

MATCHIT

SLUTUTVÄRDERING

SWECO SOCIETY, DECEMBER 2020



SWECO 

INNEHÅLL

1. INLEDNING.....	4
1.1 Om projektet.....	4
1.2 Utvärderingsuppdraget	4
1.3 Metod, material och avgränsningar	5
1.4 Disposition.....	5
2. FÖRÄNDRINGSTEORI.....	6
2.1 Övergripande mål	6
2.2 Den bakomliggande problembilden.....	6
2.3 Att möta behov på tre fronter	7
2.4 Målstruktur	7
3. PROJEKTETS FRAMDRIFT	10
3.1 Projektorganisation.....	10
3.2 Behovsinhämtning	11
3.3 Deltagarrekrytering och antagning.....	12
3.4 Utbildning.....	12
3.5 Praktik	14
3.6 Metodutveckling	14
3.7 Arbete med de horisontella principerna	15
3.8 Spridnings- och implementeringsarbete.....	16
3.9 Framgångsfaktorer och utmaningar.....	17
4. RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLELSE.....	19
4.1 På individnivå	19
4.2 På organisationsnivå	22
4.3 Sammanfattning: resultatmål	25
5. SLUTSATSER OCH ANALYS	28
5.1 Övergripande bedömning	28
5.2 Metodutveckling	29
5.3 Implementering.....	30
5.4 Viktigaste lärdomarna.....	33
5.5 Projektets bidrag till effektmålen.....	35
5.6 Ytterligare reflektioner	37

SAMMANFATTNING

Projektet MatchIT är ett metodutvecklingsprojekt som syftar till att utveckla metoder och strukturer som kan bidra till att nyanlända akademikers kompetens kan tas omhand bättre på den svenska arbetsmarknaden. De huvudsakliga processerna i projektet har varit preparand- och kompletteringsutbildning vid Lunds universitet och Blekinge tekniska högskola, praktik och samverkan mellan projektparterna samt med arbetsgivare.

MatchIT har verkat i en tid full av förändringar. Omorganisationen av Arbetsförmedlingen har tillsammans med Coronapandemin ställt projektets förutsättningar och kontext på ända. Den tidigare rådande högkonjunkturen bidrog därtill med utmaningar kopplat till rekryteringen av deltagare, då presumtiva deltagare försvann från Arbetsförmedlingen.

Swecos övergripande bedömning är att MatchIT trots försvårande omständigheter lyckats väl med vad man förutsatt sig att åstadkomma. MatchIT har kännetecknats av ett kreativt och lösningsorienterat förhållningssätt, höga ambitioner och ett drivet projektledarskap. Projektet har erbjudit nyanlända akademiker en chans att validera och utveckla sina kompetenser mot den svenska arbetsmarknaden. För många deltagare har projektet inneburit en snabb och relevant väg till arbete.

Längs vägen har många viktiga lärdomar gjorts om vad det är som faktiskt fungerar – vilka är nycklarna för att en utrikesfödd akademiker ska få ett jobb som matchar henoms kompetensnivå från hemlandet? MatchIT har samlat in, dokumenterat och spritt dessa erfarenheter på ett sätt och i en form som vi bedömer kan komma till god nytta för andra aktörer, och i framtida insatser.

Sweco har följt projektet som utvärderare. Utvärderingen har kännetecknats av en god dialog med projektledaren, samt en tyngdpunkt på processtöd och lärande. Med denna slutrapport gör Sweco sin sista skriftliga leverans till projektet. Sweco tackar härmed för förtroendet och för möjligheten att få följa MatchIT. Utvärderingsteamet har bestått av Erik Cederberg, Alva Roxell, Karin Forss och Erika Edqvist.

1. INLEDNING

1.1 OM PROJEKTET

Projektet MatchIT drivs inom programområde 2 – ökade övergångar till arbete. Projektägare är Region Skåne, som driver projektet tillsammans med Region Blekinge, Lunds universitet, Blekinge tekniska högskola, Arbetsförmedlingen och Ideon Science Park. Lunds universitet och Arbetsförmedlingen i Skåne har tidigare drivit projekt som genom försöksverksamhet försökt få fram en struktur för bättre regional kompetensförsörjning med fokus på att ta tillvara nyanlända akademiker med teknisk bakgrund. Även Region Skåne och BTH har tidigare erfarenheter av liknande arbete. Resultaten av projekten har använts för en utökad insats riktad till nyanlända akademiker med teknisk bakgrund.

Syftet med projektet är att offentlig sektor, näringsliv och akademi tillsammans ska utveckla en metod för att validera kompetens och kompletteringsutbilda utrikesfödda akademiker. Det övergripande målet är att öka sysselsättningen bland utrikesfödda och därigenom öka företagets konkurrenskraft, men även att ta fram en strategi för hur metoden kan förankras i övriga Sverige.

1.2 UTVÄRDERINGSUPPDRAGET

Swecos utvärdering ska löpande följa projektets utveckling, analysera projektets huvudsakliga processer och bedöma måluppfyllelse och förutsättningar för implementering. Mer specifikt ska utvärderingen uppfylla följande syften:

- Att beskriva och analysera projektets måluppfyllelse
- Att genomföra en analys av processerna i projektets olika delar och, utifrån denna, bedöma i vilken utsträckning projektet har bidragit till metodutveckling för att korta vägen till arbete för utrikes födda akademiker.
- Att beskriva och analysera om och hur deltagande organisationer är rustade för att arbeta med denna problemställning och genomföra denna typ av projekt
- Att beskriva och analysera hur Lunds universitet och Blekinge tekniska högskola kan arbeta vidare för att integrera erfarenheterna från pilotprojekt till ordinarie verksamhet
- Att värdera lämpligheten i att projektets delar skalas upp och/eller breddas till fler områden och diskutera lämplig organisation för detta

Utvärderingen har omfattat följande aktiviteter:

- Workshop/arbetsmöte om projektets förändringsteori (28e november 2018)
- Nulägesanalys (rapport levererades den 11e december 2018)
- Workshop om de horisontella principerna/J+ (5e april 2019)
- Workshop om implementering och metodutveckling (9e maj 2019)
- Denna slututvärdering

I dialog med projektet har Sweco även genomfört ett tilläggsuppdrag som omfattade en workshop och processtöd för spridning och hållbara resultat (24e januari 2020). Sweco har även tillhandahållit ett löpande processtöd som bland annat inneburit stöd kring projektets arbete med de horisontella principerna, stöd i framtagande av uppföljningsenkäter till deltagare och arbetsgivare samt stöd för framtagande av projektets metodhandbok.

1.3 METOD, MATERIAL OCH AVGRÄNSNINGAR

Slututvärderingen bygger på dels intervjuer, dels skriftligt underlag från projektet. 15 intervjuer har genomförts med projektets styr- och arbetsgrupp. Sweco har även tagit del av projektintern dokumentation och uppföljning. Den projektinterna uppföljningen omfattar bland annat de enkäter som projektet tagit fram med stöd av Sweco, anteckningar från styrgruppsmöten och projektets metodbeskrivning. Slutligen används också den information som samlats in under utvärderingens gång, däribland nulägesanalysen, workshops och dialog med projektledaren.

I samråd och dialog med projektledaren och projektägaren har Sweco beslutat att slututvärderingens fokus framförallt ska ligga på de projektinterna processerna, de deltagande organisationernas utveckling genom projektet samt projektets spridnings- och implementeringsarbete. Detta beslut har fattats mot bakgrunden att projektet bedrivit ett eget, relativt omfattande, metodutvecklingsarbete. Då Sweco har stöttat i framtagandet av metoddokumentationen framstår det som ett suboptimalt resursanvändande att också beskriva projektets metoder i detalj i denna rapport.

I avsnittet om projektets resultat redogör vi i korthet för projektets måluppfyllelse på individ- och organisationsnivå. Projektet har genomfört enkäter med deltagare, men det har funnits skillnader i svarsfrekvens och val av enkätfrågor i vissa fall. Sweco har därför valt att använda enkätsvaren med viss försiktighet, och kommer i första hand att göra kvalitativa bedömningar av måluppfyllelsen på deltagarnivå.

1.4 DISPOSITION

Det inledande kapitlet redogör kort för projektet, utvärderingsuppdraget och de metoder Sweco använt för utvärderingen. Kapitel 2 handlar om hur projektets målstruktur relaterar till den bakomliggande problembilden. Det tredje kapitlet redogör för projektets framdrift och centrala framgångsfaktorer och utmaningar. Kapitel 4 innehåller Swecos bedömning av projektets måluppfyllelse på resultatnivå. Det femte och avslutande kapitlet är en sammanhållen analys av projektet, en bedömning av projektets bidrag till de långsiktiga effektmålen samt framåtblickande och avslutande reflektioner.

2. FÖRÄNDRINGSTEORI

2.1 ÖVERGRIPANDE MÅL

Projektet förväntas bidra till det övergripande målet och syftet för programområde 2: ökade övergångar till arbete.

”Insatserna inom programområdet ska främja övergångar till arbete, genom att hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden att utvecklas så att de lättare kan få anställning”

Projektet förväntas vidare bidra till det specifika målet 2:3:

”Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden”

Slutligen ska projektet också bidra till det utlysningsspecifika målet för utlysning 2017/00385 Nyanländas och utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden:

”Nyanlända kvinnors och mäns väg till arbete före, under eller efter etableringen samt utrikesfödda, långtidsarbetslösa kvinnors och mäns väg tillbaka till arbete. Matchning mellan kompetens och efterfrågan”

2.2 DEN BAKOMLIGGANDE PROBLEMBILDEN

De senaste åren har Sverige ställts inför nya arbetsmarknadspolitiska utmaningar. Globalisering, urbanisering och digitalisering är några av de megatrender som drivit utvecklingen. Resultatet är en pågående strukturomvandling som berör hela samhället. Den innebär att svenska företag behöver kunna konkurrera globalt och att tjänstesektorn växer i förhållande till industri och klassiska arbetaryrken. Utvecklingen har också inneburit demografiska förändringar med en åldrande befolkning, ökad migration och högre etableringsålder för unga vuxna.

Utvecklingen har fört med sig många paradoxer. Samtidigt som arbetskraften som helhet är mer kvalificerad än någonsin råder det en stor brist på högutbildad arbetskraft. Samtidigt som arbetsgivare har svårt att hitta anställda är det många som har svårt att hitta ett jobb. Matchningsproblematiken är ett strukturellt arbetsmarknadsproblem som både bromsar den svenska ekonomin och skapar utanförskap. Den senaste tiden har därför ett viktigt fokus för arbetsmarknadspolitiken varit att hitta sätt för kommunala, statliga och privata aktörer att omhänderta det humankapital som inte nyttjas i befolkningen, och stärka arbetsgivares kompetensförsörjning.

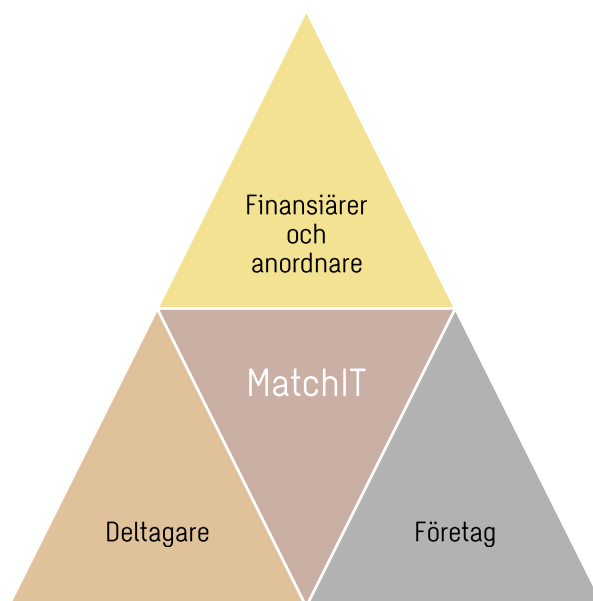
2.3 ATT MÖTA BEHOV PÅ TRE FRONTER

För att en utbildning på högskolenivå för utrikesfödda akademiker ska fungera och leda till arbetsmarknadsetablering krävs att insatsen kan möta tre olika behovskategorier. Den första rör deltagarnas, dvs. studenternas, behov. Gruppen utrikesfödda akademiker är långt ifrån homogen, både sett till ålder, arbetslivserfarenhet, familjesituation och språkkunskaper. Jämför man med hur en grupp med studenter i den "reguljära" programmerar-, systemvetar- eller ingenjörsutbildningen är sammansatt framträder snabbt stora skillnader. Att anpassa utbildningen så att den möter majoriteten av de behov som finns i gruppen är därför en större utmaning i MatchIT än i många andra utbildningar på högskolenivå.

Den andra behovsdimensionen är arbetsgivarnas behov. Det spelar ingen roll hur väl utbildningen är anpassad efter studenternas förutsättningar, om innehållet och nivån är för låg för att de ska ha rört sig närmare arbetsmarknaden. Att utbildningen möter arbetsgivarnas behov är helt avgörande både för att deltagarna ska kunna gå vidare till arbete och för att projektets mål om att bidra till arbetsgivares kompetensförsörjning ska uppfyllas.

Den tredje och sista dimensionen är behoven hos de anordnande och finansierande organisationerna. Här står lärosätenas behov i centrum – utbildningen måste ha de kvaliteter som skiljer en akademisk utbildning från en utbildning på Komvux, folkhögskola eller i privat regi som en arbetsmarknadsutbildning. Det krävs också att utbildningen kan anordnas med de resurser som kan förväntas stå till buds vid en högskola.

Organisationernas behov omfattar i ett bredare perspektiv också de finansierande organisationerna. Den insats som utvecklas behöver, förutom att möta alla tre ovanstående behov och förutsatt att den faktiskt fungerar, också vara möjlig att organisera och finansiera på längre sikt.



2.4 MÅLSTRUKTUR

Det övergripande syftet för projektet är att "utveckla en effektiv metod för att kompetensutveckla och matcha nyanlända och utrikesfödda, långtidsarbetslösa kvinnor och män mot arbetsgivare, i Skåne och Blekinge, med rekryteringsbehov."

Projektet har en rad resultatmål för deltagarna och de deltagande organisationerna. Dessa redovisas i tabellen på nästa sida.

Tabell 1: resultatmål för MatchIT

RESULTATMÅL
MÅL SOM AVSER DELTAGARNA I PROJEKTET
• Målgruppen har genomgått en praktik • Målgruppen har genomgått en skräddarsydd utbildning • Ett antal kvinnor har omskolats för att kunna gå ut i jobb inom IKT-sektorn alternativt vidareutbilda sig inom området • Målgruppens kompetens inom området har ökat • Målgruppen kan bättre förstå och redogöra för sin kompetens i en svensk kontext • Målgruppen har en ökad förståelse för den svenska arbetsmarknaden och dess villkor • Målgruppen har ett nätverk på arbetsmarknaden
MÅL SOM AVSER ORGANISATIONERNA I PROJEKTET
• Arbetsgivarna kan bättre tydliggöra sitt kompetensbehov • Arbetsgivarna har ökad förståelse för målgruppens kompetens och ett breddat nätverk • Process för hur universitet och företag samarbetar för att utforma utbildningar för målgruppen • Universitetet har lärt sig att utforma koncept som kombinerar hard skills med soft skills • Koordinerad rekrytering och antagning har implementerats • Arbetsförmedlingen har förbättrat sin klassificering, validering och matchning för personer med eftergymnasial utbildning kopplat till soft skills

Projektet ska också bidra till effekter på kort och lång sikt. När det gäller målgrupperna i projektet finns det två effektmål på kort sikt kopplade till deras utveckling:

- Arbetsgivare med rekryteringsbehov har anställt projektdeltagarna
- Projektdeltagarna har snabbare kommit i arbete, utbildning eller närmat sig arbetsmarknaden

Slutligen ska projektet bidra till en effektkedja på lång sikt:

- Metoden som är framtagen under projektet är känd på nationell nivå
- Goda exempel finns
- Strategi för att förankra metoden på nationell nivå framtagen

Metodutveckling: effekter på lång sikt

En väl fungerande metod för kompetensförsörjning inom olika bristyrken som innebär ökad matchning mellan kompetens och efterfrågan på nationell nivå

En metod som gör att nyanlända och utrikesfödda kvinnor i högre grad kan ta del av etableringsinsatser och andra insatser för arbetslösa



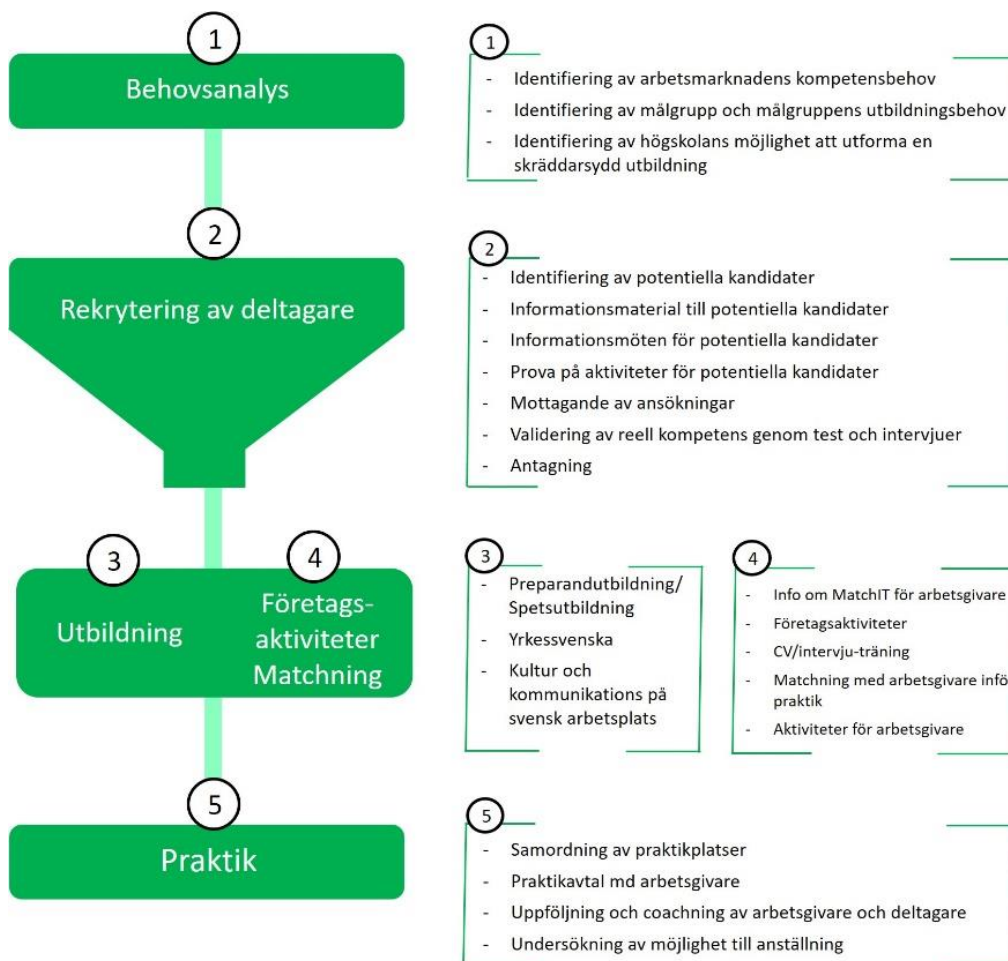
Strukturella arbetsmarknadseffekter på lång sikt

Ökad sysselsättning bland nyanlända och utrikesfödda, långtidsarbetslösa kvinnor och män

Ökad konkurrenskraft för deltagande företag genom breddad rekrytering och ökad mångfald

3. PROJEKTETS FRAMDRIFT¹

Figur 1. Processerna i MatchIT. Källa: MatchIT metodbeskrivning



3.1 PROJEKTORGANISATION

Region Skåne är projektägare och leder arbetet i styrgruppen. Vid Region Skåne har en projektledare sedan augusti 2018 anställts för att koordinera projektet och dess aktiviteter. Lunds universitet och Blekinge tekniska högskola bistår med delprojektledare som ansvarar för antagningsprocessen, validering och deltagarhantering samt koordinering och utveckling av utbildningarna vid respektive lärosäte. Projektet har även projektmedarbetare från Arbetsförmedlingen, LU, BTH, Ideon Science Park och Region Skåne. Projektmedarbetarna ansvarar bland annat för att förankra projektet i sina respektive organisationer, genomföra utbildningen samt koordinera rekryteringsprocessen, praktik och matchning med praktikplats.

¹ Kapitlet bygger till stor del på MatchIT:s egna metodbeskrivning, som vi också hänvisar till för en mer detaljerad beskrivande redogörelse över processer och arbetssätt.

Projektets styrgrupp består av representanter för Region Skåne, Region Blekinge, LU, BTH, Ideon Science Park och Arbetsförmedlingen. Styrgruppen ansvarar för att leda projektet och skapa förutsättningar för måluppfyllelse. Projektets arbetsgrupp består av representanter för Region Skåne, LU, BTH, Ideon Science Park och Arbetsförmedlingen. Arbetsgruppen ska på olika sätt koordinera och implementera projektets metod.

Generellt har projektorganisationen varit större och mer resursstark i Skåne än i Blekinge. Skånes projektorganisation har haft tillgång till företagsparken Ideon Science Park som inte funnits i Blekinge, där Blue Science Park valde att inte delta aktivt i projektet. Lunds universitet har till skillnad från BTH en särskild organisation för uppdragsutbildningar – LUCE – vilket avsevärt underlättat arbetet i Skåne. Därtill har sjukskrivningar och byten av chefer medfört att projektet i Blekinge förlorat viss kontinuitet och mandat. Region Blekinge var inledningsvis aktiv i styrgruppsarbetet men under det sista året har byte av representant och sjukskrivningar medfört att Region Blekinge inte aktivt deltog i arbetet.

3.2 BEHOVSINHÄMTNING

I och med planeringen av MatchIT kartlades tillgången på potentiella deltagare i termer av nyanlända akademiker med teknisk bakgrund. Detta med utgångspunkt i vilka som då var inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Därefter skedde en kartläggning av arbetsgivarsidans kompetensförsörjningsbehov; de potentiella deltagarnas kompetensutvecklingsbehov; samt LU:s och BTH:s möjligheter att genomföra en utbildning för att överbrygga differensen däremellan.

Sweco erfar att kartläggningen av näringslivets behov skedde på en för generell nivå, med utgångspunkt i underlag gällande det nationella läget. Signaler på att den framtagna behovsprofilen inte matchade vad framförallt Ideon Science Parks medlemsföretag efterfrågade kom av olika anledningar att förbises. Vår bedömning är att den behovsinhämtning som skedde inte var tillräckligt rigorös eller detaljerad med avseende på de skånska företagen vid Ideon Science Park, samt att pragmatiska hänsynstaganden i vissa avseenden kom att överskugga företagens faktiska behov, främst med avseende på programmeringsspråk. Det var också svårt att göra arbetsgivarna delaktiga, och en referensgrupp bestående av representanter från näringslivet aktiverades för sent för att kunna göra avtryck i beslutsunderlaget.² En bidragande anledning till att behovsinhämtningen inte kunde göras i tillräcklig omfattning var att handläggningen av projektet försenats på ESF, varför förberedelsefasen bara var 3 månader lång.

Inför projektets andra omgång, MatchIT2, så visade deltagarkartläggningen att antalet presumtiva deltagare med teknisk bakgrund som var inskrivna vid Arbetsförmedlingen var lågt. Därför beslutade man att genomföra modifierade utbildningsomgångar. I Skåne utökades utbildningen med en preparandkurs, för att kunna bredda deltagarrekruteringen. I Blekinge breddades utbildningen och dess innehåll för att möjliggöra fler yrkesutgångar, och ändrade därmed

² För närmare detaljer, se Swecos nulägesanalys, *Nulägesrapport utvärdering MatchIT*, 2018.

målet om att utbilda juniora utvecklare till förmån för en inriktning där deltagarna skulle förberedas för arbetsmarknaden på andra sätt. Ytterligare behovsanalys genomfördes för att klargöra vilka kompetensbehov som förelåg med avseende på mer junior kompetens.

3.3 DELTAGARREKRYTERING OCH ANTAGNING

Deltagarrekryteringen initierades i och med att Arbetsförmedlingen identifierade potentiella kandidater. I MatchIT1 innebar detta nyanlända och utrikes födda med eftergymnasial utbildning inom teknik eller naturvetenskap eller med annan utbildning i kombination med teknisk erfarenhet. I MatchIT2 innebar detta istället personer inom samma grupp men utan krav på teknisk erfarenhet. Projektet tog därefter fram kommunikationsmaterial som gick ut via Arbetsförmedlingen, sociala medier, och andra kanaler. Intrasserade presumtiva deltagare granskades av Arbetsförmedlingen för att säkerställa att de var berättigade att delta. De kandidater som bedömdes lämpliga kallades till tester inom matematik, programmering, och logiskt tänkande. I MatchIT2 Skåne skedde ett kompletterande test i engelska. De individer som klarade testerna togs därefter in för intervju vid lärosätena. En samlad bedömning av de intervjuade personerna gjordes där de lämpligaste kandidaterna valdes ut. För att de utvalda deltagarna skulle få ersättning under MatchIT fattade Arbetsförmedlingen beslut om insats som innebar aktivitetsstöd.

I syfte att nå en jämnare könsbalans i rekryteringen genomförde MatchIT även en särskild satsning på inspirationsworkshops för kvinnor.

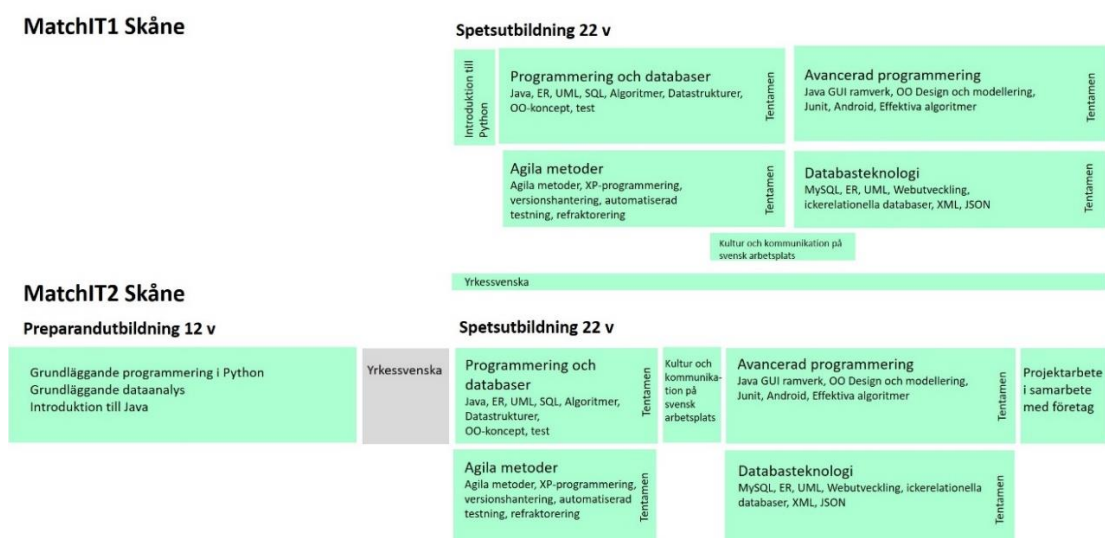
3.4 UTBILDNING

I syfte att vara korta och intensiva var utbildningsdelen i MatchIT1 (i Skåne och Blekinge) 22 veckor. Huvudfokus i den tekniska delen var Java, databasutveckling och agila metoder, och utbildningarna tog sikte på att nå en kompetensnivå motsvarande juniora utvecklare. Utbildningarna innehöll även kurser i yrkessvenska, kultur och kommunikation på svensk arbetsplats och tillfällen då jämställdhet och icke-diskriminering diskuterades.

I MatchIT2 Skåne utökades detta koncept med en 12 veckors preparandutbildning i Python, för att ge möjlighet att lära sig grunderna i programmering. I MatchIT2 Blekinge körde man istället 8 veckor Office 365 och 16 veckor programmering i Python som MatchIT2. I Blekinge var målet att öppna för fler yrkesroller än just utvecklare. Skånes och Blekinges kursplaner skiljde sig därför åt.

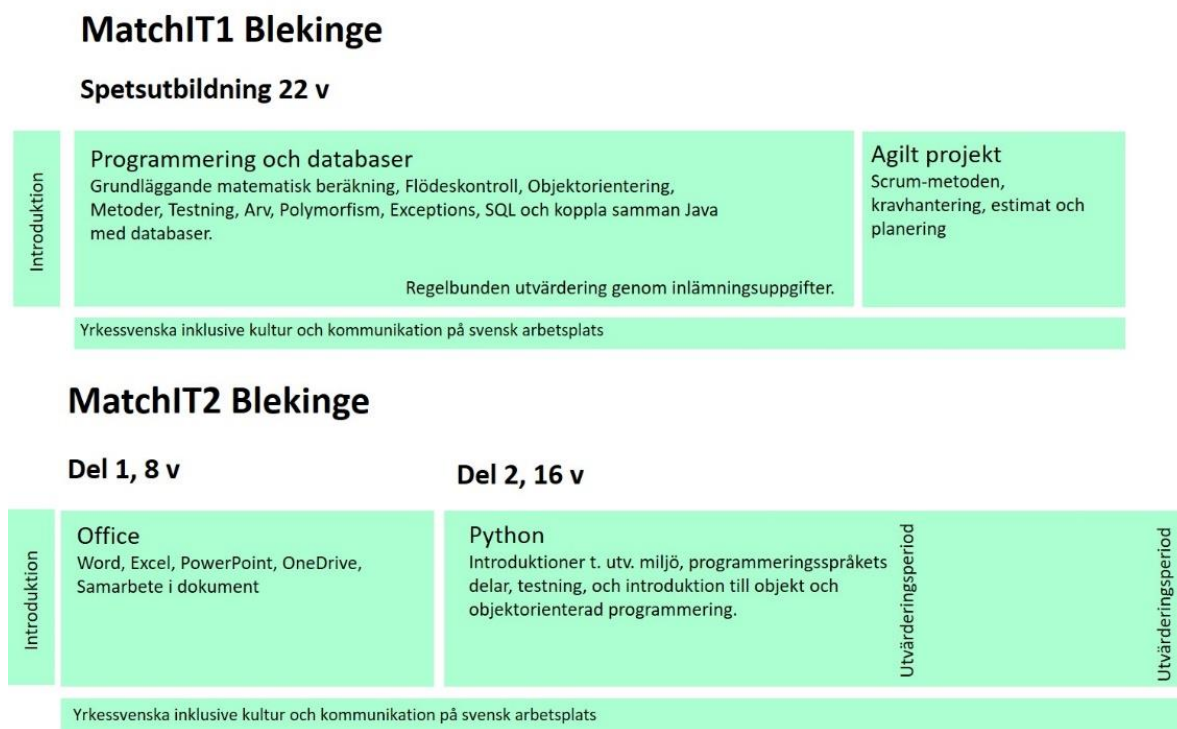
I Skåne låg LTH:s gängse kursplaner och utbildningsmaterial till grund för hela utbildningen. För att säkerställa deltagarnas kompetens hölls tentamina och laborationsuppgifter, och möjligheter gavs för omtentor. Utbildningsprocessen i Skåne utvecklades också genom att introducera projektarbeten som innebar att deltagarna i slutet av utbildningen försågs med uppgifter som återspeglade hur arbetet för en utvecklare kan se ut i det verkliga arbetslivet.

Figur 2. Kursplanerna i Skåne för MatchIT1 och 2. Källa: MatchIT Metodbeskrivning



I Blekinge utformades kursplanerna av BTH specifikt för MatchIT. Kunskaper testades här istället i och med individuella inlämningsuppgifter. Under MatchIT1 Blekinge introducerades deltagarna också i projektform till agil metodik (Scrum). Bedömning och återkoppling skedde vid en avslutningspresentation. MatchIT2 Blekinge skedde i två delar varav den ena följde en ordinarie, men justerad, BTH-kurs. Bedömningen skedde här i och med individuella inlämningsuppgifter.

Figur 3. Kursplanerna i Blekinge för MatchIT1 och 2. Källa: MatchIT Metodbeskrivning



3.5 PRAKTIK

Syftet med praktikmomentet var att ge deltagarna möjlighet att tillämpa sina kunskaper; att bredda sina professionella nätverk; att ge en insyn i hur svenska arbetsplatser fungerar; samt i bästa fall att leda till anställning eller en första referens.

Företagskoordinatorer i Skåne respektive Blekinge arbetade med att skapa ytor för deltagare och företagsrepresentanter att mötas och nätverka. Diskussioner fördes med presumtiva arbetsgivare i syfte att kartlägga behov och intresse för att ta emot praktikanter. Gästföreläsningar, nätverksträffar och studiebesök arrangerades och deltagarna uppmuntrades till att delta i ytterligare aktiviteter såsom mässor. Genom att kartlägga deltagarnas kompetens och företagens behov eftersträvades en matchning för att hitta lämpliga praktikplatser. Intervjuer med intresserade arbetsgivare skedde i lite olika former i olika delar av projektet. I MatchIT1 Skåne parades deltagare ihop med arbetsgivare av företagskoordinatorn, men i omgång 2 fick företagen istället välja deltagare utifrån CV:n. I Blekinge kunde en individanpassad matchning ske, på grund av en mindre deltagargrupp. Efter matchningen fattade Arbetsförmedlingen beslut om 10 veckors praktik för respektive deltagare.

I MatchIT2 Skåne, som projektledningen benämner omskolningsutbildning eller omskolningsomgång och som utgjorts av en spetsutbildning som inleds med en preparandutbildning, identifierades ett behov av extra insatser kopplade till praktiken. Dessa bestod av att deltagare fick möjlighet att under en dag i veckan öva ytterligare på vissa tekniska moment hos en av Arbetsförmedlingens utbildningsleverantörer. Därutöver erbjöds samma insats på heltid under 10 veckor till de deltagare som inte klarade tentamina och som inte kunde matchas mot praktik.

Praktikmomentet inkluderade även en uppföljning av respektive praktikplats, bland annat för att undersöka möjligheter till anställning eller fortsatt praktik. Det uppföljande arbetet bestod även av enkäter till deltagare och praktikhandledare. Arbetsförmedlingen undersökte sysselsättningsgraden sex månader efter avslutad praktik, och lärosätena genomförde vid samma tid en enkätundersökning.

3.6 METODUTVECKLING

MatchIT har varit ett projekt med ett metodutvecklande syfte. Då projektet har skett i flera delar – MatchIT1 och 2, i Skåne respektive Blekinge – har det funnits utrymme för att revidera uppbygget mellan de olika omgångarna, enligt vad som beskrivits ovan. Det tydligaste exemplet är att MatchIT2 Blekinge styrdes om till för att bredda deltagarrekruteringen när underlaget tröt. Utbildningen i andra omgången utgjordes av kunskaper i Office365 samt grundläggande programmering. (Att andra omgången i Skåne skulle vara ett omskolningsspår var planerat från början. MatchIT2 Blekinge, som var planerat att vara en spetsutbildning, som anpassades däremot efter rådande omständigheter.)

Swecos nulägesanalys (2018) diskuterar utförligt de frågetecken som då förelåg vad gäller metodutveckling. Sweco ställde sig då frågan vad som menades med att projektet skulle utveckla en skräddarsydd utbildning för målgruppen. I enlighet med vad som beskrivs i avsnitt 2.3 finns det flera sätt att förstå "skräddarsydd". Metodutvecklingsarbetet i projektet har därför handlat mycket om att utforska behov och förutsättningar för att på bästa sätt minska gapet mellan arbetsgivarnas, lärosätenas och målgruppens behov.

När det gäller målgruppen har projektet arbetat för att deltagarna antingen ska få ett arbete eller stå bättre rustade för arbetsmarknadsanpassning på längre sikt. Eftersom målgrupperna skilt sig åt mellan de två omgångarna av MatchIT har projektet kunnat generera lärdomar om behoven hos båda grupperna. Metodutvecklingsarbetet har bland annat inneburit att projektet laborerat med olika nivåer av stöd från lärare och projektpersonal på LUCE och försök med att deltagare erbjudits kompensatoriska åtgärder i de fall de inte kunde matchas mot praktik i MatchIT 2 i Skåne. Det skedde även kompensatoriska insatser i MatchIT2 Blekinge. Erfarenheterna kring vad som varit framgångsrikt för att möta deltagarnas behov har legat till grund för utvecklingssteg i projektet. Deltagarenkäter har tillsammans med muntlig uppföljning med lärare, deltagare och arbetsgivare gett ett gediget underlag.

En annan viktig del av metoden i MatchIT är samarbetet mellan lärosäten, Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och regioner. Universiteten och högskolorna har haft en nedtonad roll i arbetet med nyanlända akademikers etablering, i synnerhet när det gäller andra grupper än de som behöver komplettera utbildning inom legitimationsyrken. I MatchIT har man både testat nya former för antagning (tester istället för betyg) och undersökt betydelsen av att utbildningen sker i en akademisk miljö för målgruppen och för arbetsgivarnas syn på deltagarnas kompetens.

Metodutvecklingsarbetet har genomgående varit väldokumenterat och systematiskt. Projektledaren har löpande samlat projektaktörerna för att diskutera utvecklingsmöjligheter och sätt att möta eller kringgå de hinder som uppkommit längs vägen. En central slutprodukt från projektet är en metodbeskrivning som ingående redogör för metoden som utvecklats i projektets två omgångar, centrala lärdomar och råd riktade till andra aktörer som vill genomföra liknande insatser.

3.7 ARBETE MED DE HORIZONTELLA PRINCIPERNA

Projektets arbete med de horisontella principerna kan delas in i två huvudsakliga spår. Det första spåret har innefattat arbete för att bryta könssegregation och genusbundna yrkes- och utbildningsval inom IKT-branschen. Kvinnor är generellt en underrepresenterad grupp inom IKT, och detta gällde även de som sökte och antogs som deltagare i projektet. För att locka fler kvinnor att delta i MatchIT genomfördes därför fyra inspirationsworkshops inför den andra omgången av MatchIT. Workshoparna genomfördes av Pink Programming och riktades särskilt till nyanlända kvinnor med akademisk bakgrund. Insatsen var lyckad och 80 procent av de kvinnor som deltog i workshoparna sökte till andra omgången av MatchIT.

Det andra spåret handlar om intersektionalitet och kunskapshöjning. Projektet har haft en särskild "arbetsgrupp inom arbetsgruppen" som ansvarat för att ta fram och implementera en handlingsplan för de horisontella principerna (eller J+). En konsult från Sweco har fungerat som expertstöd i denna process. I praktiken har arbetet med J+ inneburit både en kunskapshöjning bland de som arbetat i projektet och en högre grad av likabehandling, tillgänglighet och icke-diskriminering i relation till deltagarna. Projektmedarbetare har genomgått utbildning, både via Lunds universitet och Sweco, och därigenom fått ett mer intersektionellt synsätt. Detta har sedan tagit sig uttryck bland annat i en högre grad av individanpassning (i motsats till insatser som syftar till att stötta exempelvis kvinnliga deltagare i projektet),

återkommande gemensamma reflektioner kring hur lärare kan ändra attityder och föreställningar om kön och genus i deltagargruppen samt tillgänglighetsanpassning av information och kommunikation.

3.8 SPRIDNINGS- OCH IMPLEMENTERINGSARBETE

För att det ska vara ekonomiskt motiverat att bedriva metodutvecklingsarbete i projekt krävs att de metoder som visar sig fungera (bättre än alternativen) implementeras och/eller sprids. Tidigare forskning och erfarenheter visar tydligt att det då behövs ett aktivt och målmedvetet spridnings- och implementeringsarbete.

MatchIT påbörjade sitt arbete med att förbereda för implementering och spridning i föredömligt god tid, vilket var ungefär en tredjedel in i projektet. I samband med att frågan väcktes genomförde Sweco en workshop med projektet om implementering. Eftersom projektresultaten ännu inte var observerbara behövde förberedelserna för implementering ske på två fronter: att dels löpande identifiera vad som var lämpligt att implementera och sprida (d.v.s. vad som fungerade) och dels identifiera implementeringsytor, hinder och behov av påverkansarbete.

Det stod klart relativt tidigt att MatchIT inte skulle kunna implementeras rakt av genom att någon av projektparterna finansierar implementeringen. Detta var i sig inte förvånande – det går inte att förvänta sig att ett enskilt ESF-projekt i denna storleksordning ska kunna ändra nationella myndigheters regleringsbrev, arbetssätt eller regelverk. Istället fick projektet undersöka möjligheterna att implementera enskilda delar, kunskap och strukturer.

Varje aktör som deltagit i projektet tar med sig kunskaper och lärdomar in i sitt fortsatta arbete. Genom den framtagna metodbeskrivningen har projektet systematiskt säkerställt att lärdomar från projektarbetet dokumenterats och tillgängliggjorts. I och med implementeringsarbetet har projektet upptäckt och kartlagt en rad hinder för att insatser som MatchIT ska kunna bedrivas som del av ordinarie strukturer. Istället för en implementering av MatchIT som koncept har projektet därför fokuserat dels på att dokumentera och sprida metoden, dels på att bedriva ett strategiskt påverkansarbete för att undanröja hinder för framtida insatser.

Kartläggningen av hinder och möjligheter för implementering har drivits vidare med stöd av den upphandlade konsulten Gullers grupp. I skrivande stund har detta arbete fokuserats kring att utforska vägar framåt för en regional implementering inom ramen för Arbetsförmedlingens snabbspår.

Spridningsinsatserna har bestått i en rad olika aktiviteter, och alla projektaktörer har bidragit med egna insatser. Projektet har uppmärksamats av både lokala och regionala nyhetsmedier, presenterats vid en rad konferenser och nätverksträffar, spridits i sociala medier som LinkedIn och Facebook samt synts på projektaktörernas hemsidor. Utöver detta har erfarenheter från

projektet lyfts in i andra sammanhang, däribland Region Skånes rapport om kvalifikationsmatchning.³

3.9 FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR

Under de tre år som MatchIT pågått har projektorganisationen behövt hantera både utmaningar och nya möjligheter som öppnats. Nedan listar vi de utmaningar och framgångsfaktorer som vi uppfattat som mest framträdande i projektgenomförandet.

UTMANINGAR

- Projektet har verkat i en kontext där stora strukturomvandlingar pågått. Reformeringen av Arbetsförmedlingen är ett sådant exempel. Sweco uppfattar dock att projektet tack vare goda relationer och stort engagemang har kunnat behålla Arbetsförmedlingen som projektpart och att samarbetet har fungerat bra.
- Den inledande behovsanalysen var inte tillräckligt väl genomförd. Detta medförde att utbildningarnas innehåll inte motsvarade arbetsgivarnas kompetensbehov lika bra som man hoppats.
- På grund av högkonjunkturen vid projektstart hade många i målgruppen med teknisk bakgrund redan hittat en anställning. Det ledde dels till att det inte var möjligt att genomföra en andra omgången av MatchIT på samma sätt som MatchIT1, och dels till att de som deltog i projektet tillhörde en bredare målgrupp som stod längre från arbetsmarknaden inom IKT och behövde mer stöd för att nå en nivå motsvarande en junior utvecklare.
- Förutsättningarna att genomföra projektet var svagare i Region Blekinge än vad man räknat med när projektet planerades. Projektet har kunnat genomföras men Regionen har inte kunnat bidra i samma utsträckning som Skåne till metodutvecklingsarbetet.
- Det fanns flera hinder för att implementera projektet, däribland att det inte finns någon part som oavkortat tar över och implementerar metodkonceptet i sin helhet.

FRAMGÅNGSFAKTORER

- Projektet har haft ett kreativt och lösningsinriktat förhållningssätt och har därför kunnat hantera utmaningar på ett bra sätt. Projektledaren har varit en mycket positiv kraft för att möta de utmaningar som uppkommit.
- Att deltagarunderskottet möttes med preparandutbildningen i MatchIT2 Skåne var ett mycket gott exempel på det lösningsorienterade förhållningssättet. Detta gav också upphov till en bredare kunskapsutveckling än vad som annars hade genererats i projektet. Även Blekinge kunde ändra i utbildningsinnehållet för att passa deltgarna.

³ Rapporten finns tillgänglig här: <https://utveckling.skane.se/publikationer/rapporter-analyser-och-prognoiser/hogutbildade-flykting-och-anhoriginvandrares-kvalifikationsmatchning-pa-arbetsmarknaden/>

- Antagningsprocesserna sticker ut som en särskilt innovativ del av projektet. Här har många viktiga lärdomar gjorts.
- Projektet har tagit både implementering och de horisontella principerna på stort allvar, vilket tydligt har främjat dessa processer. Ett intersektionellt perspektiv har omsatts i handling både vad gäller bemötandet av deltagarna och i rekryteringsprocesserna.
- I Skåne har samarbetet mellan företagskoordinatören, Arbetsförmedlingen och LUCE fungerat mycket bra och skapat tydliga mervärden för projektet, särskilt i MatchIT 2. Att engagera Ideon Science Park som en aktiv projektpart har varit en stor framgångsfaktor eftersom det har stärkt projektets förtroendekapital och nätverk gentemot företagen.

För ytterligare fördjupning i projektets metod, framgångsfaktorer och utmaningar hänvisar Sweco till projektets metodbeskrivning som finns tillgänglig på Region Skånes hemsida:

<https://utveckling.skane.se/tema/matchit/>

4. RESULTAT OCH MÅLUPPFYLLELSE

4.1 PÅ INDIVIDNIVÅ

I detta avsnitt presenteras projektets resultat på individnivå. I projektets ansökan till ESF-rådet var volymmålet för antal deltagare 100 personer. Sedan dess har många förändringar skett, däribland coronapandemin. Projektet ställdes också tidigt inför det faktum att målgruppen inte var så stor som man hade trott, och att det därför var svårt att hitta kvalificerade kandidater. Trots detta har projektet rekryterat totalt 97 personer till utbildningen, vilket får betraktas som att det ursprungliga volymmålet för antal deltagare är uppnått. I ursprungsansökan uppskattade projektet att 35 procent av deltagarna skulle vara kvinnor. Utfallet blev 33 procent, vilket också är i linje med målsättningen.

Nedan redovisas resultaten på individnivå med antal deltagare. I parentes anges hur många av deltagarna som var kvinnor.

Tabell 2. Utfall på deltagarnivå

Omgång	Antagna	Slutförde utbildningen	Godkända för matchning*	Praktik och eller kompletterande insats genom Arbetsförmedlingen	I relevant arbete (6 mån efter avslutad insats)	I fortsatt utbildning (6 mån efter avslutad insats) *
MatchIT 1 Skåne	28 (9)	24(9)	21(9)	19(8)	14(8)	4(1)
MatchIT 1 Blekinge	15 (2)	12(2)	10(2)	10(2)	1(0)	6(0)
MatchIT 2 Skåne	32 (12)	24(10)	18(8)	22(9)	-	-
MatchIT 2 Blekinge	22 (9)	16(8)	11(4)	11(4)	-	-
*Med godkänd för matchning avses att deltagaren klarat de delar av utbildningen som bedömts avgörande för att vara redo för praktik. I Skåne var det en tentamen i programmering och databaser och i Blekinge var det inlämningsuppgifter. * Måluppfyllelsen efter 6 månader i MatchIT 2 kommer att följas upp i januari 2021.						

De kvalitativa mål som projektet har formulerat på individnivå är:

- Målgruppen har genomgått en skräddarsydd utbildning
- Målgruppen har genomgått en praktik
- Ett antal kvinnor har omskolats för att kunna gå ut i jobb inom IKT-sektorn alternativt vidareutbilda sig inom området
- Målgruppens kompetens inom området har ökat
- Målgruppen kan bättre förstå och redogöra för sin kompetens i en svensk kontext
- Målgruppen har en ökad förståelse för den svenska arbetsmarknaden och dess villkor
- Målgruppen har ett nätverk på arbetsmarknaden

Swecos övergripande bedömning är att målen på individnivå är uppnådda. Av de 97 deltagare som antogs till någon av MatchIT:s utbildningar var det 62 som slutförde utbildningen med godkända resultat, godkändes för matchning och genomförde en praktikperiod eller kompletterande insats via Arbetsförmedlingen.

Att skräddarsy utbildningen har varit en löpande del av projektets metodutvecklingsarbete. Inom deltagargruppen har det funnits stora skillnader avseende förkunskaper, behov, motivation och erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden. Det har därför inte varit meningsfullt att hitta en nivå som passar alla, utan projektet har arbetat för att utbildningen ska fungera för den stora bredd av individer som ingått i målgruppen. En sammanställning av enkätsvaren⁴ visar att 43 procent av deltagarna tyckte att kurstakten var lagom. 45 procent tyckte att den var för hög och 12 procent tyckte att den var för låg. När det kommer till utbildningens nivå uppgav 65 procent att nivån var lagom hög, 27 procent att den var för hög och 8 procent att den var för låg. Swecos bedömning är att projektet, sett till att utbildningen behöver kunna möta både deltagarnas och arbetsgivarnas behov, har hittat en nivå som är ändamålsenlig.

Praktikperioden i andra omgången av MatchIT försvårades avsevärt av coronapandemin. En stor del av arbetsgivarna som skulle ta emot praktikanter tvingades arbeta hemifrån, permittera eller skala ner sin verksamhet. De praktikperioder som genomfördes verkar dock ha fungerat bra i båda omgångarna, med några undantag. Sweco uppfattar att förväntningarna på praktikanterna i vissa fall var för högt ställda, vilket försämrade upplevelsen av praktikperioden både för deltagare och arbetsgivare. På nästa sida illustreras hur deltagarna i MatchIT 1 och 2 i Skåne besvarade enkätfrågorna om praktikperioden:

“University part of education was very good. Arbetsförmedlingen part was ok. Internship part was a total disaster. The companies did not have internship tradition”

Deltagare, MatchIT

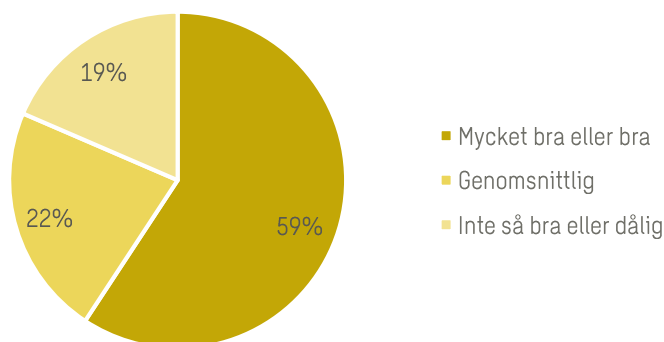
⁴ De senast tillgängliga uppföljningarna från MatchIT 1 och 2 i Skåne och Blekinge.

Tabell 3. Resultat från deltagarenkäter med frågor om praktikperioden, MatchIT 1 och MatchIT 2 i Skåne

	Mycket bra eller bra	Genomsnittlig	Inte så bra eller dålig	Vet ej
Utveckling av de egna kunskaperna	48 %	19 %	11 %	22 %
Generell upplevelse av praktiken	52 %	15 %	14 %	19 %
Stödet från handledare	48 %	11 %	14 %	26 %

När det kommer till deltagarnas förståelse av den svenska arbetsmarknaden och den egna förmågan att kommunicera sina kompetenser gentemot arbetsgivare har projektet genomfört en rad aktiviteter som syftar till att stärka dessa förmågor. I Skåne erbjöds exempelvis stöd för att skriva CV, vilket hälften av deltagarna uppgav som mycket bra eller bra i enkätsvaren. 25 procent uppgav att aktiviteten varit genomsnittlig och 14 procent tyckte att den inte varit så bra eller dålig. I Blekinge erbjöds intervjuutbildning i den andra omgången, och deltagarna fick i enkäten ranka hur bra momentet varit på en skala från 1 till 5 (där 5 var mycket bra). Två personer uppgav 2, två personer uppgav 3 och en person uppgav 5. Projektet har också anordnat kurser och workshops om "Kultur och kommunikation på arbetsplatsen" samt anti-diskriminering. Dessa kurser har varit uppskattade av deltagarna. Utöver dessa exempel har praktikperioden och vägledningen i projektet sannolikt varit det mycket betydelsefulla för deltagarnas förståelse av den svenska arbetsmarknaden.

Det råder inga tvivel om att målgruppens kompetens inom området har ökat. Detta understryks inte minst av att den stora merparten av de som deltagit i projektet klarade de tentamen eller inlämningsuppgifter som krävdes för att bli godkänd för praktik. Det samma gäller för målet om att ett antal kvinnor ska



Figur 4. Hur upplevde du relevansen i "Kultur och kommunikation på arbetsplatsen"? (MatchIT 1 och 2, Skåne)

"Learned how to approach companies, do mock interviews, how to do CV. Prepare CV. Technical knowledge is important, but social and ethical aspect are crucial"

Deltagare, MatchIT

omskolas.⁵ Det sista målet på individnivå handlar om deltagarnas nätverk på arbetsmarknaden. I MatchIT2 har coronapandemin utgjort ett stort hinder för de som antingen inte fick möjlighet att genomföra sin praktikperiod, eller som fick göra den på distans. Samtidigt har projektet genomfört nätverksträffar och andra tillfällen att träffa arbetsgivare. Swecos bedömning är därför att projektet bidragit till målet, om än inte i den utsträckning som det var tänkt.

Sammanfattningsvis är den övergripande bilden som ges både i enkäter och i intervjuer att deltagarna har utvecklats på ett tydligt sätt i projektet. Medan vissa deltagare hade teknisk bakgrund och tidigare erfarenhet av den svenska arbetsmarknaden hade andra bakgrund inom helt andra discipliner och en mycket svag förankring på arbetsmarknaden. Trots de vitt skilda utgångspunkterna har en stor del av deltagarna lyckats avsluta utbildningen med goda resultat, genomföra en praktikperiod och i vissa fall även gått vidare till en kvalificerad anställning.

“It was a good experience. I had a background in programming so it really enhanced the skills that I knew before and helped me learn a lot of new things as well”

Deltagare, MatchIT

4.2 PÅ ORGANISATIONSNIVÅ

På organisationsnivå har projektet formulerat följande mål:

- Arbetsgivarna kan bättre tydliggöra sitt kompetensbehov
- Arbetsgivarna har ökad förståelse för målgruppens kompetens och ett breddat nätverk
- Process för hur universitet och företag samarbetar för att utforma utbildningar för målgruppen
- Universitetet har lärt sig att utforma koncept som kombinerar hard skills med soft skills
- Koordinerad rekrytering och antagning har implementerats
- Arbetsförmedlingen har förbättrat sin klassificering, validering och matchning för personer med eftergymnasial utbildning kopplat till soft skills

Arbetsgivare inom IKT har varit en viktig målgrupp för projektet. Deras förmåga att identifiera och kommunicera sina kompetensbehov har varit centralt både för att projektet ska fungera optimalt och för att liknande insatser ska kunna genomföras i framtiden. Som vi redan tidigare beskrivit har ett hinder för projektet varit att analysen av arbetsgivarnas behov inte blev tillräckligt precis. Detta berodde dels på att arbetsgivarna inte engagerats i tillräcklig omfattning i projektets tidiga skede, och dels på att analysen inte gjordes på tillräckligt detaljerad nivå. En

⁵ I och med omskolningsutbildningen utvidgades målgruppen så att även män kunde ta del av omskolning. Det förändrar dock inte målluppfyllelsen i detta fall.

generell upplevelse i projektet har varit att arbetsgivare inte engagerat sig i den utsträckning som man förväntat sig. En viktig lärdom i projektet har därför varit att arbetsgivares behov måste kartläggas på företagsnivå, i motsats till branschnivå regionalt eller nationellt.

Ideon Science Park har, i samarbete med Arbetsförmedlingen, arbetat för att rekrytera arbetsgivare och matcha dem med projektets deltagare för praktik. Detta arbete har inneburit ytterligare kartläggning av arbetsgivarnas behov. En central lärdom från det arbetet är att det krävs stor branschkunskap för att den som kartlägger arbetsgivarnas behov ska kunna ställa rätt frågor och därigenom få en korrekt uppfattning om behoven.

Sweco drar slutsatsen att enskilda arbetsgivares förmåga att beskriva sina kompetensbehov har stärkts genom projektet, men i begränsad utsträckning. I en enkät med företagen som deltagit i MatchIT 2 i Skåne svarade 3 företag ja, 2 nej och 1 vet ej på frågan om de stärkt sina insikter om vilka kompetenser de behöver. Den generella bilden är att arbetsgivare fått lärdomar i kontakten med deltagarna, men inte på en övergripande strategisk nivå. Det som däremot skett är att projektet har identifierat tillvägagångssätt och nyckelkompetenser för att kartlägga arbetsgivares behov.

De arbetsgivare som tagit emot praktikanter inom ramen för MatchIT har stärkt sina kunskaper om målgruppen och deras kompetens. Dialogen med Ideon Science Park, Arbetsförmedlingen och LU har sannolikt varit starkt bidragande till den kunskapshöjningen, utöver själva mötet med personer ur målgruppen. En tydlig indikation på att förståelsen av målgruppens kompetens har förändrats är att arbetsgivarna uttrycker att de även i framtiden efterfrågar likande matchningsinsatser, både gentemot Ideon Science Park och företagskoordinatoren i Blekinge. Även Ideon Science Park som helhet har ökat sin förståelse för vad målgruppen behöver för att fungera på en arbetsplats, och avser arbeta vidare utifrån dessa kunskaper.

Sweco uppfattar att utvecklingen av nätverk har varit störst i Skåne. Detta framförallt eftersom projektet verkat genom Ideon Science Park, som samlar de arbetsgivare som deltagit i projektet. I enkäten med företag som deltagit i omgång 2 av MatchIT i Skåne uppgav 5 av 6 att deras nätverk ökat genom MatchIT. Även Ideon Science Park uppger att de utökat sitt nätverk till de organisationer som ingått i projektet.

"I can say that we have refined what is a suitable baseline of key competence we must look for in a candidate"

Företag, Skåne

"Det måste fortfarande vara universitetet för att det är det som förtegen frågar efter. Annars ser företagen inte det som kvalitetsutbildning. Företagen på området har höga krav"

Representant för Ideon Science Park

"This program is a really great opportunity for both candidates and companies, I would like to see more transparency on how the candidates are assigned to companies for the interviews round"

Företagsrepresentant, Skåne

LU och BTH har utformat utbildningar utifrån dels målgruppens behov, dels den analys av arbetsgivar-
nas behov som gjordes initialt i projektet. Lärosätenas
förutsättningar och behov, bland annat med avse-
ende på resurser, tid och kursplaner, har också haft
stor betydelse i utformningen. Eftersom den inle-
dande analysen av arbetsgivarnas behov brast i flera
avseenden, samt att arbetsgivarna inte engagerades
tillräckligt i utformningen av utbildningarna bedömer
Sweco att målet om en gemensam process för univer-
sitet och företag inte är fullt uppnått. I andra omgången av MatchIT kartlades arbetsgivarnas
behov mer ingående, men då var det istället svårt för lärosätena att utforma utbildningar efter
arbetsgivarnas önskemål på tillräckligt kort tid. Däremot har projektet gjort viktiga lärdomar i
arbetet mot målet, så även om en sådan process inte implementerats fullt ut inom ramen för
projektet har andra värden skapats. Därtill har arbetsgivarna genom Ideon Science Park bidra-
git till deltagarnas utbildning genom att anordna nätverksträffar, stöd för att skriva CV samt
genom att tillhandahålla praktikplatser.

Det andra målet för lärosätenas utveckling genom projektet handlar om att utveckla ett kon-
cept som kombinerar "hard skills" och "soft skills". Sweco bedömer att mycket värde har skap-
ats genom arbetet mot detta mål. Genom en god dialog med Arbetsförmedlingen, Ideon Science
Park och praktikplatserna har lärosätena kontinuerligt kunnat samla in information om vad
som krävs av deltagarna för att de ska fungera på arbetsplatserna, och vice versa. En viktig lär-
dom i detta arbete har exempelvis varit att merparten av deltagarna har behövt mer utveckling
inom "soft skills" än vad projektet förutspått. Det har bland annat innefattat stöd för att kunna
arbeta både självständigt och i grupp, kunskap om arbetsplatskultur och hur man söker jobb.
Mycket av det löpande arbetet vid lärosätena under projektet har därför bestått i att försöka
hitta en balans mellan de mer hårda programmeringskunskaperna och de mjukare egenskaper
som också är viktiga för att kunna få och behålla ett arbete i Sverige. Sweco bedömer att båda
lärosätena står bättre rustade för att utforma en liknande utbildning i framtiden, och att målet
därmed är uppnått.

*"Vi pratar om triangeln hela tiden, att anpassa efter alla behov. Det jobbar vi
med i alla våra utbildningar, och det är det viktigaste. Det svåra i MatchIT är
att det är en arbetsmarknadsinsats, men samtidigt högre utbildning. Delta-
garna måste vara på plats enligt Arbetsförmedlingen, men samtidigt är det
mycket självstudier och frivillig form"*

Representant för LUCE

*"Det jag och mina kollegor tar med oss
och som vi sprider internt är att vi ju
har lyckats med många individer: de
har fått fäste på arbetsmarknaden. Att
vi kan göra något för gruppen"*

Representant för BTH

Arbetsförmedlingens roll har enligt Swecos bedömning utvecklats på ett annat sätt än vad
som initialt avsågs i projektet. Myndigheten har förvisso utvecklat sitt arbete med att klassifi-

cera, validera och matcha personer med eftergymnasial utbildning, men med största sannolikhet har den största delen av den utvecklingen skett inom ramen för myndighetens ordinarie uppdrag. Reformeringen av myndigheten har också gjort det omöjligt för Arbetsförmedlingen på regional och lokal nivå att ge några löften om hur de kan arbeta med målgruppen i framtiden, samt att prioritera utvecklingsarbete. Swecos bedömning är därför att metodutveckling bara har skett i mycket begränsad omfattning på Arbetsförmedlingen. Det som varit nytt i sammanhanget har varit samarbetet med LU och BTH, men i övrigt har arbetet skett enligt gängse metoder och den kompetens som funnits på Arbetsförmedlingen har varit fullt tillräcklig för att utföra uppgifterna. Men med detta sagt har även Arbetsförmedlingen kunnat göra värdefulla lärdomar genom projektet. Bland annat har projektet lett till nya insikter om arbetsgivarnas förmåga att omhänderta utrikesfödda akademikers kompetens, och om vikten av branschspecifik kunskap för att kunna matcha nyanlända akademiker på ett bra sätt.

Vidare har Arbetsförmedlingen också spelat en viktig roll för det sista målet på organisationsnivå: *koordinerad rekrytering och antagning har implementerats*. Här har samarbetet mellan lärosätena och Arbetsförmedlingen av allt att döma fungerat bra. Processen har i vissa fall försvårats av de organisationsförändringar som genomförts på Arbetsförmedlingen, men tack vare ett gott engagemang från båda parter har samarbetet ändå fungerat så bra som det kunnat under omständigheterna. Därtill kan flera av projektets viktigaste lärdomar knytas till just denna process: kunskaper om vad som krävs av deltagarna för att de ska klara utbildningen.

"Alla har vi våra regler. Där har det varit en utmaning. [...] Vi har ju fixat och trixat på alla håll. Men om deltagarna inte varit i projekten så hade de inte kunnat läsa på ett universitet med bibehållen ersättning från oss. Ja, hade det inte varit ett projekt hade vi inte kunnat göra det så enkelt [...] Men jag tror att det har varit bra för deltagare och arbetsgivare. Och det finns andra synergieffekter. Att arbetsgivarna öppnar ögonen för den andra arbetskraften, ser de nyanlända som rekryteringsbas"

Representant för Arbetsförmedlingen

Utöver resultaten i respektive organisation uppfattar Sweco även att ett ytterligare resultat av MatchIT är att de deltagande organisationerna har kommit närmare varandra i flera avseenden. Bland annat uppger flera organisationsrepresentanter i intervjuer att de fått en bättre förståelse för de andra deltagande organisationerna och deras förutsättningar. Detta skulle sannolikt underlätta framtida samarbeten.

4.3 SAMMANFATTNING: RESULTATMÅL

Sweco bedömer att målen för MatchIT i stort är uppfyllda. Eftersom många förändringar skett under projektiden, både med avseende på målgruppens sammansättning, Arbetsförmedlingens reformation och Coronapandemin, har målens relevans förändrats. Exempelvis går det inte att förvänta sig att nya valideringsmetoder ska implementeras i en myndighet som för närvarande reviderar sitt uppdrag. Det går inte heller att förvänta sig att arbetsgivare som tvingats permittera ordinarie personal ska ta emot praktikanter. En ytterligare faktor som inte ska glömmas bort i sammanhanget är att MatchIT är ett metodutvecklingsprojekt. Progressionen mot målen är därför minst lika viktiga som de faktiska utfallen. Därför har vi valt att sammanfatta

måloppfyllelsen i tabellen nedan, men med kommentarer till våra bedömningar.

Tabell 5: måloppfyllelse på individ- och organisationsnivå

Mål	Uppfyllelse	Kommentar
Målgruppen har genomgått en skräddarsydd utbildning		Projektet har gjort tydliga framsteg i metodutvecklingsarbetet för att skräddarsy utbildningen.
Målgruppen har genomgått en praktik		Nästan alla deltagare som bedömts redo för praktik har också genomfört en praktikperiod, med undantag för de som hindrats från detta på grund av Corona.
Ett antal kvinnor har omskolats för att kunna gå ut i jobb inom IKT-sektorn alternativt vidareutbilda sig inom området		Av de som deltog i MatchIT 2 var omkring 30 procent kvinnor.
Målgruppens kompetens inom området har ökat		Målgruppen har utvecklat sin kompetens, om än med olika stora stegförflyttningar
Målgruppen kan bättre förstå och redogöra för sin kompetens i en svensk kontext		Målgruppen har fått möjlighet att öva på att skriva CV, nätverkande och arbetsgivarkontakter.
Målgruppen har en ökad förståelse för den svenska arbetsmarknaden och dess villkor		Målgruppen har fått möjlighet till praktik, nätverkande och arbetsgivarkontakter.
Målgruppen har ett nätverk på arbetsmarknaden		Sweco bedömer att målet delvis är uppfyllt. Framförallt den del av målgruppen som gjort praktik har fått sådana nätverk.
Arbetsgivarna kan bättre tydliggöra sitt kompetensbehov		Projektet har gjort många viktiga lärdomar härvidlag, men det finns fortfarande behov av system och metoder som bättre fångar in arbetsgivarnas behov.
Arbetsgivarna har ökad förståelse för målgruppens kompetens och ett breddat nätverk		De arbetsgivare som tog emot praktikanter har ökat sin förståelse markant. De har också fått ett ökat nätverk, främst genom Ideon.
Process för hur universitet och arbetsgivare samarbetar för att utforma utbildningar för målgruppen		Arbetsgivarna involverades inte tillräckligt tidigt i projektet för att vara med och utforma utbildningen på det sätt som var tänkt. Däremot utvecklade projektet ett

		koncept för att kombinera utbildnings- och arbetsgivaraktiviteter.
Universitetet har lärt sig att utforma koncept som kombinerar hard skills med soft skills		Både LU och BTH uppger att de gjort många viktiga lärdomar kring detta.
Koordinerad rekrytering och antagning har implementerats		Målet är uppfyllt i den mening att det implementerades en sådan process inom ramen för projektet.
Arbetsförmedlingen har förbättrat sin klassificering, validering och matchning för personer med eftergymnasial utbildning kopplat till soft skills		Arbetsförmedlingen har utvecklats på andra sätt i projektet, men Sweco uppfattar inte att metodutveckling har skett i relation till detta mål.

5. SLUTSATSER OCH ANALYS

5.1 ÖVERGRIPANDE BEDÖMNING

Swecos övergripande bedömning av projektet MatchIT är övervägande positiv. MatchIT har i många delar genomförts på ett förtjänstfullt sätt, med ett drivet projektledarskap, en kompetent arbetsgrupp och en engagerad styrgrupp. Vår bild som följeforskare är att man genomgående hanterat problem som uppstått på ett flexibelt och konstruktivt vis – ett exempel är hur man utformade utbildningsomgång två i Blekinge till en mer grundläggande utbildning i Office365 och programmering, för att kunna hantera ett vikande deltagarunderlag och rekrytera bredare. Projektledningen har under hela processen dessutom adresserat de tuffa och långsiktiga frågorna, och under Swecos inrådan haft en god och förutseende diskussion kopplat till implementeringsutmaningen. Man har därmed gått strukturfondernas syfte tillmötes och aktivt arbetat för en struktupåverkan.

Som redogörs för i föregående kapitel har projektet däremot inte nått målen i alla delar. Swecos övergripande bedömning är ändå att MatchIT på deltagarsidan kan påvisa ett huvudsakligen gott utfall jämfört med andra insatser av samma typ. Vi bedömer att coronapandemin har haft en negativ påverkan på projektets slutliga utfall, då deltagargruppen i utbildningsomgång två fått se försämrade möjligheter till praktik och företagsnära aktiviteter. Sweco bedömer att pandemin därmed påtagligt påverkat MatchIT:s möjligheter att nå måluppfyllelse i flera avseenden.

MatchIT:s goda utfall kan enligt vår bedömning härledas till den höga kvaliteten i insatserna som deltagarna fått ta del av. Dessa har omfattat flera olika viktiga delar av arbetsmarknadsintegration, kompetenspåbyggnad och matchning; strävat efter ett tätt utbyte med de potentiella arbetsgivarna; och framförallt byggts upp utifrån en unik och i sammanhanget avgörande samverkan med lärosätena. Sweco erfar även att projektledningen vinnlagt sig om att utreda insatsernas samhällsnytta, samt att man i viss utsträckning kan belägga⁶ att det visserligen kostsamma upplägget kan leda till betydande besparingar för samhället; viktig kompetenspåfyllnad för enskilda företag; samt avsevärd nytta för den deltagande individen.

De problem som projektet mött har primärt handlat om ett sviktande deltagarunderlag, en otillräcklig initial behovsanalys och utmaningar kopplade till implementeringen. Utmaningarna kvarstår fortsatt, men MatchIT har dokumenterat ett stort antal lärdomar kopplade till samtliga, och föredömligt sammanställt dessa i en ingående metodbeskrivning. De strukturella problem som har identifierats under processens gång avser man adressera i styrgruppens pågående arbete med Gullers grupp, i och med påverkansarbete på nationell politisk nivå, samt i och med den spridningskonferens som planeras som en avslutning på projektet. Exempel på sådana strukturella hinder rör former för samarbete kring målgruppen mellan Arbetsförmedlingen och lärosäten; Region Skånes roll, idag begränsad till att bedriva utvecklingsprojekt, i det regionala

⁶ MatchIT har gjort vederhäftiga beräkningar av kostnad och nytta, men inte genomfört någon rigorös effektstudie eller cost-benefit-analys.

arbetet med frågorna; samt möjligheten att finansiera kostsamma men verkningsfulla och kostnadseffektiva insatser av den typ som MatchIT arbetat fram.

Det har även i vissa delar varit utmanande att hantera diskrepansen mellan de förutsättningar som rått i projektets två geografiska delar, dvs. Skåne respektive Blekinge. Utfallet är mindre övertygande i Blekinge än i Skåne, och vi erfar att resultaten där främst rör attitydförändringar, stärkta deltagare på individnivå ("stegförflyttning"), samt nya samverkansytor och samarbeten mellan deltagande aktörer. Sweco bedömer att det parallella arbetet i de två regionerna inneburit flera fördelar, men att det återstår att dra skarpa slutsatser av skillnaderna i utfall. Vi noterar att Skåne och Blekinge är väldigt olika sett till näringsstruktur, utbildningsnivå, mobilitet i gruppen arbetssökande, et cetera. Där Skåne är en mer dynamisk och rörlig arbetsmarknad, präglas Blekinge i stort av gamla bruksstrukturer och ett större avstånd till andra bärkraftiga arbetsmarknader såsom Köpenhamnsregionen. Det torde finnas möjligheter att tydligare sätta MatchIT i sitt sammanhang och fördjupa analysen sett till vilka förutsättningar som metoden kan fungera för.

5.2 METODUTVECKLING

Sweco erfar att MatchIT tydligt har bedrivit ett riktat utvecklingsarbete, med syfte att hitta arbetssätt för att tillgodose arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov och samtidigt stötta utrikesfödda akademiker i att nå en kritisk kvalifikationsnivå. Metodutvecklingen har som nämnts hanterat de problem som uppkommit under processens gång, och i flera fall modifierat insatserna för att bättre passa verkligheten. Viktiga lärdomar har gjorts kopplat till vilka insatser som deltagarna behöver, och vilken typ av behovsinhämtning som behöver ske för att säkerställa en relevans för näringslivet.

Underskottet på deltagare har till största del hanterats genom att i Skåne planera för en preparandutbildning i omgång två, och i Blekinge ändra innehållet i den andra utbildningsomgången när behovet visade sig. Sweco har inte kunnat fastställa om det *hade* kunnat ske en starkare insats i att uppbåda deltagare via Arbetsförmedlingen – om så är fallet föreligger det en utvecklingspotential i denna del. Till största del synes det emellertid vara omständigheter utanför aktörernas kontroll, och då företrädesvis ett högt tryck i ekonomin, som lett till ett sinande deltagarunderlag. Kvalificerade individer har i vissa fall kunnat gå vidare till andra möjligheter innan det att MatchIT hunnit starta. (Det är dock ej sannolikt att alla dessa individer fick högkvalificerade jobb inom IT-sektor, vilket vi återkommer till nedan i diskussionen kring matchning.)

I och med coronapandemin kom omständigheterna att förändras drastiskt, vilket framförallt påverkade deltagarna i utbildningsomgång två. I framförallt denna andra utbildningsomgång har det även funnits individer som inte nått målen för utbildningen, och som då behövt ytterligare insatser. I ett sent skede av MatchIT uppdagades det att Arbetsförmedlingen kunde tillhandahålla ytterligare och kompletterande insatser för individer i Skåne som inte kom i praktik eller arbete. Formerna för sådana kompletterande och stärkande insatser kan troligen behöva utvecklas på ett tydligare och mer förutsägbart sätt, med större framförhållning, i framtida tillämpningar av metoden. I Blekinge erbjöd BTH extra stöd i övergången mellan utbildning och praktik.

Förutom de rena kompetensfrågorna har MatchIT även omfattat frågor rörande social integration. Sweco erfar att detta i flera fall varit påkallat, och att det på individnivå behövs betydande insatser för att få arbetet att fungera – i klassrummet, visavi arbetsgivarna, och rent mellanmänskligt i deltagargruppen. Vi bedömer att det finns en potential att ytterligare betona frågor rörande ”mjuka” kompetenser, som samarbete och självständighet, för enskilda individer i målgruppen. Sweco erfar från andra studier inom området att coachning kan vara en framkomlig metod i liknande insatser. Detta lyfts av intervjupersoner som företrädare intressenter i MatchIT, men är även tydligt i andra insatser som Sweco granskat, såsom Jobbsprånget och Resursjobb Landskrona. För gruppen akademiker har det visat sig särskilt framgångsrikt med jobbnära coachning, såsom att tillsammans med deltagaren prata igenom vad som gick bra eller mindre bra vid en anställningsintervju. Men coachning kan också innebära coachning av arbetsgivarna i syfte att stärka deras förmåga att omhänderta utländsk kompetens.

5.3 IMPLEMENTERING

Som noteras i Swecos nulägesanalys från 2018, syftar metodutvecklingen i nästa steg till att en välfungerande metod faktiskt kommer till användning – dvs. att metoden faktiskt implementerats. Den diskussion som löpt genom projektet har enligt vad vi erfar utkristalliserat sig till en mer sofistikerad bild av vad implementering, spridning och lärande innebär.

Å ena sidan bedömer vi att det finns en välfungerande och beprövad metod, som är dokumenterad och spridd⁷ och som ytterligare kommer att spridas (t.ex. via metodbeskrivning och slutkonferens). Möjligheten att helt sonika replikera MatchIT i exakt samma konstellation är emellertid kringskurna av faktorer såsom hindrande regler för Arbetsförmedlingen och lärosätena, samt brist på koordinerande entitet – Region Skånes roll i sammanhanget inskränker sig i dagsläget till att driva utvecklingsprojekt, och vi ser ingen annan uppenbart lämplig central aktör i det regionala systemet. Finansieringsfrågan är inte heller löst, och dessutom är det inte en bokstavstrogen upprepning av konceptet som näringslivet i dagsläget efterfrågar. Exempelvis kan en mer grundlig och lokalt förankrad behovsanalys visa på en diskrepans mellan vad lokala arbetsgivare vill ha och vad LU och BTH specifikt har möjlighet att tillhandahålla.

Å andra sidan bedömer vi att det finns en annan intressant aspekt av implementering och lärande, som sker inom respektive deltagande organisation. Sweco erfar att arbetet med MatchIT inom respektive organisation har bidragit till att utveckla arbetet och driva på diskussionen om hur man ska jobba med den här typen av insatser. Sweco ser med stort intresse på hur lärdomar utifrån metodutvecklingen förvaltas i varje organisation.

För LU har diskussionen handlat om lärosätets roll mer generellt, dvs. huruvida universitetet ska vara en aktiv aktör inom etableringsfrågor. Sweco erfar att MatchIT har fungerat som en pilot i ett sådant arbete, och visat på möjligheterna för universitetet att leverera uppdragsutbild-

⁷ Se exempelvis UKÄ, *Kartläggning av lärosätenas uppdragsutbildningar*, 2020:12. MatchIT har även rönt ett flertal omnämnande i media.

ningar som överbryggat gapet mellan deltagargruppens kompetensnivå och näringslivets kompetensförsörjningsbehov. Implementeringsfrågan har varit komplex för LU, då kärnverksamheten för LUCE är projekt – uppdragsutbildningar sker utifrån efterfrågan och beställningar, och inte som linjeverksamhet. En implementering handlar då inte om att göra MatchIT eller en motsvarande insats till fasta inventarier, utan om att utveckla möjligheterna att arbeta med målgruppen, via Arbetsförmedlingen,⁸ och i nära dialog med näringslivet för en optimal behovsinhämtning. Finansieringen av dylika uppdragsutbildningar behöver emellertid fortsätta ske externt.

För Arbetsförmedlingen, som ofta är en tänkt implementeringsyta i Socialfondsprojekten, så har möjligheterna att implementera metoden varit – som så ofta är fallet – starkt begränsade. Istället ser man samarbetsytan som potentialen, och där är man en viktig aktör både som potentiell inköpare av utbildningar från lärosäten, och som den som förfogar över deltagarnas möjligheter till aktivitetsstöd. Implementering och lärande för Arbetsförmedlingen handlar till stor del om möjligheterna att upphandla från exempelvis LU – och i så fall kunna garantera platser och vara flexibel i starttider på ett sätt som är otypiskt för högre utbildning – samt möjligheten att ge aktivitetsstöd för universitetsutbildning. Som redan nämnts utforskas nu snabbspår som en väg framåt för att få tillstånd en organisation som tillåter uppdragsutbildningar från akademien, med bibehållen ersättning för deltagarna.

Ideon Science Park har arbetat vidare med kompetensförsörjning till sina medlemsföretag i samarbete med en annan utbildningsaktör – Novare Potential/KTH – som ger halvårslånga utbildningar i programmering⁹. Utbildningen ska hållas på plats¹⁰ på Ideon Science Park, för att skapa en större närhet mellan deltagare och arbetsgivare, och Ideon Science Park har även tagit nytta i att ställa en uppdaterad och mer detaljerad behovsanalys. Intervjuade företrädare för Ideon Science Park ser det som en form av implementering av lärdomarna från MatchIT.

För Region Skåne har diskussionen handlat om regionens roll i den regionala arbetsmarknadspolitik. Regionen kan idag endast arbeta med utvecklingsprojekt. Men, en stötesten för en framtida uppskalning av MatchIT eller motsvarande insats, är att det inte finns en självklar koordinerande aktör. Universitetet erbjuder uppdragsutbildningar, och Ideon Science Park och motsvarande organisationer är viktiga ytor mot näringslivet lokalt. Arbetsförmedlingen har en viktig roll i att inventera och tillhandahålla deltagare, och i framtiden kanske även i att finansiera inköpen av uppdragsutbildningar från lärosäten – givet viktiga policyförändringar alternativt inom ramen för snabbspår – samt att finansiera deltagarnas tid i insatserna – givet att man kan erbjuda aktivitetsersättning till deltagare som studerar vid universitetet. Att initiera, driva, koordinera och facilitera själva samarbetet kan dock behöva göras av ytterligare någon aktör, motsvarande hur Region Skåne har agerat som projektägare i MatchIT.

⁸ Återigen handlar det inte minst om att möjliggöra universitetsstudier med ersättning från Arbetsförmedlingen. Genom samarbetet med Gullers grupp utforskar projektet för närvarande möjligheten att bedriva en liknande insats som MatchIT inom ramen för Arbetsförmedlingens snabbspår.

⁹ Denna slututvärdering har inte omfattat någon fördjupning i hur den utbildning som bedrivs av Novare/KTH har fungerat. Vi kan därför inte göra några jämförelser mellan de båda insatsernas resultat eller potential.

¹⁰ Om detta är möjligt med avseende på situationen med coronapandemin.

Det som talar för Regionen som koordinerande aktör är att den har incitament att arbeta för mer långsiktiga lösningar som gynnar både individer och arbetsgivare. Gentemot arbetsgivare kan Regionen ha större förtroendekapital än kommuner och Arbetsförmedlingen, som i större utsträckning behöver sträva mot sysselsättning på kort sikt. En branschorganisation eller dylikt har ännu större förtroendekapital gentemot företagen och goda möjligheter att samla in företagens behov. Men en sådan organisation kan, å andra sidan, styra mot en utbildning som brister ur andra perspektiv såsom akademisk höjd och deltagarnas utveckling inom soft skills. Regionen har en mer balanserad incitamentsstruktur och skulle med relativt små medel kunna fungera som arena där ett fortsatt utvecklingsarbete kan ske i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, kommuner, lärosäten och arbetsgivare.

Samhällsvinsterna av att matcha utrikesfödda akademiker till näringslivets behov är potentiellt stora. Det kan handla om att lyfta individer ur bidragsberoende eller lågproduktiva sysselsättningar till en högre produktivitetsnivå; om att frigöra lågkvalificerade arbetstillfällen som kan gå till mindre meriterade individer; samt möjliggöra tillväxt och expansion hos de kompetenshungrande arbetsgivarna. Sweco ser emellertid inte att någon annan regional aktör har mandat eller kapacitet att arbeta så som Regionen har gjort under projektet MatchIT. Exempelvis är det oklart om fd. Kommunförbundet Skåne, Skånes kommuner, bör axla rollen.¹¹

Med det sagt ligger det även i kommunernas intresse att flytta upp utrikesfödda akademiker till högre kvalifikationsnivåer, för att antingen direkt lätta bördan för ekonomiskt bistånd, eller för att frigöra arbetstillfällen på lägre kvalifikationsnivåer och således indirekt lätta på samma börda. På kommunernas intäktssida står naturligtvis skatteuppbörden på spel i motsvarande steg. Här ser vi med andra ord tydliga incitament att driva insatser på *utbudssidan*, via exempelvis kommunförbund eller kommunala arbetsmarknadsenheter i samverkan. Kommuner och kommunala samverkansformer kan emellertid ofta hindras av svårnavigerade regelverk, och de kommunala strukturerna kan vara relativt oflexibla.

Ett viktigt perspektiv i vår analys är att *efterfrågesidan* bör vara den styrande, dvs. att arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov måste få sätta agendan. Sweco har under 2020 arbetat med att utreda flera arbetsmarknadspolitiska insatser på uppdrag av Tillväxtverket, och en av de viktiga slutsatserna i detta arbete har varit att *arbetsgivarnära projektägare* är en framgångsfaktor för att driva insatser på området. Privata aktörer, branschorganisation och liknande, har i regel redan upparbetade nätverk med arbetsgivare, och därmed goda förutsättningar att inhämta kunskap om arbetsgivarnas behov.

Ett projekt som granskats i utredningsarbetet för Tillväxtverket, och som exemplifierar vikten av upparbetade nätverk med arbetsgivare, är det nationella projektet Jobbsprånget som är ett program för nyanlända akademiker som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. I MatchIT Skåne har Ideon Science Park haft rollen som den arbetsgivarnära aktören, och man har även arbetat riktat med företagskoordinatorer. Likväl har en relevant behovsanalys varit en utmaning. Det arbete som Ideon Science Park gör med Novare Potential/KTH visar på att en koordinerande roll även kan tas av arbetsgivarnära projektägare, och Swecos slutsatser från granskningen av

¹¹ Noteras bör att Sweco ej utrett denna fråga på djupet, och ej heller vidtalat Skånes kommuner.

Jobbsprånget och andra nationella insatser är att företagsnära projektägare i många avseenden är att föredra. Andra exempel på styrkor Sweco ser i ett sådant ägarskap rör förtroende från målgrupper, vilket kan tendera att vara högre för företagsnära än för offentliga aktörer. Arbetsgivar- eller branschorganisationer kan även potentiellt sett barga för en långsiktig finansiering, enligt vad Sweco erfar från andra sammanhang.¹²

Det finns med andra ord mycket som talar för både Regioners och företagsnära aktörers lämplighet som ägare och koordinatörer av insatser som MatchIT. Givet behovet av samordning på myndighetsnivå krävs sannolikt någon typ av medverkan från Regionens sida. Samtidigt är det helt centralt att hitta lösningar som åtminstone skapar en känsla av ägarskap på arbetsgivar-sidan – ett samarbete är sannolikt att föredra.

5.4 VIKTIGASTE LÄRDOMARNA

Den viktiga övergripande lärdomen i Swecos analys är den följande: Det finns ett samhällsproblem att lösa, som rådande system inte förmår adressera. Humankapital till ett betydande värde riskerar att gå till spillo, om samhället inte gör det som krävs för att hjälpa vissa grupper av utrikesfödda akademiker till den högre kvalifikationsnivå som idag är strax utom räckhåll. De befintliga strukturerna är i dagsläget otillräckliga, vilket MatchIT har kunnat belysa. Kompetenshöjande insatser, matchning och validering för *legitimationsyrken* fungerar relativt väl i Sverige, och Arbetsförmedlingen kan erbjuda insatser för inskrivna personer på lägre kvalifikationsnivåer. Högkvalificerade tekniska yrken inom IT kräver dock insatser av en annan typ, där akademiska meriter är en nödvändighet för att möta arbetsmarknadens krav.

De viktigaste konkreta lärdomarna av projektet MatchIT gäller således, enligt Swecos bedömning, de strukturella hinder som identifierats under projektets gång. Detta kopplat framförallt till Arbetsförmedlingen och lärosätena, och interaktionen däremellan. Dessa strukturella hinder återstår att adressera, men vi erfar att MatchIT har en tydlig plan för det fortsatta arbetet härvidlag. Det återstår att se om förändringar kommer att ske kopplat till lärosätenas möjligheter att tillhandahålla utbildningar till Arbetsförmedlingen inom ramen för snabbspår.

Projektet har under hela resans gång behövt hantera den spänning som föreligger mellan presumtiva deltagares ingångsvärden och kapacitet; arbetsmarknadens specifika behov och kravställning; samt lärosätenas möjlighet att tillhandahålla insatser av en viss typ. De problem och utmaningar som beskrivs i denna rapport härrör som nämnts primärt ur ett sviktande deltagarunderlag, där en tidig inventering visat på en stor grupp tillgängliga kandidater, men där klart färre deltagare faktiskt kunnat uppbådas vid projektstart. Den andra delen som varit problematisk har varit behovsinventeringen visavi arbetsgivarna, som från början inte varit tillräckligt detaljerad eller lokalt förankrad. I tredje hand handlar det om vad den utförande organisationen, i det här fallet LU och BTH, kan erbjuda i termer av innehåll i sina utbildningar.

Utifrån denna arbetsmarknadspolitiska triangel bedömer vi att den viktiga lärdomen är att i *första hand* utforma en utbildningsinsats som återspeglar arbetsgivarnas faktiska behov. De

¹² Sweco, *Slutrapport Enklare vägar*. Kommande rapport för Tillväxtverket.

måste vara styrande, eftersom det avgör utfallet för deltagarna – huruvida man faktiskt kommer att vara intressant för praktik och rekrytering – samt graden av åtagande från arbetsgivarna. Därefter återstår att inventera deltagarskaran, och analysera gapet mellan deras befintliga kompetens och den kompetens som de behöver ha för att vara relevanta för näringslivet. Utbildningsinsatser måste sedan utformas för att överbrygga det gapet, och utbildningens leverantör väljas utifrån vem som kan tillgodose de utpekade behoven. MatchIT-metoden omfattar som nämnts även andra typer av aktiviteter som är viktiga för att facilitera ett arbetsmarknadsinträde, men det primära är givetvis deltagarnas faktiska kompetens med avseende på de färdigheter som arbetsgivarna de facto efterfrågar.

Den lärdom som då framträder som allra mest central är att göra en grundlig, detaljerad och initierad behovsanalys. En sådan process kan enligt Swecos bedömning ske i nära dialog med arbetsgivarna, i syfte att stärka deras åtagande och gå på djupet i deras behovsbeskrivning. Det här är en otrivial sak, men görbar, vilket påvisas av att Ideon Science Park nu i kölvattnet av MatchIT arbetar vidare med att adressera medlemsföretagens kompetensförsörjningsbehov utifrån en uppdaterad behovsanalys, i samverkan med en annan utbildningsarrangör.

Svårigheterna i att ställa en korrekt och tillräckligt detaljerad behovsanalys i en given grupp arbetsgivare handlar bland annat om tidsaspekten – Sweco bedömer att det är svårt att engagera arbetsgivarna när frågan ställs långt innan projektstart, då deras behov kan vara skiftande och då deras åtagande kan vara person- eller konjunkturberoende.

En annan viktig lärdom i metodutvecklingen har varit att rekrytera deltagare utifrån tester istället för traditionella skolbetyg, utländska betyg, eller universitetsdiplom med krav på validering och översättning. Detta förfarande har fungerat väl, och representerar ett viktigt lärande för lärosäten. En reflektion är att det troligen är möjligt att ge arbetsgivarna ett större inflytande i denna process¹³, för att låta testet spegla behovsefterfrågan bättre. Det finns även indikationer på att mer nischade utbildningar kan ha bättre förutsättningar för att bättre matcha deltagare med behov.¹⁴ En intervjuperson pekar på att YH-utbildningen i app-utveckling vid Malmö Yrkeshögskola är en sådan nischad utbildning som gör det lättare för intressenter och samverkansaktörer att kartlägga och klarlägga kompetensbehov och rekrytera en nischad kompetens.

Samarbete med lärosäten är ovanligt i den här typen av insatser, men i MatchIT har det varit en viktig del av framgången. Anledningen till att lärosätena identifierats som en så central del av

¹³ Arbetsförmedlingen har under en längre tid arbetat framgångsrikt med så kallade rekryteringsutbildningar, där arbetsgivare "beställer" medarbetare från Arbetsförmedlingen, som då anordnar en skraddarsydd arbetsmarknadsutbildning. Arbetsgivaren får då vara med och rekrytera de individer som ska genomgå utbildningen. Arbetsgivaren betalar inte för insatsen, men förväntas vara aktiv i utbildningen och ta emot praktikanter. Det är ett exempel på hur arbetsgivare kan engageras i rekryteringen och utformningen av utbildningar och på så sätt få ett mer arbetsmarknadsnära utfall för deltagarna.

¹⁴ Detta lyfts bland annat i intervjuer med företrädare för Arbetsförmedlingen och Ideon Science Park.

metoden har framförallt varit att det dels fungerar motiverande för deltagarna, dels att arbetsgivare i första hand efterfrågar kompetens på högskolenivå. Lärosätena har också bedömts kunna leverera utbildning av högre kvalitet än den som ges av privata utbildningsanordnare. Samtidigt är det viktigt att poängtera att det i strikt mening inte finns något i privata utförare (eller yrkeshögskolans) affärsmodell eller struktur som utesluter att de skulle kunna leverera utbildning som ger individer den kunskap och kompetens som behövs för en anställning inom IKT. Med rätt kravställning och kvalitetssäkring kan privata utbildningsanordnare tvärtom vara ett bra alternativ till lärosäten, förutsatt att insatsens krav på kvalitet, samverkan med övriga aktörer och flexibilitet kan mötas. Detta gäller i synnerhet om man vill genomföra en liknande insats på en ort utan lärosäte. En insats med en privat utbildningsleverantör har goda förutsättningar att vara mycket lyhörd för arbetsgivares behov – vilket också kommer vara nödvändigt för att arbetsgivares förståelse av kompetens ska kunna vidgas bortom examina från specifika lärosäten.

En ytterligare lärdom som Sweco erfar kan dras av arbetet med MatchIT, är vad flera intervju-personer refererar till som att ha respekt för varandras organisationer. Som dryftats i det ovanstående rör flera viktiga lärdomar de hindrande strukturer som påverkar respektive aktörs möjligheter att implementera hela eller delar av metoden. Att man har identifierat dessa hinder är en förutsättning för en strukturspåverkande, och därmed ett viktigt resultat av projektet MatchIT. Att man bedrivit ett arbete med gott momentum, och inte väjt för att peka ut ansvar i specifika frågor, har inneburit att hinder påståtts och att de olika organisationernas respektive handlingsutrymme klargjorts. Dessa resultat har byggt på att man genomgående inom projektgrupp och styrgrupp har accepterat sina samarbetspartners organisationer, hinder och möjligheter, snarare än att låta ansvaret gå runt som en stafettpinne. Att projektet bedrivits i två regioner – Skåne och Blekinge – har troligen gynnat detta synsätt. Exempelvis har det funnits två företrädare för Arbetsförmedlingen i varje grupp – igen, Skåne och Blekinge – vilket har bidragit till en förståelse för organisationens förutsättningar. När fler röster från samma organisation talar samma språk, gör det mycket för att eliminera misstankar om att uppkomna hinder beror på person snarare än sak.

5.5 PROJEKTETS BIDRAG TILL EFFEKTMÅLEN

MatchIT ska genom sina projektaktiviteter bidra till ett flertal kortsiktiga och långsiktiga effekter. På kort sikt, det vill säga inom eller kort efter projektperioden, ska projektet bidra till att:

1. Arbetsgivare med rekryteringsbehov har anställt projektdeltagarna
2. Projektdeltagarna snabbare har kommit i arbete, utbildning eller närmat sig arbetsmarknaden
3. Goda exempel finns
4. En strategi för att förankra metoden på nationell nivå är framtagen
5. Metoden som är framtagen under projektet är känd på nationell nivå

Sweco bedömer att projektet har bidragit till samtliga kortsiktiga effektmål på ett tydligt sätt. Uppföljningen visar att ett flertal deltagare och arbetsgivare har matchats mot varandra, och att arbetsgivare utöver detta även lärt sig mer om hur de i framtiden kan arbeta mer aktivt med

breddad rekrytering och kompetensförsörjning. De deltagare som inte fått arbete hos de deltagande arbetsgivarna har fått andra anställningar, fortsatt studerat eller gjort tydliga förflyttningar mot arbetsmarknaden. Som en direkt följd av projektarbetet finns en rad goda exempel från samtliga projektprocesser, som genom metodbeskrivningen är väldokumenterade.

Metodbeskrivningen är även en central del i arbetet med att förankra metoden och lärdomar från projektet på nationell nivå. Sweco bedömer att projektet gjort stora ansträngningar just i detta avseende – att kartlägga och agera på möjligheter att nå fram med ny kunskap på nationell nivå. Vid tidpunkten för denna slutrapport är inte spridnings- och påverkansarbetet avslutat, men förutsatt att aktiviteterna går att genomföra enligt plan kommer med största sannolikhet nationella aktörer att nås. Projektet har även fått god spridning i nationella medier, via UKÄ, samt genom att bidra med centrala insikter och kunskap till Region Skånes rapport *Högutbildade flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden*.

Eftersom projektet så otvetydigt har uppnått till effektmålen på kort sikt kan Sweco även konstatera att projektet bidragit till effektmålen på lång sikt. Metoden som utvecklats inom MatchIT och de kunskaper som projektet genererat utgör ett steg mot en bättre matchning mellan utrikes födda akademiker och arbetsgivare inom bristyrken. Metoden och lärdomarna är enligt Swecos bedömning tillämpbara även utanför IKT-branschen, om än med vissa justeringar. Eftersom projektet arbetat på akademisk nivå och hittat sätt att nyttja universitet och högskolor som etableringsaktörer ser Sweco också ett tydligt bidrag till effektmålen som handlar om ökad sysselsättning och ökad konkurrenskraft på lång sikt.

5.6 YTTERLIGARE REFLEKTIONER

INCITAMENTSTRUKTURER FÖR NYANLÄNDA AKADEMIKER

MatchIT handlar bland annat om att tillgodose arbetsgivarnas efterfrågan på kvalificerad arbetskraft, och att göra det genom att stärka kompetensen hos individer i gruppen utrikesfödda akademiker. Det handlar inte om att matcha eller validera befintlig kunskap, utan om att erbjuda den påbyggnad som behövs för att göra personer med relevant humankapital till fullvärdigt meriterade enligt vad arbetsmarknaden kräver.

I dag finns flera snabbspår och insatsformer för att arbeta med legitimationsyrken, samt med yrken på en lägre kvalifikationsnivå. Traditionellt sett har Arbetsförmedlingen emellertid inte sett utrikesfödda akademiker som en prioriterad grupp. MatchIT visar emellertid att det finns en potential i gruppen, som inte bör slarvas bort av samhället.

Vi lyfter i det ovanstående flera exempel på strukturella hinder och lärdomar som bör tas i beaktande för att tillvarata den potential som MatchIT kunnat påvisa. Det handlar i grund och botten om att möjliggöra för utrikesfödda akademiker att studera vid universitetet eller högskola, och därmed bli meriterade nog att efterfrågas av svenska arbetsgivare, i det här fallet inom IT-branschen. Genom att arbeta med intagning baserat på tester, istället för att förlita sig på traditionella skolbetyg (utländska betyg, eller universitetsdiplom med krav på validering och översättning, et cetera) innebär MatchIT:s modell en väg in till högskolestudier för nya målgrupper. Genom att möjliggöra studier på en akademisk nivå med bibehållen ersättning, har MatchIT också inneburit en ekonomisk möjlighet att faktiskt delta. Som redan diskuterats har MatchIT härmed belyst hinder för gruppens kompetenspåbyggnad och arbetsmarknadsinträde.

Det finns flera andra strukturella faktorer som påverkar möjligheterna att ta tillvara på utrikesfödda akademikers humankapital. Några av dessa är relevanta att kommentera här. Betänkandet "En långsiktig hållbar migrationspolitik" (SOU 2020:54), från den parlamentariskt sammansatta kommittén om migrationspolitiken, visar på troliga förändringar i migrationspolitiken som kan komma att drastiskt förändra förutsättningarna för utrikesfödda akademiker att studera vidare på akademisk nivå. Det har ännu inte meddelats hur den fortsatta beslutsgången kring betänkandet ser ut, men vi kan ändå tillåta oss att reflektera över några av de övergripande förslagen.

I SOU 2020:54 föreslås att tidsbegränsade uppehållstillstånd (TUT) blir huvudregel framför permanenta dito (PUT). Flyktingar föreslås få treåriga initiala tillstånd, och skyddsbehövande 13 månader, båda med möjlighet till förlängning om två år i taget. PUT beviljas först efter tre år, och endast om vissa krav uppfylls såsom försörjning, kunskaper i svenska, samhällskunskap och vandelsprövning. Sweco bedömer att utrikesfödda akademiker i många fall kommer att ha högst begränsade incitament att studera på en akademisk nivå, då man istället tvingas prioritera kortsiktig försörjning. Dessutom föreslås att försörjningskrav blir huvudregel vid anhöriginvandring, vilket adderar till denna incitamentsstruktur. Individer som önskar förenas med

sina anhöriga och då måste ansvara för deras försörjning, kan sannolikt ej prioritera högre studier, framförallt inte med en ersättning på CSN-nivå.¹⁵

Utöver SOU 2020:54 pågår flera parallella utredningar om migrationspolitiken. Relevant i sammanhanget kan vara utredningen kring arbetskraftsinvandringen i och med Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare (Dir 2020:8), som slutredovisas i november 2021. Krav för medborgarskap utreds i och med Språk- och samhällskunskapskrav för svenskt medborgarskap och andra frågor om medborgarskap (Dir 2019:70), med tilläggsdirektiv (Dir 2020:67), som slutredovisas i maj 2021.

ATT VIDGA DELTAGARGRUPPEN – EN STÖRRE SAMHÄLLSNYTTA

Som konstaterats i denna rapport har en utmaning i MatchIT varit det sviktande deltagarunderlaget. Den första inventering som Arbetsförmedlingen genomförde inför projektet visade på en betydligt större skara kandidater än vad som fanns kvar när deltagarrekruteringen väl påbörjades. MatchIT hanterade det sviktande deltagarunderlaget genom att bredda rekryteringen och anpassa insatserna, framförallt genom det förändrade utbildningsinnehållet Blekinges utbildningsomgång två. I Blekinge blev det tydligt att man inte kunde uppbåda deltagare på en önskad kvalifikationsnivå, varför man justerade insatserna rejält för att i vissa delar fokusera på så grundläggande kompetenser som Office-paketet. Likväl blev det svårt för flera deltagare att klara inlämningsuppgifterna, och det visade sig vara utmanande att matcha deltagarna till arbetsmarknadens efterfrågan. Frågan är: Vart tog alla de individer vägen, som omfattades av Arbetsförmedlingens ursprungliga inventering?

Högkonjunkturen bär till stor del skulden till MatchIT:s utmaningar att hitta deltagare. Istället för att vänta på projektinsatserna kunde många gå ut i arbete. Det är emellertid inte troligt att alla dessa individer fick högkvalificerade jobb inom IT-sektorn. Troligare är att många helt enkelt tog anställningar på en lägre kvalifikationsnivå. Denna omständighet pekar mot det större samhällsproblemet: Att ett stort antal utrikesfödda akademiker är sysselsatta på en lägre kvalifikationsnivå än deras utbildningsnivå. MatchIT pekar själva på rapporten *Högutbildade flykting- och anhöriginvandrades kvalifikationsmatchning på arbetsmarknaden*, som gör gällande att endast ca 15 procent av högutbildade flykting- och anhöriginvandrare är (20-54 år) i kvalificerat arbete efter tio år i Sverige. I Skåne är den genomsnittliga tiden för högutbildade invandrare att komma i arbete längst i hela landet.

Men vad är det som gör att arbetsmarknaden inte förmår omhänderta humankapital som Sverige tillgodogör sig genom invandring? Ibland hörs påståenden om att Sverige är fullt av invandrade läkare som kör taxi, eller dylikt. Detta är inte helt sant. Som vi tidigare nämnt är systemen för att omhänderta kompetens inom legitimationsyrken relativt välutbyggda. Däremot

¹⁵ De rådande reglerna för att beviljas studiestöd bygger huvudsakligen på PUT eller PUR (permanent uppehållsrätt), eller uppehållstillstånd enligt lagen om tillfälliga begränsningar av möjligheten att få uppehållstillstånd i Sverige. För en detaljerad översikt över CSN-reglerna, se <https://www.csn.se/bidrag-och-lan/for-din-situation/utlandsk-medborgare/ratt-till-svenskt-studiestod/sverige/utanfor-eu-ees-eller-schweiz.html>

är det många högutbildade invandrare, utbildade till annat än legitimationsyrken, som inte lyckas få arbeten som motsvarar deras utbildningsnivå och kompetens. Bland de mest framträdande anledningarna som lyfts i Regions Skånes rapport om kvalifikationsmatchning finns bristande kunskaper i svenska, diskriminering och brist på motivation. Men den avgörande faktorn är anpassning till det svenska systemet. Många av de som inte kvalifikationsmatchas, omkring 40 procent, går till medelkvalificerade jobb, det vill säga en lägre nivå inom samma yrkesområde. Detta är inte nödvändigtvis negativt eftersom det ger en möjlighet att med tid söka sig uppåt i karriären, och få betalt under tiden. Samtidigt visar statistiken att denna mekanism sällan realiserar eftersom endast 15 procent har nått full kvalifikationsmatchning efter tio år. Detta pekar på att samhället i stort har mycket att tjäna på att erbjuda genvägar till kvalifikationsmatchning och anpassning till det svenska systemet. Sådana genvägar omfattar validering, kompletteringsutbildning och coachning. Syftet är dels att varje individs kompetens ska kompletteras med det som behövs för att arbetskraften ska vara "säljbar" på svensk arbetsmarknad, dels att den ska kunna kommuniceras på ett övertygande sätt gentemot arbetsgivare.

MatchIT:s övergripande mål är en ökad sysselsättning bland nyanlända och utrikesfödda, långtidsarbetslösa kvinnor och män; samt en ökad konkurrenskraft för deltagande företag genom breddad rekrytering och ökad mångfald. Detta har man sökt uppnå genom insatser till personer som är inskrivna vid Arbetsförmedlingen. Den största delen av den egentliga primärmålgruppen finns emellertid inte där; många är i arbete, men i låg- eller medelkvalificerade sådana. För att tillgodose arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov behöver man söka bredare, och fånga upp personer som redan har en anställning. För att adressera problemet med omatchade utrikesfödda akademiker behöver man likaledes arbeta med de som är i jobb, men av någon anledning inte i det jobb de borde vara.

Att se felmatchade utrikesfödda akademiker som målgrupp skapar en potential för en betydligt större samhällsnytta. Däremot innebär det också helt andra utmaningar. Det är med all sannolikhet svårare att motivera personer som redan har en anställning, att genomföra intensiva studieinsatser på heltid. Det är utmanande att skapa incitament som gör det möjligt för dessa personer att prioritera studier istället för en inkomstbringande sysselsättning.

Det som kommer efter MatchIT – dess fortsättning eller arv – behöver troligen anlägga en bredare strategi för att uppbåda deltagare. Detta i syfte att faktiskt träffa de utrikes födda som berörs av problemställningen; i syfte att tillgodose arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov; och i syfte att optimera den totala samhällsnyttan.

INCITAMENTSSTRUKTURER FÖR ÄGARE AV PROJEKT OCH INSATSER

Vid sidan av vilka incitament som finns för individer att uppgradera sin kompetens, behöver man också ställa sig frågan vilka incitament som finns bland samhällets aktörer att organisera och finansiera sådana insatser. Det är tydligt att det finns ett övergripande samhällsintresse och sannolikt stora samhällsekonomiska vinster att hämta hem – men vem ska vara drivande i processen?

Kommuners främsta incitament handlar om att minska utgifter för försörjningsstöd och öka skatteintäkter, ofta med budgetåret i kort sikte. De har därför ett svagt incitament att genomföra insatser för personer som redan är i arbete, även om det på sikt skulle kunna innebära högre skatteintäkter att fylla eller generera mer högproduktiva arbetstillfällen. Detsamma gäller för Arbetsförmedlingen, vars uppdrag inte omfattar service till redan anställda individer. Som vi tidigare nämnt har regioner och landsting incitament att hitta lösningar som gynnar både det regionala näringslivet och skattebasen för de regionala verksamheterna. Frågan är om det upplevs motiverat att lyfta kompetenshöjning för arbetsgivare och ökad grad av kvalifikationsmatchning bland redan sysselsatta på den regionsinterna prioriteringslistan?

Arbetsgivare har starka incitament att arbeta strategiskt för att säkra sin egen kompetensförsörjning. MatchIT har dock kunnat klargöra att det inte finns en betalningsvilja bland arbetsgivare som motsvarar kostnaderna för MatchIT. Samtidigt växer kompetensbristen, vilket kan indikera att betalningsviljan hos arbetsgivare skulle kunna öka över tid, liksom vanan och motivationen att arbeta med okonventionella metoder för att säkra kompetensförsörjningen. Erfarenheter från andra insatser pekar därtill på att arbetsgivares engagemang växer i takt med deras medbestämmande kopplat till insatserna. Det är därför inte otänkbart att arbetsgivare åtminstone skulle kunna medfinansiera liknande insatser i framtiden. God insyn i utbildningarnas utformning och deltagarnas behov skulle därtill kunna motverka den tendens som finns bland arbetsgivare att enbart vilja anställda personer med en kvalitetsstämpel från svenska lärosäten. Detta skulle också kunna öppna upp för andra utbildningsaktörer, förutsatt att de kan leverera utbildning som motsvarar arbetsgivarnas behov.

Utrikes födda akademiker utgör ett slags allmänningarnas tragedi i den svenska arbetsmarknadspolitiken. För samhället i stort är det en stor förlust om dessa individer inte kvalifikationsmatchas. Samtidigt saknar enskilda aktörer de incitament samt finansiella och organisatoriska muskler som krävs för att lösa problemet. MatchIT har visat att det går, och har genom att samla in och dokumentera lärdomar från processen krattat manegen för nästa generation av insatser.