



TALANGATTRAKTION

# Den globala konkurrensen om talangerna

# Sammanfattning

Sverige har många företag med starka globala varumärken och uppfattas som ett modernt och jämställt land med hög livskvalitet. Detta är goda förutsättningar för att attrahera internationell kompetens, men det råder en global konkurrens. Regeringen har påbörjat ett arbete för att förbättra talangförsörjningen genom exempelvis kortare handläggningstider för arbetstillstånd, förbättrad myndighetssamverkan och utvidgad expertskatt.

Trots förbättringar kvarstår flera utmaningar. Det saknas en långsiktig strategi och samordning mellan nationell och regional nivå, vilket gör att Sverige riskerar att missa viktiga synergier. Det finns fortfarande lagar, regler och tillämpningar som försvårar för Sverige i den internationella konkurrensen om talanger. Finansieringen för nya insatser är även blygsam i förhållande till andra länder. Flera andra länder har i stället intensifierat sina insatser för att attrahera global kompetens med nya arbetssätt och optimerad lagstiftning.

Den här rapporten syftar till att identifiera prioriterade åtgärder för Sverige baserat på nuläget och best practice från andra länder. Sverige har fantastiska förutsättningar att lyckas attrahera och behålla kompetens från hela världen. Låt oss ta vara på det!

## VÅRA FÖRSLAG:

- **Formulera en politisk vision**
- **Utarbeta en nationell strategi**
- **Utveckla Work in Sweden till en permanent plattform för samordning och utveckling**
- **Genomlys regelverket i syfte att göra det mer sammanhållet och konkurrenskraftigt**
- **Öka finansieringen till arbetet med attraktion, mottagande och etablering av internationell kompetens**
- **Möjliggör för one-stop-shop-lösningar och digitalisera myndighetsprocessen**
- **Skapa bra förutsättningar för medföljande partner**
- **Säkerställ tillgång till bostäder och internationella skolor**



## TALANGATTRAKTION

# Innehåll

- 4 **Förord**
- 5 **Nuläge**
- 6 **Vikten av samordning**
- 7 **Så blir Sverige ett ledande land**
- 8 Politisk vision och ambition
- 9 En nationell strategi
- 10 Myndighetssamordning (Work in Sweden)
- 12 Konkurrenskraftig lagstiftning och regelverk
- 13 One-stop-shop-lösningar
- 14 Medföljandeprogram
- 15 Stöd till arbetsgivare
- 17 **Utvecklingen på EU-nivå**
- 18 **Slutord och rekommendationer**
- 21 **Källor**
- 22 **Bilaga**
  - Metod
  - Om Future Place Leadership

# Förord

Sverige har många företag i utvecklingens framkant med mycket starka globala varumärken, vilket ger goda förutsättningar för att attrahera internationell kompetens. Sverige uppfattas som ett modernt och jämställt land med hög livskvalitet och balans mellan jobb och fritid.

Idag råder det en stor global konkurrens om personer med kompetens inom bland annat avancerade teknologier, IT och sjukvård. Allt fler länder ser ett ökat behov av att attrahera kvalificerad kompetens från andra länder för att möta efterfrågan och för att hantera den egna demografiska utvecklingen.

Ett framgångsrikt arbete med att attrahera, ta emot och etablera internationell kompetens är av största vikt för Sveriges konkurrenskraft. Arbetet spänner över flera politikområden, myndigheters ansvarsområden och regionala aktörers uppdrag. Vi välkomnar regeringens pågående arbete för att stärka talangförsörjningen och noterar flera förbättringar så som kortade handläggningstider för arbetstillstånd, förbättrad myndighetssamverkan och ökat kommunikationsarbete kring Sverige som en studie- och karriärdestination. Det är mycket positivt, men det är samtidigt en stegvis förbättring av ett system som fortfarande i många avseenden saknar långsiktig riktning och insatser på flera områden.

Avsaknaden av en långsiktig strategi och bristen på samordning mellan nationell och regional nivå gör att Sverige riskerar att gå miste om viktiga synergier och effektivitetsvinster, samtidigt fortsätter konkurrensen att hårdna i omvärlden. Fler länder ger sig in i kampen om den globala kompetensen med aktiva åtgärder – och många av de länder som varit aktiva länge fortsätter att växla upp sitt arbete med ökad resurssättning, nya arbetssätt samt optimerad lagstiftning och regler för att bli mer attraktiva för den målgrupp de vill locka. Men också för att underlätta för rekryterande företag.

Med pågående insatser är det ett utmärkt läge att växla upp arbetet ytterligare och stärka Sveriges position så att vi står bättre rustade då konjunkturen tar fart igen.

Syftet med rapporten är att utifrån Sveriges nuläge och best practice från andra länder peka ut vilka åtgärder Sverige bör prioritera. Till rapportens omvärldspaning, intervjuer och analys har vi anlitat Future Place Leadership, ett företag som specialiserar sig på platsers attraktionskraft och talangattraktion. För att kunna genomföra studien bakom rapporten har intervjuer med representanter utomlands, samt från myndigheter, genomförts.

I slutet av rapporten presenterar vi våra förslag på åtgärder.

*Mars 2025*

*Maria Rosendahl  
Näringspolitisk chef  
Teknikföretagen*

*Niklas Delersjö  
Verksamhetschef  
Move to Gothenburg*

# Nuläge

Det senaste året har flera viktiga steg tagits för att göra Sverige mer attraktivt för internationell arbetskraft. Migrationsverket har fått direktiv att korta handläggningstiderna och arbeta mer främjande. Det har redan gett resultat; många beslut om arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft tas nu inom 30 dagar. Expertskatten som syftar till att göra Sverige mer attraktivt för högkvalificerad kompetens har utvidgats. Tillväxtverket har fått i uppdrag att främja samordningen mellan tio myndigheter samt Business Sweden avseende att attrahera och behålla högkvalificerad och annan efterfrågad internationell kompetens under perioden 2024–2026. Uppdraget, som myndigheterna gett namnet Work in Sweden, möjliggör också nya åtgärder, inklusive pilotprojekt, inom utvalda fokusområden.

I slutet av 2023 sjösatte regeringen Sveriges strategi för utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft där internationell talangattraktion ingår som ett viktigt, utpekat område. Som ett led i det arbetet har Svenska institutet och Business Sweden 2025 tilldelats resurser för internationell marknadsföring och främjande mot målgruppen högkvalificerad arbetskraft. En utredning har också lämnat förslag till regeringen på hur Sverige kan bli bättre på att attrahera och behålla internationella forskare och doktorander. Förslagen är i skrivande stund ute på remiss. Samtidigt flyttar allt fler svenska regioner och kommuner fram positionerna genom nya aktiviteter för att attrahera och ta emot målgruppen internationell arbetskraft.

Även på EU-nivå har dialogen och aktiviteterna för att positionera Europa för global arbetskraft intensifierats. Till exempel planeras för en gemensam talangpool och för processer för att lättare validera utländsk kompetens, vilket underlättar för arbetsgivare att hitta och rekrytera internationell kompetens.

## Trots de förbättringar som skett de senaste åren kvarstår flera utmaningar:

- Ett framgångsrikt arbete med att attrahera, ta emot och etablera internationell kompetens spänner över många politikområden och flera nivåer. En samlad politisk vision och nationell strategi för området saknas fortfarande och finansieringen för nya insatser är blygsam i förhållande till andra länder.
- Det finns fortfarande lagar, regler och tillämpningar som försvårar för Sverige i den internationella konkurrensen om talanger.
- Regeringsuppdraget Work in Sweden är ett steg i rätt riktning, men synliga resultat har låtit vänta på sig och det tar tid att etablera nya arbetssätt. En tydligare politisk vision och långsiktighet behövs för att maximera initiativets potential.

# Vikten av samordning

En person som flyttar till Sverige för arbete kommer att komma i kontakt med ett antal olika myndigheter vilka sorterar under flera olika politikområden och departement. Följande beskrivning visar behovet av samordning mellan departement och myndigheter.

Om personen kommer från ett land utanför EU kan de ha fått upp ögonen för Sverige genom insatser från en utlandsmyndighet, Svenska institutet eller Business Sweden (Utrikesdepartementet). Om personen kommer från ett EU-land, kan de ha upptäckt jobbmöjligheten via Eures, som drivs av Arbetsförmedlingen (Arbetsmarknadsdepartementet). En forskare kan komma i kontakt med Sverige via ett program som drivs av Vinnova (Klimat- och näringsdepartementet), ett företag eller ett lärosäte (Utbildningsdepartementet).

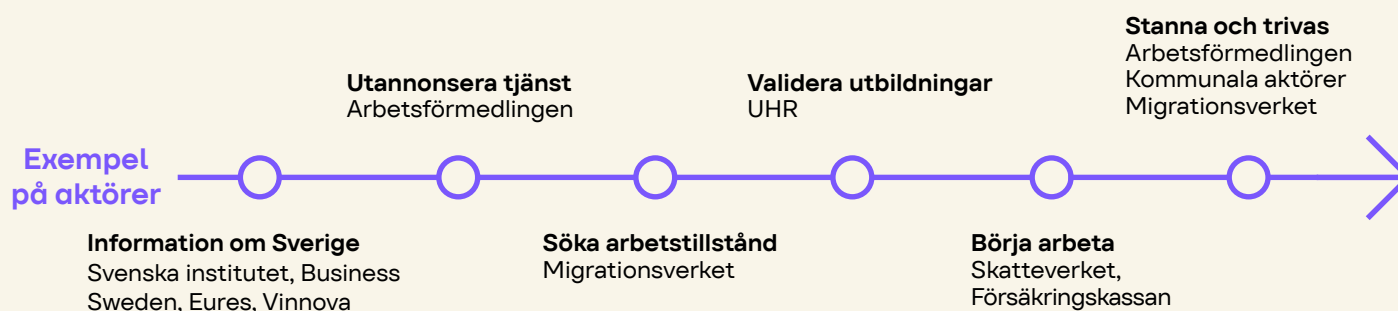
En arbetsgivare som vill anställa en person från tredje land måste annonsera ut tjänsten via Arbetsförmedlingens tjänst Platsbanken, eller kan få hjälp att hitta kandidater inom EU/EES/Schweiz via Eures-tjänsterna.

En person från tredje land behöver sedan söka sitt arbetstillstånd hos Migrationsverket (Justitiedepartementet), ofta med stöd av sin blivande arbetsgivare. Väl på plats i Sverige ansöker personen om personnummer eller samordningsnummer hos Skatteverket (Finansdepartementet), ofta via de servicekontor som drivs av myndigheten Statens Servicecenter (Finansdepartementet). Nästa steg är att registrera sig hos Försäkringskassan (Socialdepartementet) för att få rätt till svensk socialförsäkring.

Hjälp att validera en utländsk utbildning går att få via UHR (Utbildningsdepartementet). En medföljande person till den som fått arbetstillstånd genomgår samma resa och kan sedan skrivas in hos Arbetsförmedlingen för att få hjälp att hitta ett jobb.

SCB (Finansdepartementet) bidrar med statistik och data kring arbetskraftsinvandringen till Sverige.

Det finns också andra viktiga politikområden för Sveriges attraktionskraft, som bostadspolitik och tillgången till internationella skolor av god kvalitet.



# Så blir Sverige ett ledande land

Mot bakgrund av de steg som har tagits i rätt riktning har Sverige en gyllene chans att växla upp arbetet med internationell kompetensattraktion. Hur denna uppväxling kan ske formuleras i kommande avsnitt. Under varje område finns en analys av varför detta är viktigt och en beskrivning av hur andra länder som arbetar aktivt för att attrahera kvalificerad kompetens agerar.

# Politisk vision och ambition

Regeringens strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft inkluderar målformuleringar för internationell kompetens, vilket är positivt, men målformuleringarna är relativt vaga och genomförandetempot behöver öka. Då Sverige driver en restriktiv migrationspolitik i stort blir det särskilt viktigt att säkerställa och kommunicera en målbild för talangattraktion av kvalificerad och efterfrågad kompetens. Det behövs en ambitiös, samlad och motiverande politisk vision och målbild om Sveriges globala attraktionskraft – och möjligheterna för internationell talang – att smidigt komma hit, arbeta och bo här.

Myndighetssamverkan Work in Sweden är ett stort steg i rätt riktning när det gäller samordningen av berörda myndigheters arbete. Uppdraget syftar dock främst till att just samordna och effektivisera det existerande systemet för attraktion och mottagande av målgruppen internationell arbetskraft, snarare än att utveckla och genomföra genomgripande systemförändringar som kan göra Sverige till ett globalt ledande land på området. Utöver det som myndigheterna råder över finns frågor som behöver prioriteras och hanteras på den politiska nivån. Som målkonflikter mellan olika politikområden och beslut om målgrupper, prioriteringar och resurser.

Den politiska visionen och målbilden har också ett viktigt syfte i att sätta det kommunikativa anslaget. Till skillnad från jämförelseländerna har Sverige ännu inte tagit steget att kommunicera hur viktig målgruppen är för Sverige.

## Inspiration i omvärlden

Finland är förmodligen ett av de tydligaste exemplen i Europa på hur en hög politisk ambitionsnivå och tydliga målsättningar på regeringsnivå har omsatts i ambitiösa, kraftfulla program och satsningar på att göra landet till en attraktiv destination för kompetens i en global kontext. Finlands arbete utgår direkt från den nuvarande statsministern, där det pågående programmet Talent Boost omnämns som en del av ”Petteri Orpos regeringsprogram”. Det första Talent Boost-programmet lanserades 2017 av dåvarande statsminister och det nuvarande programmet löper mellan 2023–2027. Den politiska styrningen av Talent Boost-programmet sköts av en styr-/samordningsgrupp med statssekreterare från berörda departement och generaldirektörer från myndigheterna<sup>1</sup>.

Tyskland har satt ambitiösa mål och intensifierat sina insatser mot målgruppen de senaste åren. I början av 2022 offentliggjorde Tysklands precis nytillträdde regeringskoalition planer på att försöka attrahera 400 000 kvalificerade personer årligen, för att möta den accelererande demografiska obalansen och kompetensglappen på arbetsmarknaden<sup>2</sup>, en ambition som sedan omsatts i generösare regler och aktiva insatser för ökad arbetskraftsinvandring.

Även i Danmark har frågan en hög politisk prioritet på nationell nivå och landet har under nästan en tioårsperiod gjort allt fler och allt mer samordnade insatser för att attrahera och ta emot internationell kompetens. En talande illustration av den höga

<sup>1</sup> <https://tem.fi/en/talent-boost-en>

<sup>2</sup> <https://www.reuters.com/world/europe/germany-wants-attract-400000-skilled-workers-abroad-each-year-2022-01-21/>



politiska prioriteringen är att danska regeringen i juni 2022 ingick en bred parlamentarisk överenskommelse med de åtta största partierna i Folketinget om att intensifiera insatserna för att attrahera fler arbetskraftsinvandrare till Danmark<sup>3</sup>.

Nederländernas ambition att vara ett högt rankat val för efterfrågad kompetens präglar landets kommunikation som har ett välkomnande tilltal och landet har en webbplats som är en tydlig *Point of Entry*<sup>4</sup>. Även Kanada är tydliga med hur viktig global talang är för landets utveckling i sitt kommunikativa anslag, vilket bottnar i att frågan är och under lång tid varit högt politiskt prioriterad.

## En nationell strategi

Det råder stor samstämmighet bland de intervjuade aktörerna – såväl myndigheter som regioner och kommuner – om att det behövs en nationell strategi för internationell kompetensattraktion. Huvudargumentet är att det behövs långsiktighet och en nationell riktning för att samla krafterna och fokusera resurserna från alla olika initiativ på lokal, regional och nationell nivå. Att internationell arbetskraft nämns i regeringens strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft är ett mycket positivt steg på vägen, men det räcker inte för att ge området internationell kompetensattraktion tillräckligt med tyngd, långsiktighet och riktning.

Flera intervjuade aktörer understryker behovet av att identifiera och peka ut målgrupper och målmarknader för attraktions- och rekryteringsinsatser. Detta för att kunna fokusera på gemensamma resurser och hitta de grupper av talanger som är mest efterfrågade i Sverige. En förutsättning för det är en grundlig analys av de största kompetensbehoven i Sverige, var i världen denna kompetens kan hittas, för vilka Sverige kan vara ett relevant alternativ och hur dessa målgrupper kan lockas att flytta till Sverige.

### Inspiration i omvärlden

De flesta av jämförelseländerna har en nationell strategi för arbetskraftsinvandring, med tydliga målsättningar, målgrupper och prioriterade aktiviteter. I Finlands fall löper innevarande regeringsprogram 2023–2027, i Estlands fall 2022–2025 och i Nederländerna arbetar den nytillträdda regeringen i början av 2025 på en ny nationell policy för arbetskraftsmigration. Kanada, som är ett land med lång tradition av offensivt arbete för att attrahera talang, har sedan 2023 en ”Tech Talent Strategy” som fokuserar på insatser för att locka arbetskraft inom tekniksektorer som är viktiga för landet.

Alla jämförelseländer har i olika grad en riktning för landet med utpekade målländer och/eller målgrupper. Finlands Talent Boost som fungerar som en samordnande strategi för departement, myndigheter, städer, företag, universitet och andra aktörer är det tydligaste exemplet när det gäller målländer. I det senaste Talent Boost-programmet har regeringen pekat ut fyra målmarknader för de internationella attraktionsinsatserna: Indien, Vietnam, Filippinerna och Brasilien.

<sup>3)</sup> <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2022/juni/regeringen-indgaar-bred-aftale-om-internationalrekruttering/>

<sup>4)</sup> <https://www.netherlandspointofentry.nl/>

Målländerna, som har god tillgång till kompetens, är utvalda utifrån en idé om att Finland inte vill orsaka brain drain i avsändarlandet. Bland målgrupperna betonas högutbildade, arbetstagare inom social- och hälsosektorn och exportindustrin samt säsongarbetare. Rent praktiskt innebär valet av målländerna till exempel att den ansvariga myndigheten Business Finland har utsända så kallade ”talent managers” på ambassaderna i de fyra länderna, vilka har i uppdrag att samarbeta med lokala myndigheter när det gäller att hitta arbetsmöjligheter för individer i Finland.

I Nederländerna är utgångspunkten för landets attraktionsinsatser de tio utvalda teknikområden som pekas ut i den nationella teknikstrategin *National Technology Strategy* som lanserades i början av 2024<sup>5</sup>. Bland de tio teknologierna nämns till exempel halvledarteknologi, kvantteknik, AI och energimaterial. På landningssidan ”Welcome to NL” åskådliggörs möjligheter inom de tio teknikområdena för global talang, följt av vittnesmål från internationella personer som valt att arbeta inom något av områdena, information om flyttprocessen till landet och om varje region som går att söka sig till. Under 2025 kommer även sökbara jobb inom tekniksektorerna att läggas till. De tio teknikområdena är också styrande för vilka länder och internationella rekryteringsevent som ansvarig nationell myndighet och regionerna tillsammans prioriterar. De olika regionerna har sedan valt att åskådliggöra och marknadsföra möjligheter inom de tekniksektorer de är starkast inom.

I Kanada kan provinsen Quebec tjäna som exempel, där fokus dels ligger på att attrahera kompetenser som behövs i regionens innovationskluster och dels på fransktalande länder i och med en naturlig språkkoppling. Det läggs även fokus på att rekrytera från regioner i Europa och Sydamerika där arbetslösheten är hög. Tyskland har tydligt pekat ut yrken och roller som är efterfrågade, som till exempel ”gröna jobb”, läkare, sjuksköterskor, ingenjörer, forskare, IT-kunniga och hantverkare<sup>6</sup>.

## Myndighetssamordning (Work in Sweden)

Myndighetssamordningen Work in Sweden löper 2024–2026. Myndigheterna har satt målet till: ”2027 ska svenska myndigheter, i samarbete med näringsliv, regioner, kommuner och akademi, ha skapat ett tydligt, förutsägbart och sammanhållet system som gör valet av Sverige som karriärdestination attraktivt, och som stödjer efterfrågad internationell kompetens i en framgångsrik etablering på arbetsmarknaden och i samhället.” Under 2025 kommer pilotsatsningar att genomföras på olika platser runt om i Sverige inom områden som *Welcome House* och medföljandeprogram.

Det är angeläget att uppdraget får ett långsiktigt mandat och ges mer stadga och kontinuitet, förslagsvis med ett kansli eller sekretariat som leder arbetet, med bemanning från alla eller ett urval av de inblandade myndigheterna. Tidigare insatser på myndighetsnivå har avvecklats och startats upp flera gånger vilket är kostnadsineffektivt och ger effekten att arbetet börjar om på ruta ett.

<sup>5</sup> <https://hollandhightech.nl/en/news-calendar/news/national-technology-strategy-ten-crucial-technologies-for-the-economy-society-and-security>

<sup>6</sup> <https://www.make-it-in-germany.com/en/working-in-germany/professions-in-demand>

Styrningen på myndighetsledningsnivå av Work in Sweden är mycket viktig eftersom många av prioriteringarna som myndigheterna måste göra kopplat till uppdraget kan leda till målkonflikter med andra prioriteringar hos myndigheterna. Ett exempel är målkonflikten mellan snabb myndighetshandläggning, å ena sidan, och att upptäcka fusk och missbruk av systemet, å andra sidan. Styrning av samordningsplattformen bör därför genomföras av en styrgrupp av generaldirektörer som möts ett par gånger per år för att ge frågan rätt prioritet och för att kunna adressera målkonflikter inom myndigheterna.

Ett annat utvecklingsområde som nämns av många av de tillfrågade aktörerna är finansieringsmekanismen kopplat till Work in Sweden. Den bygger i nuläget på utlysningar av relativt små summor till aktörer, som till exempel kommuner eller regioner, som vill försöka skapa en pilotlösning. Det saknas också en samordning runt pilotansökningarna vilket innebär en risk av ytterligare fragmentering av systemet. Det är i stället att föredra att Work in Sweden utlyser större summor till färre, strategiskt utvalda, utvecklingsområden och samtidigt ställer krav på regioner och kommuner att de ska samverka sinsemellan för att på det sättet skapa mer långsiktiga lösningar som kan implementeras på flera platser i landet samtidigt.

Exempel på en liknade samordning är ”Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och livslångt lärande” som leds administrativt och operativt av ett sekretariat med hemvist hos Myndigheten för yrkeshögskolan. I sekretariatet deltar dessutom representanter från Arbetsförmedlingen och Vinnova. Inriktningen i myndighetssamverkan styrs av GD-gruppen, där samtliga myndigheters generaldirektörer ingår, liksom representanter från Folkbildningsrådets ledning. GD-gruppen har också tillsatt en styrgrupp för myndighetssamverkan, med representanter på strategisk ledningsnivå i myndigheterna. Arbetet i sekretariatet leds av ordförande i styrgruppen eller den som styrgruppen utsett. Sekretariatet fungerar som administrativt stöd för styrgruppen, GD-gruppen och åtta olika arbetsgrupper<sup>7</sup>. Ett annat exempel på en myndighetssamverkan som leds av ett sekretariat är ”Plattform för internationalisering”, som är en myndighetssamverkan mellan fem olika myndigheter som via samarbete och dialog ska underlätta lärosätenas arbete inom internationalisering<sup>8</sup>.

### Inspiration i omvärlden

Även inom detta område kan Finland tjäna som inspiration. Den politiska och strategiska styrningen av Talent Boost-programmet sköts av en styr-/samordningsgrupp med statssekreterare från berörda departement och generaldirektörer från myndigheterna. Denna styrning framhålls som en framgångsfaktor av tjänstemän på myndighetsnivå, eftersom det ger det gemensamma arbetet politisk tyngd och riktning. När det gäller finansieringsmekanism har Finland valt ett mer samordnat och sammanhållet system, vilket skapar mer harmonisering över landet och därmed förutsägbarhet för målgruppen. En årlig summa utgår till de regioner och kommuner som aktivt arbetar med målgruppen internationell talang, med ett antal motkrav när det gäller vilket basutbud av tjänster som bör erbjudas målgruppen.

De platser som uppfyller tjänsteutbud och kvalificerar sig för finansiering får officiellt kalla sig ”Talent Hub”, vilket också skapar en förutsägbarhet mot målgruppen. Resultatet är att det blir möjligt att dela erfarenheter och lärande mellan platser, eftersom ett liknande utbud av tjänster tas fram runt om i landet.

<sup>7</sup> <https://www.myh.se/om-oss/myndighetssamverkan-och-samverkansprojekt/myndighetssamverkan>

<sup>8</sup> <https://www.uhr.se/internationella-mojligheter/Plattform-for-internationalisering/om-plint/>

# Konkurrenskraftig lagstiftning och regelverk

De senaste årens många snabba förändringar av lagstiftning och praktisk hantering av arbetstillstånd har genererat en situation där nya utmaningar kontinuerligt uppstår. Ett aktuellt exempel är lagstiftningen kring medföljande barn till den som ansöker om permanent uppehållstillstånd efter fyra år, som nu får konsekvenser för målgruppen arbetskraftsinvandrare. När arbetskraftsinvandrarerna efter fyra år med arbetstillstånd eventuellt ansöker om permanent uppehållstillstånd kan dennes barn (som fyllt 18 år), trots att det fortfarande går i gymnasiet, utvisas eftersom personen räknas som vuxen och behöver uppfylla kraven på inkomst om 80 % av medianlön för att få uppehållstillstånd. Detta gör att familjer som flyttat till Sverige med barn i övre tonåren riskerar att splittras när barnen fyller 18 år. Detta innebär en utmaning i att attrahera och behålla arbetskraft som flyttar hit med tonårsbarn i åldrarna 14–17 år, vilket inte sällan rör sig om högkvalificerad arbetskraft på seniora positioner.

Även lönegolvet för arbetskraftsinvandrare kommer, om det sätts för högt, försvåra för Sverige i den internationella konkurrensen. Undantag enligt bristyrkeslistor har i praktiken ett flertal utmaningar gällande bland annat träffsäkerhet och aktualitet. Det föreligger också en stor risk i att den administrativa processen kring arbetstillstånd kommer bli svårare och innebära längre handläggningstider. Det kommer också spå på problematiken med brist på förutsägbarhet vad som gäller. En upplevd brist på förutsägbarhet i vad som kommer att gälla framgent är något de aktörer som agerar inom systemet upplever som en stor utmaning. Ett annat aktuellt exempel är problematiken som uppstår vid uppsägningar av internationell kompetens. Tidsfristen för att hitta ett nytt arbete är mycket kort och det ekonomiska stödet är begränsat.

Det finns också fortfarande brister i tillämpningen av nuvarande regelverk. Trots klara förbättringar i handläggningstider hos Migrationsverket vittnar arbetsgivare om att svårtolkade regler och brister i handläggningen har lett till misstag och kostsamma fördröjningar för arbetstillstånd. Det är därför av yttersta vikt att utvärdera och analysera konsekvenserna av lagstiftning, tillämpningar och politik som försvårar för Sverige i den internationella konkurrensen om internationell arbetskraft.

## Inspiration i omvärlden

Många länder har de senaste åren infört lagar och regler som i stället underlättar att attrahera och behålla viktig kompetens. Ett exempel är Tyskland, som under 2024 införde nya regler som underlättar för familjer, där till exempel både föräldrar och svärföräldrar till den som har fått arbetstillstånd får möjlighet att söka sig till Tyskland<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act#:~:text=In%20>

# One-stop-shop-lösningar

En one-stop-shop-lösning är en mötesplats där internationell kompetens kan få hjälp med olika myndighetsärenden och stöd, från jobbsökande och information om hur sjukvården eller bostadsmarknaden fungerar till sociala event och nätverkskapande. Tanken är att individen ska kunna genomgå en förutsägbar och sömlös myndighetsprocess, där ärendet går vidare mellan de mottagande myndigheterna (till exempel Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen), vilket ställer krav på att berörda myndigheter kan integrera sitt arbete, dela data och samlokalisera sig. Frågan har mycket hög prioritet hos svenska regioner och kommuner som arbetar med målgruppen internationell kompetens.

Många svenska regioner och kommuner har besökt och inspirerats av denna typ av lösningar i de andra nordiska länderna (se mer under "Inspiration i omvärlden" nedan). En målbild för många platser är att både myndighetshandläggning och andra aktiviteter ska kunna samlas under samma tak, och att lokalen ska kunna drivas i en kommuns eller i regionens regi, men att myndigheter trots det ska kunna samlokalisera sig med andra lokala aktörer.

I Göteborg finns den enda lösningen i Sverige som hittills lyckats koppla myndigheter till sin lösning i viss mån. International House Gothenburg samarbetar med Statens Servicecenter (SSC) och har lokaler vägg i vägg.

Generellt har dock regleringar kring datadelning och brist på samordning mellan myndigheter försvårat en helt integrerad myndighetsprocess som möjliggör att en individ kan få sin myndighetshandläggning hanterad enkelt, snabbt och sömlöst. En fysisk samordning förutsätter därför en digital samordning från myndigheterna. En målbild som många efterfrågar är att det ska vara möjligt för individen att följa sitt ärende via en inloggning av karaktären "mina sidor", oavsett vilken myndighet ärendet ligger hos för stunden. Trots hinder försöker flera regioner utveckla egna mottagningscenter som kan ge råd kring myndighetsprocessen och det kommunen/regionen erbjuder, integrerat med andra stödinsatser.

## Inspiration i omvärlden

Alla jämförelseländer har mer eller mindre fullskaliga one-stop-shop-lösningar. En internationell förebild har länge varit International House Copenhagen (IHC), som funnits i över ett decennium. IHC samlar tjänster och myndigheter motsvarande Migrationsverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan (samt andra tjänster som utförs av Köpenhamns kommun, privata eller ideella krafter kring till exempel jobbsökande, sociala event, kultur och språk). Användarupplevelsen är utformad så att det är tjänsterna som står i centrum, snarare än vilken myndighet som utför dem. Även fem av de större eller mest internationaliserade stadsregionerna i Danmark har motsvarande lösningar under namnet International Citizen Service (ICS). De hjälper till med ansökningsprocessen och tillhandahåller information om samhället, till exempel språkstudier.

I Finland är International House Helsinki den mest utvecklade lösningen. Under de senaste åren har även motsvarande center i Tammerfors, Åbo, Uleåborg och Kuopio öppnats upp. I de finska lösningarna samlas samma myndigheter som nämns ovan samt även pensionsansvarig myndighet, liksom andra informations- och stödtjänster som kan utföras av kommun, privata eller ideella krafter (som till exempel medföljandeprogram). I Tallinn finns International House of Estonia och i Nederländerna finns så kallade Expat Centres i alla regioner.

## Medföljandeprogram

Den medföljande till den som får ett jobb i Sverige kan, om den lyckas få ett jobb, snabbt bli en viktig resurs för arbetsmarknaden. Dessvärre är ett vanligt skäl till att ett par eller en familj flyttar från sin nya plats tidigare än tänkt, att medföljande partner inte hittar ett jobb eller trivs socialt. Många regioner försöker därför ge stöd till denna grupp, vilket är resurs- och tidsmässigt krävande.

Nationellt stöd, som kan bidra till och säkerställa en grundnivå av stödinsatser och även en viss harmonisering av de regionala insatserna, skulle därför kunna få stor effekt. Det finns också möjligheter att lansera stödinsatser till medföljande innan ankomst till Sverige, vilket vissa av jämförelseländerna har gjort (se mer nedan).

Möjliga lösningar är att ge en myndighet, eller annan befintlig aktör, i uppgift att utveckla lösningar för att möta gruppens behov, alternativt ge finansiellt stöd till de regioner som aktivt arbetat med internationell arbetskraft och samtidigt ställa krav på att de utvecklar lösningar som i viss mån följer samma grundidé. Det finns också nationella initiativ som fyller en viktig funktion i att stötta medföljande. Ett bra exempel är Jobbsprånget, Sveriges största praktikprogram för nyanlända akademiker, som ger medföljande erfarenhet och kontakter inom den svenska arbetsmarknaden.

### Inspiration i omvärlden

Flera av jämförelseländerna driver nationella eller regionala så kallade spouse programs. Work in Estonia i Estland driver ett nationellt program för hela landet och i Finland har de flesta regionerna utvecklat program, ofta med hjälp av statligt stöd via Talent Boost-programmet. Även danska regioner har stort fokus på denna typ av insatser med nationellt stöd.

Det estländska nationella programmet kan tjäna som en inspirerande förebild. Medföljandeprogrammet är åtta veckor långt och hålls på engelska. Kravet för deltagarna är att de ska vilja arbeta i Estland. Resultaten är goda, runt 70 procent av programmets deltagare får arbete omedelbart efter avslutat program. Eftersom de flesta av de medföljande är minst lika utbildade som sina partners menar Work in Estonia att de är en viktig källa till arbetskraft. Innan en eventuell flytt till Estland kan talanger även boka gratis konsultationer för genomgång av bland annat barnomsorg, pensioner, folkbokföring och anpassning till livet i Estland.

# Stöd till arbetsgivare

Hur mycket erfarenhet och vana man har av att rekrytera kompetens internationellt skiljer sig betydligt åt mellan företag och branscher. Framför allt mindre företag upplever utmaningar med att hitta, rekrytera och dra nytta av internationell arbetskraft fullt ut. De senaste årens många snabba förändringar i regelverk och handläggning av arbetstillstånd har lett till en situation där arbetsgivare tycker att det är svårt att veta vad som gäller och en oro att agera fel och att det sedan kommer att drabba individen eller företaget. Det finns även en osäkerhet kring hur regelverket kommer att se ut framåt.

Det finns också arbetsgivare som inte är medvetna om möjligheterna att rekrytera kompetens från andra länder, inte har kapacitet att på egen hand ta reda på vart i världen relevant kompetens finns eller som är rädda för att de inte ska klara av att hantera processer kring detta, alltifrån att hitta rätt kompetens till att möta byråkratiska hinder vid mottagandet. Det kan också handla om att arbetsgivaren inte känner sig mogen i sina interna processer för att välkomna anställda som saknar kunskaper i det svenska språket.

Framförallt de regioner som arbetar med internationell kompetensattraktion som tillfrågats i enkäten för denna rapport lyfter detta som en särskilt viktig fråga. Regionerna har ofta en nära dialog med arbetsgivarna och kan därmed uppfatta deras behov tidigt. Regeringsuppdraget Work in Sweden behöver därför arbeta med kommunikation till arbetsgivare gällande attraktionsinsatser och myndighetsprocesser. Det behövs också stöd för att arbeta tillsammans med arbetsgivarna för att utveckla processer för mottagande av internationell kompetens men också att arbeta med attityder när det gäller att se internationell kompetens som en viktig pusselbit för att lösa kompetensbristen.

## Inspiration i omvärlden

I Finland upptäckte man att det inte gick att få full utväxling av de offentliga insatserna för att attrahera och ta emot internationell kompetens om inte fler arbetsgivare var redo att anställa individerna eller kände sig trygga i att göra detta på bästa sätt. Stödet handlar om att höja arbetsgivarnas förmåga att anställa internationell kompetens, men även deras attityd, det vill säga att få dem att inse vilka möjligheter internationell kompetens kan öppna upp och att våga övervinna de svårigheter som kan vara kopplade till att anställa internationell kompetens.

Stödet har dels bestått av dialog och möten med arbetsgivare, samt skraddarsydd utbildningsinsatser. Arbetsgivare har även bjudits in till olika arbetsgrupper på departementsnivå för att säkerställa att arbetsgivarnas perspektiv tas tillvara vid utformningen av policy och insatser.







# Utvecklingen på EU-nivå

Under 2023 lade EU-kommissionen fram en rad nya initiativ i ett kompetens- och talangpaket för att göra EU mer attraktivt för talanger från länder utanför EU, samt för att underlätta rörligheten inom EU. Bland de mest framträdande förslagen finns skapandet av en EU-talangpool i syfte att förenkla rekryteringen av arbetssökande från länder utanför EU till bristyrken inom EU, genom att snabba upp den internationella rekryteringen och ge arbetsgivarna tillgång till ett större urval av kompetens och talanger. Deltagandet i EU-talangpoolen är frivilligt för EU-länderna, som ska stödja förvaltningen av plattformen. Det planeras också för processer för att validera utländsk kompetens, i syfte att underlätta för arbetsgivare att hitta och rekrytera rätt personer. Dessa förslag finns med i *Union for skills* som introducerades 2025.

Det är viktigt att Sverige aktivt drar nytta av den utveckling som sker på EU-nivå, liksom driver på och stärker landets röst i arbetet att positionera EU för global kompetens i konkurrens med andra talangpooler runt om i världen.

# Slutord och rekommendationer

Det är hög tid att slå fast att internationell talangattraktion handlar om mycket mer än regelverk och processer för arbetstillstånd. Något som våra grannländer har förstått sedan länge. Det behövs ett tydligt och ambitiöst politiskt ledarskap för att Sverige framgångsrikt ska kunna konkurrera om och ta tillvara på internationell kompetens. Det arbete som nu har påbörjats behöver växlas upp och kompletteras med fler insatser för att möta utmaningar och behov i hela processen, från attraktion till mottagande och etablering.

Arbetet med internationell talangattraktion behöver vara sammanlänkat med Sveriges politik för tillväxt, forskning och innovation. Effektiva och samordnade myndighetsprocesser bör ses som en hygienfaktor.

## Tre steg som tillsammans sätter riktningen och ambitionen för Sverige

- **Formulera en politisk vision**  
Det behövs en tydlig politisk vision för arbetskraftsinvandring om Sverige ska bli framgångsrikt i den hårda konkurrensen om efterfrågad internationell kompetens. Visionen behöver förmedla varför dessa individer är viktiga för både näringslivets och samhällets utveckling. Visionen bör utgöra grunden i myndigheters och andra aktörers kommunikation.
- **Utarbeta en nationell strategi**  
Med utgångspunkt i visionen behöver en nationell strategi för arbetskraftsinvandring tas fram. Den behöver innefatta hela processen från attraktion och mottagande till att behålla och utveckla internationell kompetens samt ha tydliga och mätbara mål. Strategin ska vara synkroniserad med övriga strategier som exempelvis utrikeshandelsstrategin.

En nationell strategi har en viktig funktion i att uppdrag till myndigheter och förändring av lagstiftning går i samma riktning och ger rätt förutsättningar för att nå uppsatta mål. Strategin behöver också ge en övergripande inriktning kring vilka kompetenser som är särskilt angelägna och vilka målmarknader som bör prioriteras vid attraktionsarbete. Vidare bör strategin också ta upp nationella vs regionala/lokala ansvar och insatser.

Förslagsvis inrättas en departementsöverskridande styrgrupp för att säkerställa en samordnad framdrift av planerade insatser kopplat till strategin.

### → **Utveckla Work in Sweden till en permanent plattform för samordning och utveckling**

När regeringsuppdraget Work in Sweden tar slut efter 2026 bör det ha utvecklats och beslutats om en permanent plattform för samordning och utveckling av arbetskraftsinvandring, som uppdraget kan övergå till.

Förslagsvis utgår arbetet i plattformen från ett gemensamt kansli placerat på lämplig myndighet med tydligt uppdrag från departementsnivå. Relevanta myndigheter ges genom regleringsbrev i uppdrag att delta i arbetet. Referens- och arbetsgrupper för regionala aktörer och arbetsgivarrepresentanter bör skapas då de utgör en viktig del i processen.

En plattform för samordning och utveckling är av stor vikt för att löpande arbeta med det som behöver utvecklas och genomföras av olika myndigheter och andra aktörer på såväl nationell som regional nivå.

## **Dessa åtgärder behöver genomföras snarast för att Sverige inte ska halka efter**

### → **Genomlys och anpassa regelverket i syfte att göra det mer konkurrenskraftigt och sammanhängande**

De senaste årens många snabba förändringar av lagstiftning och praktisk hantering av arbetstillstånd har genererat ett lapptäcke. Samtidigt som myndighetsprocesser förbättras införs regler som försvårar. Detta skapar en skepsis hos rekryterande arbetsgivare och en osäkerhet hos internationell kompetens som fort sprider sig. Åtgärder för att stävja fusk och missbruk får inte försvåra för seriösa arbetsgivare och drabba internationell kompetens som väljer att komma hit.

### → **Öka finansieringen till arbetet med attraktion, mottagande och etablering av internationell kompetens**

Ökad finansiering är en förutsättning för att kunna genomföra insatser inom ramen för en nationell strategi samt för att Sverige ska stå sig i den globala konkurrensen om talangerna. En ökad finansiering behövs för att exempelvis utöka attraktionsarbetet, fortsätta att effektivisera myndighetsprocessen, stärka regionala insatser samt utveckla företags förmåga att rekrytera och behålla internationell kompetens.

### → **Möjliggör för one-stop-shop-lösningar och digitalisera myndighetsprocessen**

Det är avgörande med en effektiv, transparent och förutsägbar myndighetsprocess. Att kunna genomföra fler moment innan ankomst till Sverige samt följa sitt ärende digitalt skulle ge stora vinster för samtliga parter. Samtidigt är välkommandet som sker på en fysisk plats viktigt för många. Därför behövs one-stop-shops som erbjuder nödvändig myndighetskontakt i kombination med rådgivning och aktiviteter från regionala aktörer.

→ **Skapa bra förutsättningar för medföljande partner**

Många medföljande är högutbildade och är därmed en viktig resurs på arbetsmarknaden. Insatser som matchar denna målgrupp med arbetsgivare samt vid behov erbjuder vidareutbildning är viktiga. Genom att erbjuda program för medföljande stärks attraktionskraften samtidigt som chanserna att paret/familjen trivs och stannar i Sverige ökar markant. Praktikprogrammet Jobbsprånget, som stärker medföljandes etablering på arbetsmarknaden, behöver säkerställas en långsiktig finansiering.

→ **Säkerställ tillgång till bostäder och internationella skolor**

Det behöver finnas tillgång till bostäder som möter olika behov. Ett regelverk som möjliggör för företagsbostäder att driva sin verksamhet som viktig funktion för kortare uppdrag och som instegslösning är nödvändigt. Möjligheten till att få en hyreslägenhet inom en rimlig tid och till ett marknadsmässigt pris är också en viktig pusselbit. Lika viktigt är det med skolor för den som kommer med barn. Utbudet behöver möta efterfrågan av såväl internationella skolor som engelskspråkiga skolor inom det svenska systemet.

Sverige har fantastiska förutsättningar att lyckas attrahera och behålla kompetens från hela världen. Låt oss ta vara på det!



# Källor

Intervjuer med cirka tio personer som företräder myndigheter verksamma inom Work in Sweden och enkät med ett 20-tal kommuner och regioner som arbetar med attraktion, mottagande och integration av internationell arbetskraft.

Intervjuer och mailväxling med representanter för de myndigheter som driver jämförelseländernas initiativ för internationell kompetensattraktion.

---

**Federala regeringen i Tyskland (2024)** <https://www.make-it-in-germany.com/en/visa-residence/skilled-immigration-act#:~:text=In%20addition%2C%20these%20skilled%20workers,or%20after%201%20March%202024>

**Finansministeriet Danmark (2022)** <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2022/juni/regeringen-indgaar-bred-aftale-om-international-rekruttering/>

**Holland High Tech (2024)** <https://hollandhightech.nl/en/news-calendar/news/national-technology-strategy-ten-crucial-technologies-for-the-economy-society-and-security>

**Nederländerna (2024)** [www.netherlandspointofentry.nl](http://www.netherlandspointofentry.nl)

**Regeringen (2023), Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft** <https://www.regeringen.se/rapporter/2023/12/strategi-for-sveriges-utrikeshandel-investeringar-och-globala-konkurrenskraft/>

**Reuters (2022)** <https://www.reuters.com/world/europe/germany-wants-attract-400000-skilled-workers-abroad-each-year-2022-01-21/>

**UHR (2024)** <https://www.uhr.se/internationella-mojligheter/Plattform-for-internationalisering/om-plint/>

**EU kommissionen (2025)** [https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills\\_en](https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-skills_en)

**Finland (2024)** <https://tem.fi/en/talent-boost-en>

**Myndigheten för yrkeshögskolan (2024)** <https://www.myh.se/om-oss/myndighetssamverkan-och-samverkansprojekt/myndighetssamverkan>

# Bilaga

## Metod

För att kunna genomföra studien bakom rapporten har intervjuer med representanter från myndigheter, framför allt ett urval av de myndigheter samt Business Sweden, som ingår i Work in Sweden-samverkan, genomförts. Även en genomgång av styr- och policydokument, analyser, hemsidor och medierapportering har gjorts som komplement. En enkät har också genomförts med de svenska regioner och kommuner som arbetar mest aktivt med att attrahera, ta emot och integrera internationell kompetens.

Fallstudierna av andra länders insatser har också genomförts med hjälp av intervjuer, mailväxling och en genomgång av styr- och policydokument, analyser, hemsidor och medierapportering. De sex jämförelseländerna är Danmark, Estland, Finland, Kanada med provinsen Quebec som exempel, Tyskland och Nederländerna.

## Om Future Place Leadership

Future Place Leadership är en datadriven konsultbyrå som specialiserar sig på platserns attraktivitet, talangattraktion och investeringsfrämjande. Future Place Leadership har tagit fram analyser, strategier, utbildningar och lösningar inom internationell talangattraktion för länder och platser som Finland, Danmark, Sverige, Skottland, Irland, Estland, Litauen, Berlin, Montreal, Baskien, Köpenhamn, Oslo, Tammerfors, Åbo, Bologna, Eindhoven, Haag, Göteborgsregionen, Lund och Skellefteå.

Marcus Andersson är vd och grundare av Future Place Leadership och har en bakgrund som omvärldschef för Migrationsverket, med ansvar för myndighetens prognosbedömningar och omvärldsanalyser, bland annat kopplat till arbetskraftsinvandring. Han har tidigare arbetat med internationellt samarbete, investerings-, innovations- och entreprenörskapsfrämjande, säkerhetspolitik, kommunikation och analys på Näringsdepartementet, EU-kommissionen, Baltic Development Forum, Säkerhetspolisen och inom Försvarmakten. Han är medförfattaren till boken "Innovating Talent Attraction – a Practitioner's guide for Cities, Regions and Countries".

## KONTAKT

### **Li Ljungberg**

Näringspolitisk expert, Teknikföretagen  
[li.ljungberg@teknikforetagen.se](mailto:li.ljungberg@teknikforetagen.se)

### **Niklas Delersjö**

Verksamhetschef, Move to Gothenburg  
[niklas.delersjo@vastsvenskahandelskammaren.se](mailto:niklas.delersjo@vastsvenskahandelskammaren.se)



Teknikföretagens 4500 medlemsföretag står för en tredjedel av Sveriges export och över en miljon jobb. Vår uppgift är att stärka våra medlemmars konkurrenskraft och driva den hållbara utvecklingen framåt. Tillsammans med företag över hela landet formar vi teknikbranschens framtid – för vi är tekniksverige.

Move to Gothenburg är ett initiativ som syftar till att attrahera internationell kompetens till Göteborg och Västsverige samt skapa bättre förutsättningar för arbetsgivare att rekrytera från andra länder. Det är en gemensam satsning av näringsliv, akademi samt stad och region med hemvist på Västsvenska Handelskammaren.