förslagen skall ske via de kommande regionala kompetensråden, bör innebära positiva konsekvenser för regionernas framtida kompetensförsörjning och därmed förutsättningar till ökad tillväxt.

Direktiv (1994:124) om att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser

De förslag som läggs är av den karaktären att det är svårt att bedöma huruvida de får några konsekvenser från jämställdhetssynpunkt. Det blir framför allt genom den informationsverksamhet som den föreslagna valideringsorganisationen skall bedriva, som jämställdhetsfrågan kan uppmärksammas och få en från jämställdhetspolitisk synpunkt positiv utveckling.

Kommittedirektiv

Organ för värdering av utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter

Dir.
1998:23

Beslut vid regeringssammanträde den 26 mars 1998.

Sammanfattning av uppdraget

En särskild utredare tillkallas med uppgift att lägga fram förslag till ett organ som skall ha till uppgift att värdera hur utländsk yrkesutbildning på gymnasial nivå och utländska arbetslivserfarenheter förhåller sig till motsvarande svensk utbildning. Utredaren skall föreslå hur detta organ kan inrymmas i eller knytas till någon statlig myndighet.

Bakgrund

Invandrarnas utländska yrkesutbildning och arbetslivserfarenheter måste tas till vara för att målen för den svenska integrations- och arbetsmarknadspolitiken skall kunna uppnås. Om de yrkeskunskaper och arbetslivserfarenheter som många invandrare bär med sig när de kommer till Sverige utnyttjas bättre, ökar förutsättningarna för att svenskt arbetsliv tillförs nödvändig kompetens. Detta gäller särskilt inom yrkesområden där det råder brist på personer med lämpliga kunskaper. Om dessa yrkeskunskaper inte tas till vara skapas det både onödiga kostnader för samhället och frustration hos de människor som inget hellre vill än att få använda sina kunskaper.

Ett hinder för invandrare att komma in på svensk arbetsmarknad är avsaknad av kontakter och nätverk. Ett annat hinder är dåliga språkkunskaper. De olikheter som finns mellan svensk yrkesutbildning på gymnasial nivå och motsvarande utbildningar i andra länder utgör också ett hinder för invandrare att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Ett ytterligare hinder är att många svenska arbetsgivare, inte minst småföretagare, har begränsade förutsättningar att kunna bedöma utländska arbetslivserfarenheter, betyg och andra bevis om utbildningar som har fullföljts i andra länder. För att öka invandrades integration i det svenska samhället och för att öka deras möjlighet att komma in på den

svenska arbetsmarknaden räcker det inte med att erbjuda dem t.ex. utbildning i svenska för invandrare eller andra utbildningar. I stället behövs det nu ett organ som kan bedöma vilka svenska utbildningar som motsvarar deras egna utbildningar och hur deras arbetslivserfarenhet skall värderas.

Inom Högskoleverket, på den internationella avdelningen, finns det redan en sådan funktion för högskoleområdets yrkesutbildningar. Verket har till uppgift att värdera utländsk högre utbildning och att ge information om utländska utbildningar. Högskoleverket värderar endast utbildningar som leder till yrken som inte är reglerade i Sverige. För reglerade yrken ansvarar respektive sektorsmyndighet, t.ex. Social-styrelsen och Sjöfartsverket. Högskoleverket ger även information om de generella EG-direktiven, informerar till utlandet om svensk utbildning och främjar erkännandet av svensk utbildning utomlands.

I EG-kommissionens grönbok "Grundutbildning - vidareutbildning - forskning: hinder för rörlighet över gränserna" anges att ett ömsesidigt erkännande av utbildningsbevis och meriter är avgörande för den fria rörligheten. I Sveriges nationella svarsrapport till kommissionen tillbakavisar Sverige dock alla försök att utforma ett certifieringssystem på europeisk nivå. Sverige betonar i stället att de nödvändiga åtgärderna för ett vidgat ömsesidigt erkännande av kvalifikationer bör vidtas på nationell nivå.

Det nya organets syfte och uppgifter

Syftet med det nya organet är att jämföra utländska yrkesutbildningar på gymnasial eller angränsande nivå och utländska arbetslivserfarenheter med svenska och värdera dem. Till personer med utländsk yrkesutbildning, som har betyg, bevis etc. som dokumenterar en viss yrkesutbildning, skall organet kunna ge ett utlåtande som anger att de har en viss yrkeskompetens. Ett sådant utlåtande skall så långt det låter sig göras utformas så att arbetsgivare direkt kan se att en arbetssökande har den utbildning som de frågar efter.

I samband med att man på organet värderar t.ex. ett betyg skall man i förekommande fall även kunna ge förslag till kompletterande yrkesutbildning.

Det nya organet skall i viss utsträckning också kunna bedöma utländska arbetslivserfarenheter eller andra livserfarenheter som är av betydelse för det aktuella yrkesområdet. Detta ställer dock krav på ett nära samarbete med berörda arbetsmarknadsmyndigheter. I många fall kan det även vara nödvändigt med någon form av yrkesprövning.

Organet skall också kunna ge information på området. Med hjälp av Internet kan informationen enkelt göras tillgänglig för alla. De som inte

har tillgång till egna datorer kan exempelvis utnyttja bibliotekens service.

För att kunna samla kompetens inom området och ge den service som är tänkt bör organet exempelvis knytas till en myndighet med uppgifter som redan nu har anknytning till organets uppdrag. Organet behöver dock inte vara bundet till endast en ort. Det kan vara en fördel att det inom olika regioner finns en institution som invandrare kan vända sig till i kompetensvärderingsfrågor. Dessa regionala institutioner bör antingen tillhöra organets värmyndighet eller samverka med en annan passande myndighet på orten.

Utredarens uppdrag

Utredarens uppgift skall vara att

- kartlägga vilka myndigheter som i dag har snarlika uppgifter och snarlik service,
- kartlägga hur yrkesprövning för invandrare (YPI) hittills har bedrivits,
- kartlägga hur andra länder inom EU hanterar denna typ av frågor,
- lämna förslag till ett organ för bedömning och värdering av utländska yrkesutbildningar på gymnasial eller angränsande nivå och av dokumenterade arbetslivserfarenheter erhållna i ett annat land,
- lämna förslag till hur organet kan inrymmas inom ramen för en befintlig statlig myndighet och hur denna myndighet skall samverka med andra myndigheter och organ,
- bedöma i vilken omfattning det behövs regionala institutioner knutna till organet,
- bedöma hur organet kan samverka med utbildningsinstitutioner för att ge råd om kompletterande utbildning.

Redovisning av uppdraget

Utredaren skall samråda med arbetsmarknadens parter för att försöka få stöd för sina förslag. De förslag som utredaren lägger fram får inte leda till utgiftsökningar eller inkomstminskningar för den offentliga sektorn. Förslag som medför ökade utgifter skall finansieras genom omprioriteringar inom berörda områden. Utredaren får dock inte i sina förslag till finansiering omfördela medel anvisade av konjunkturskäl till ordinarie verksamhet inom området.

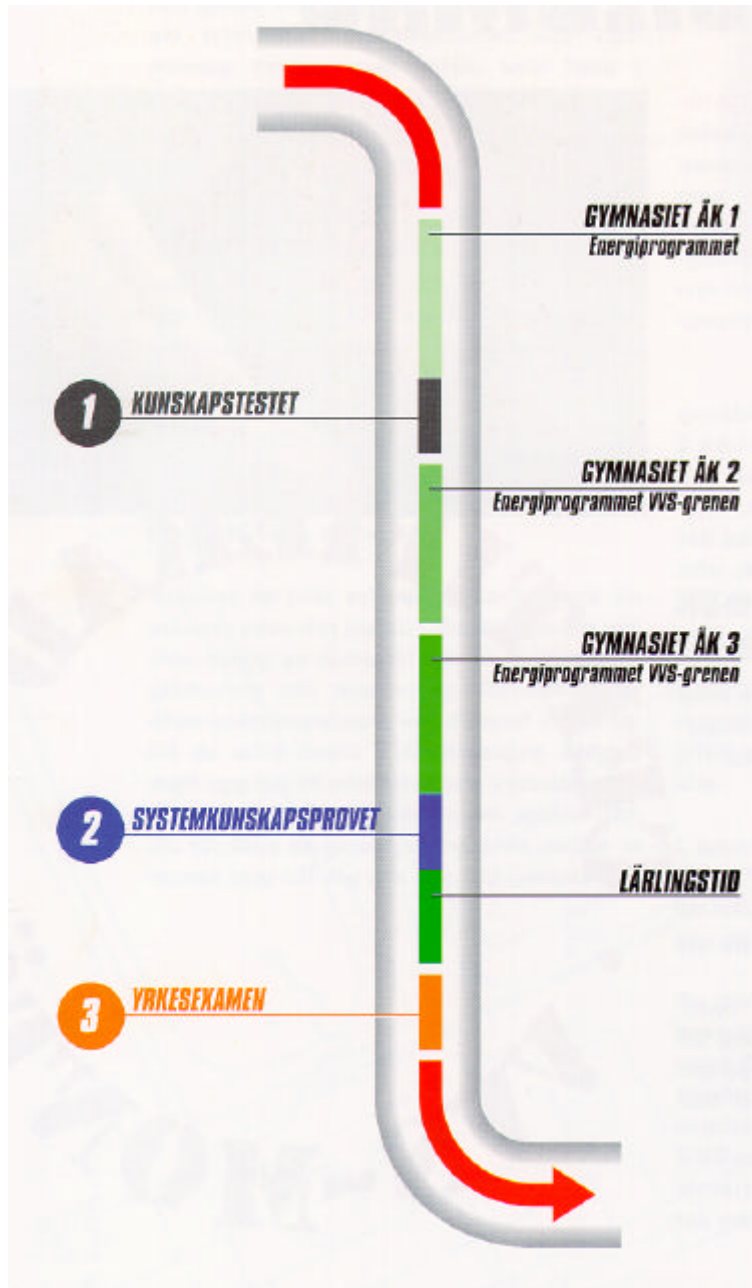
Utredaren skall beakta regeringens direktiv (dir. 1994:23) till samtliga kommittéer och särskilda utredare att pröva offentliga åtaganden. Utredaren skall även följa regeringens direktiv till kommittéer och särskilda utredare om regionalpolitiska konsekvenser (dir. 1992:50), om

att redovisa konsekvenser för brottsligheten och det brottsförebyggande arbetet (dir. 1996:49) och om att redovisa jämställdhetspolitiska konsekvenser (dir. 1994:124).

Utredaren skall senast den 1 april 1998 komma in med en budgetplan över beräknade kostnader för utredningens arbete.

Uppdraget i dess helhet skall vara slutfört senast den 1 oktober 1998.

Översikt prov/yrkesexamen VVS



SRY

Städ- och Rengöringsbranschens Yrkesnämnd

Yrkesbevis

Yrkesbevis för städyrket utfärdas till deltagare som genomgått utbildning i gymnasieskola, Komvux eller i utbildningsföretag samt till anställd som genomgått företagsförlagd utbildning. Utbildningen ska ha genomförts med godkänt resultat.

Utbildningen ska genomföras med SRYs utbildningsmaterial: ”Ett Miljöjobb att vara stolt över”. Andra utbildningsmaterial kan dock godkännas av SRY under förutsättning att de har motsvarande innehåll och utbildningsnivå.

Utbildningen ska genomföras av SRY godkända handledare.

Deltagaren ska genomgå ett teoretiskt och ett praktiskt kunskapstest. Utbildningskraven redovisas längre fram i dokumentet.

Följande ämnen ska ingå i godkänd utbildning:

- arbetsteknik, metodik
- arbetsplanering
- städredskap, manuella
- städmaskiner
- städmetoder, dagliga
- städmetoder, periodiska bl.a. maskinkörning
- ergonomi, teori/praktik
- Kemisk-tekniska produkter
- materialkänedom
- hygien
- arbetsmiljö
- service / kvalitet
- branschanpassad arbetslivskunskap
- städekonomi
- städorganisation, gruppsamverkan
- Du och Ditt företag

Teoretiskt test

Arbetsplanering / arbetsmetodik

Planera eget städ område vad beträffar daglig städning och periodiskt underhåll. Välja metod manuell/maskinell, utrusta en städvagn, prioritera, tyda en städinstruktion, kunna fackuttryck för olika metoder samt vilka kostnader som kan uppstå vid felaktig städning.

Städredskap, manuella

Ha kunskap om de vanligaste förekommande redskapen, fackuttryck, funktion, arbetsområde samt vård.

Städmaskiner

Ha kunskap om de vanligaste förekommande städmaskinerna; fackuttryck, funktion och användningsområde. Ha kunskap om tillbehör, vård, hantering, skydds- och säkerhetsbestämmelser, samt batteriladdning. Särskild uppmärksamhet riktas mot elsäkerheten.

Ergonomi

Ha kunskap om arbetsätt, inställning av redskap, arbetsteknik och lyftteknik. Inneha allmänna kunskaper om förebyggande åtgärder vilka kroppsdelar som är mest utsatta, skillnaden mellan statisk och dynamisk belastning samt fysisk och psykisk belastning.

Kemisk-tekniska produkter

Ha kunskap om piktogram, pH-skalan, innehåll och funktion för produkten, indelning i huvudgrupper, val av produkt, användningsområde, varuinformation, skyddsföreskrifter, skyddsutrustning, hantering dosering, miljöaspekter och allergier.

Materialkännedom

Kunna identifiera de vanligaste golv- och inredningsmaterialen såsom natursten, keramik, linoleum, plast, trä, laminat och textilia samt dessas egenskaper och skötsel. I tillämpliga delar kunna redovisa vad som är skadligt för de olika materialen. Ha kunskaper om behandling med polish, vax och olja.

Städmetoder dagliga/periodiska

Kunna bedöma vilka städmetoder som erfordras och kombinera dessa. Motivera användningen av torrare metoder, flermoppssystemet och maskiner samt redovisa skillnaden i effektivitet, slitage och ekonomi mellan de olika metoderna. Ange och motivera insatser för att underhålla golv och andra ytor och vilka kemisk-tekniska produkter och tekniker som behövs för detta

Service / Kvalitet

Kunna definiera begreppen service/kvalitet och ange vad begrepp som kunskap, hänsyn, servicevilja, inlevelseförmåga, ansvar etc. innebär och också kunna ge konkreta exempel på dessa. Kunna definiera och ange vad kvalitet är och innebär med utgångspunkt från teknisk kvalitet och funktionell kvalitet. Kunna redovisa vilka faktorer som påverkar kvalitetsnivån i ett arbete.

Arbetsmiljö och Hygien

Känna till huvuddragen i arbetsmiljölagstiftningen vad avser arbetsgivar- res/arbetstygares rättigheter och skyldigheter gällande arbetsmiljön. Förstå innebörden av begreppen rent, trivsel, hygien och säkerhet. Kunna ange i vilka utrymmen de hygieniska kraven är större och vilka åtgärder som då krävs för att uppfylla dessa.

Inredningsmaterial och inventarier

Kunna redogöra för skötsel och rengöring av målade ytor, kakel och klinkers, möbler och textilier.

Branschanpassad arbetslivskunskap

Kunna redovisa huvuddragen i det aktuella kollektivavtalet samt tillämpliga delar i lagen om anställningsskydd, arbetstidslagen, semesterlagen samt arbetsmarknadsförsäkringarna.

Städorganisation / gruppsamverkan

Ha kunskap om arbetets organisation inom olika städföretag/organisationer och betydelsen av gruppsamverkan mellan medarbetarna.

Du och Ditt företag

Kunna redovisa det egna företags organisation och verksamhet samt övrig information som företaget bestämmer.

Praktiskt test

Manuellt test

Deltagaren ska själv välja kemisk-teknisk produkt och utrusta en städvagn efter en arbetsinstruktion som ska innehålla: korridor, möblerat rum med white-board tavla, toalettutrymme och trappa. Deltagaren ska efter avslutat test återställa städvagnen till städrummet och göra erforderlig eftervård.

Mopptechnik

Ha kunskap om torra och fuktiga metoder, skjutmetoden, svirvelmetoden, flermoppssystemet samt arbetsplanering och ergonomiskt utförande.

Svabbning

Ha kunskap om ergonomiskt utförande samt dosering.

Sanitetsstädning

Ha kunskap om arbetsplanering, val av kemisk-teknisk produkt och ineha hygienmedvetande. Ha kunskap om användning av microfiberduk.

Maskinellt test

Deltagaren skall iordningställa maskinen, fylla på vatten, dosera och bearbeta en yta så att en bedömning kan göras och sedan återställa maskinen. Med återställning avses rengöring och eftervård av maskinen. rondeller, sladdupphängning samt laddning av batterier.

Maskiner

Ha kunskap om planering, dosering, ergonomiskt användande och eftervård för:

- liten och stor kombimaskin
- högvarvsmaskin
- singelmaskin
- vattensug