



SÅ KAN SVERIGE VÄXLA UPP

En jämförelse av sex länders arbete med att attrahera och ta emot internationell kompetens

Teknikföretagen



Move to
Gothenburg
West Sweden

Innehåll

Förord	3
1. Introduktion	4
2. Politiska ambitioner	6
3. Samordning och myndighetssamverkan	8
3.1 Samordning med regionala initiativ	10
4. Resurser och finansiering	13
5. Regelverk och handläggningstider	14
6. Attraktions- och mottagandeinsatser	18
7. Slutsatser	23
Rekommendationer	24
Källor	26
Bilaga 1: Hur mycket satsar Sverige på attraktion och mottagande av internationell kompetens?	27
Bilaga 2: Metod	28
Bilaga 3: Om Future Place Leadership och författaren till studien	29

Förord

Vi kan glädjas åt att vi är inne i en grön och digital industriell revolution. Den teknikutveckling och innovation som sker ger hopp i för övrigt ganska dystra tider. De senaste åren har vi regelbundet fått positiva nyheter i form av de nya etableringarna som sker runt om i landet samt den snabba utvecklingen inom exempelvis elektrifiering, artificiell intelligens och hållbar produktion. Men den kompetens vi har i Sverige räcker inte för att möta de kompetensbehov som följer med denna omfattande utveckling.

För oss som arbetar nära dessa verksamheter med stor efterfrågan på internationell kompetens är det frustrerande hur området har hanterats på nationell politisk nivå under lång tid. Det är positivt att den nya regeringen har uttryckt att situationen för den kvalificerade arbetskraftsinvandringen ska förbättras, men tempot måste höjas för det är mycket att göra och det brådskar.

Migrationsverket har fått i uppdrag att korta handläggningstider och i tilläggsdirektivet till pågående utredning lyfts att regeringen är mån om att särskilt främja den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Men av beskrivningen framgår att det främst handlar om förenklade tillståndprocesser och kortare handläggningstider. Det är förvisso viktigt men perspektivet måste breddas.

Ett framgångsrikt arbete med att attrahera, ta emot och etablera internationell kompetens spänner över flera politikområden, flera myndigheters ansvarsområden samt regionala aktörers uppdrag. I den här rapporten ger vi exempel på områden som är viktiga att utveckla för ett lyckat arbete framgent. Vi ger exempel på hur fem andra länder som arbetar aktivt för att attrahera kvalificerad kompetens agerar under respektive område. Länderna har likheter med Sverige, till exempel genom geografiskt läge, jämförbara attraktionsfaktorer eller liknande behov av kompetens.

För denna benchmark av hur andra länder arbetar har vi anlitat Future Place Leadership, ett företag som specialiserar sig på platsers attraktivitet och hållbarhet. Vi hoppas att denna benchmark kan inspirera Sveriges framtida reformarbete.

I slutet av rapporten återkommer vi, organisationerna bakom rapporten, med våra rekommendationer.

Mars 2023

Li Ljungberg

Näringspolitisk expert Teknikföretagen

Niklas Delersjö

Verksamhetschef Move to Gothenburg

1. Introduktion

Ett stort antal jämförbara länder i Europa och andra delar av världen, som till exempel Kanada, har det senaste decenniet tagit betydande steg för att aktivt attrahera och ta emot kvalificerad arbetskraft. Ambitiösa målsättningar har satts upp från nationellt håll, samtidigt som betydande resurser satsas på att samordnat och systematiskt både marknadsföra landet och landets arbetsgivare med internationell arbetskraft som målgrupp och underlätta etableringen i landet efter ankomst.

I Sveriges fall har liknande satsningar lyst med sin frånvaro. Det finns idag ingen systematisk, långsiktig approach kring internationell kompetensattraktion. Det har saknats en politisk prioritering av frågan, en nationell strategi och tydliga mandat till myndigheterna, liksom kontinuitet i uppdragen och resurstillsättning till aktiviteter. Handläggningstiderna för att få ett arbetstillstånd i Sverige var under 2022 de längsta på länge.

Utredningen *Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare* lägger fram i sitt betänkande¹ att det pågår flera bra initiativ i Sverige men att de ofta bedrivs i form av tidsbegränsade uppdrag eller projekt. Detta medför att det saknas en långsiktighet och kontinuitet i arbetet med talangattraktion och mottagande av arbetskraft från utlandet. Även Arbetsmarknadsutredningen från 2019 konstaterade att internationell attraktion av arbetskraft är en viktig del av kompetensförsörjningen och att det finns ett behov av departementsövergripande och myndighetsövergripande överblick och koordinering mellan arbetsmarknads-, utbildnings-, utrikes-, migrations- och näringspolitiken².

Regeringens samordnare för samhällsomställningen vid större företagsetableringar i norra Sverige, Peter Larsson, konstaterar också i sin slutrapport till regeringen, som lämnades över i november 2022, att bristen på samordning hos nationella myndigheter leder till ett underutnyttjande av befintliga strukturer för att hantera internationell kompetensattraktion, liksom till ett merarbete för regionerna, i avsaknad av samordning³.

¹ Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare, Dir 2020:8 (SOU 2021:5 samt 2021:88).

² SOU 2019:3, Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad, s. 452 f.

³ Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten, 2022.

Intervjuerna⁴ för denna rapport visar att många aktörer – myndigheter, regioner, universitet, arbetsgivare och intresseorganisationer – pekar på samma sak: att avsaknaden av nationell samordning, mandat och långsiktighet leder till en rad utmaningar och risker:

- Bristen på samordning gör det svårare att skapa ett lättförståeligt och sammanhängande mottagande och på sikt integration för dem som väljer att komma till Sverige för att arbeta. De som möter ett ineffektivt system kan välja att inte fullborda sin flytt, liksom att avsluta vistelsen tidigare. Det finns risk att de dessutom bidrar till en negativ bild av Sverige som land att flytta till.
- Bristen på långsiktighet och på mandat har lett till att satsningar har påbörjats och avslutats trots att de fyller ett tydligt behov. Ett exempel är plattformen *Working in Sweden*, med information om att arbeta i Sverige, som startats och sedan lagts ner hela två gånger under det senaste decenniet.
- Avsaknaden av nationella satsningar och prioriteringar har lett till att flera regioner uppger att de har känt sig tvungna att lansera egna satsningar där ett nationellt grepp hade varit önskvärt, både för marknadsföring och mottagande. Detta riskerar att skapa dubbelarbete, en osammanhängande marknadsföring av Sverige och en otydlighet och spretighet kring det regionala mottagandet. Offentliga resurser läggs också på att skapa onödiga parallella insatser och strukturer.
- I och med att Sverige satsar mindre på området än våra grannländer och många andra europeiska länder så riskerar vi att tappa i internationell konkurrenskraft. Det råder en stor konkurrens globalt om personer med efterfrågad kompetens inom till exempel IT, teknik och sjukvård. Den gröna omställning som leds inte minst av regionerna i norr med stora investeringar i till exempel batteritillverkning och grönt stål riskerar att påverkas drastiskt.

Syftet med denna rapport är att mot denna bakgrund analysera hur Sverige prioriterar och samordnar internationell kompetensattraktion från nationellt politiskt- och myndighetshåll.

För att visa på möjligheter framåt görs i denna rapport en jämförelse med fem länder som alla tagit betydande steg för att öka sin attraktionskraft för internationell kompetens: Danmark, Estland, Finland, Kanada/Quebec och Nederländerna.

Internationell kompetensattraktion är beroende av insatser på flera andra politikområden, och faller under flera departements och myndigheters ansvar. Exempel är bostadspolitik och skattepolitik. Denna rapport redogör framför allt för insatser inom internationellt främjande, regelverk för arbetskraftsinvandring och mottagande av internationell arbetskraft på myndighetsnivå.

⁴ Läs mer om metod i bilaga 2.

2. Politiska ambitioner

Att främja att fler ska söka sig till Sverige för att arbeta har inte varit en politiskt prioriterad fråga. Där skiljer sig Sverige från många andra jämförbara länder som de senaste åren tydligt har satt frågan om internationell attraktionskraft för kompetens högt på den politiska agendan. Nedan redogörs för hur några av de fem jämförelseländerna prioriterar frågan.

Sverige har idag ingen nationell strategi för attraktion och mottagande av internationell kompetens och området internationell kompetensattraktion har inte heller, till skillnad från många andra länder, utvecklats till ett eget policyområde. Området har inte fått samma prioritet som andra nationella främjandeaktiviteter. Det finns idag tydliga myndighetsuppdrag, finansiering och nationella strategier för internationellt investeringsfrämjande, exportfrämjande och destinationsmarknadsföring. Attraktion av internationell kompetens är idag en del i investeringsfrämjandet på pappret, där målsättningen att attrahera kompetens och talanger nämns i Sveriges export- och investeringsstrategi⁵. Målsättningen har dock inte omsatts i några mer omfattande, konkreta uppdrag och mandat (med något enstaka undantag som redogörs för under "Attraktions- och mottagandeinsatser").

Finland är förmodligen ett av de tydligaste exemplen i Europa på hur en hög politisk prioritering på regeringsnivå har omsatts i ambitiösa och kraftfulla program och satsningar på att göra landet till en attraktiv destination för kompetens i en global kontext. Finlands satsningar utgår direkt från nuvarande statsministern, där det pågående programmet Talent Boost omnämns som "Sanna Marins regeringsprogram⁶" och fungerar som en samordnande strategi för departement, myndigheter, regioner och universitet.

Finska regeringens mål är att åtminstone fördubbla arbetsbaserad invandring från deras nuvarande nivåer fram till 2030 (samtidigt ska nya utländska studenter tredubblas till 15 000 studenter per år, med målet att åtminstone 75% av dem stannar kvar och arbetar i Finland efter sin examen). Målgrupper inkluderar sektorer med arbetskraftsbrist, specialister, studenter och forskare som behövs för att leda och utveckla forsknings-, utvecklings- och innovationsområden.

⁵ Regeringen, Sveriges export- och investeringsstrategi, 2019

⁶ Programmet startade 2017 av den dåvarande statsministern Juha Sipiläs regering och har förlängts av den nuvarande regeringen under statsminister Sanna Marin.

Det systematiska arbetet har gett tydliga, mätbara resultat, framför allt det senaste två åren, till exempel i form av en stor ökning i antalet sökande och ankommande från både tredje land och EU⁷.

Även i **Danmark** ges frågan en hög politisk prioritet på nationell nivå och landet har under nästan en tioårsperiod gjort alltmer samordnade insatser för att attrahera och ta emot internationell kompetens. En illustration av den höga 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 Danmark⁸.

I **Kanada** ger det federala parlamentet varje år myndigheter en kvot av arbetskraftsinvandrare som ska uppnås, vanligtvis mellan 300 000–400 000 personer per år och stora resurser satsas på området. Provinsen **Quebec** har i sin tur som mål att under 2022 attrahera ca 32 500 arbetskraftsinvandrare. I Quebec enbart kommer det mellan 2021–24 satsas omkring 1 miljard SEK för att attrahera, ta emot och integrera internationell arbetskraft. Ett tydligt utpekade område där Kanada vill attrahera kompetens är AI-området.⁹

Även i de två andra jämförelseländerna **Nederländerna** och **Estland** har frågan hög politisk dignitet, vilket har översatts till offensiva mål, nationella strategier, program och samordningsfunktioner, liksom till omfattande initiativ och satsningar.

Ett annat högaktuellt exempel, utöver de länder som studeras närmare i denna benchmark, är **Tyskland**. I början av 2022 offentliggjorde Tysklands precis nyttillträdde regeringskoalition planer på att attrahera 400 000 kvalificerade personer årligen, för att möta den accelererande demografiska obalansen och kompetensglappen på arbetsmarknaden¹⁰.

⁷ Antalet ansökningar om arbetstillstånd nästan fördubblades mellan 2020 och 2021 (trots pandemin). Under första halvåret 2022 nästan tredubblades ansökningarna från kvalificerade specialister inom till exempel IT, från 621 till 1627 personer. Förbättringar i Finlands internationella anseende har också setts i mätningar.

⁸ <https://fm.dk/nyheder/nyhedsarkiv/2022/juni/regeringen-indgaar-bred-aftale-om-international-rekruttering/>

⁹ <https://www.y-axis.ae/blog/quebec-invests-more-to-promote-regional-immigration/>
<https://cifar.ca/ai/#topskipToContent>

¹⁰ <https://www.reuters.com/world/europe/germany-wants-attract-400000-skilled-workers-abroad-each-year-2022-01-21/>

3. Samordning och myndighetssamverkan

Många olika aktörer, privata såväl som offentliga, är involverade i olika delar av processen med att attrahera och ta emot internationell kompetens. Som tidigare konstaterats i denna rapport saknar Sverige dock en nationell samordningsfunktion och en nationell strategi för attraktion och mottagande av internationell kompetens. Det finns inte heller några utpekade mandat eller uppdrag för att förbättra samordningen.

Bättre samordning efterfrågas på flera nivåer; dels mellan departement och myndigheter på nationell nivå, dels mellan den nationella nivån och regionernas insatser. Flera regioner är idag mycket aktiva när det gäller både attraktion och mottagande av internationell kompetens, samtidigt som ett par regioner är i startgroparna för insatser. Regionerna efterlyser inte bara samordning mellan nationell nivå och regionerna utan även mellan regionerna sinsemellan (mer om regionernas insatser nedan).

En närmare titt på jämförelseländerna visar att de alla har utvecklat samordningsmekanismer, antingen från regeringshåll eller som en mer informell samordning sprungen ur regionernas insatser.

Den mest utvecklade samordningen finns utan tvekan i **Finland**. Där utgår samordningen från regeringsprogrammet Talent Boost, som nämndes i föregående avsnitt. Via programmet samordnas olika departement och myndigheter genom formell politiska styrning men också regionala och lokala insatser med mer informella styr-, samordnings- och finansieringsmekanismer.

Modellen bygger på en politisk och strategisk styrning på departementsnivå och en tydlig politisk vilja om att Finland ska bli ett attraktivt land för kompetens från andra länder, med tillhörande kraftfull finansiering och tydliga uppdrag till myndigheterna som ansvarar för implementeringen.

Den innefattar ett långtgående samverkansramverk mellan nationell nivå och regional och kommunal nivå vars syfte det är att orkestrera alla Talent Attraction Management¹¹-relaterade policys och tjänster, från internationella, nationella, regionala till lokala aktiviteter.

¹¹ En modell som föreskriver att en organiserad kompetensattraktion bygger på insatser kring att attrahera, ta emot och integrera talangerna, samt främja platsens anseende i omvärlden. Modellen används av Talent Boost i Finland och en rad andra länder, regioner och städer i Europa.

Talent Boost leds av Arbets- och näringsministeriet (attraktion av kvalificerad arbetskraft) och Undervisnings- och kulturministeriet (attraktion av internationella studenter). Dessa två departement ansvarar också tillsammans för arbetet att få fler internationella studenter att stanna efter sina studier i landet. Samordningen sker via en styrgrupp av statssekreteraren på departementsnivå samt ett antal relevanta myndigheters¹² generaldirektörer eller chefer. En slutsats här är att samordningen underlättas av att inte alltför många aktörer ingår i samordningsmodellen. Dessutom sker en samordning med en ännu större grupp av aktörer, där även privata arbetsgivare kan ingå, i gränsöverskridande arbetsgrupper kopplat till den nationella samordningen på departementsnivå. En arbetsgrupp arbetar i skrivande stund med att förbättra handläggnings- och ledtider för arbetstillstånd (se mer under "Regelverk och handläggningstider").

I **Danmark** är samordningen mer informell, genom att man från nationellt myndighetshåll uppmanat regionerna att gå ihop i nationella initiativ för internationell marknadsföring och mottagande- och integrationsinsatser, bland annat genom att utlysa finansiering som uppmuntrar samarbete mellan regionerna. Även i State of Denmark, det mest ambitiösa pågående initiativet för att marknadsföra Danmark internationellt, ingår förutom regionerna flertalet nationella myndigheter men även universitet, branschorganisationer och stora arbetsgivare och företag som partners och styrgruppsdeltagare (läs mer om State of Denmark nedan). Samtidigt har ett samordnat mottagande från myndighetsnivå byggts upp i alla regioner, genom de fyra International Citizen Centres (ICS) som idag finns i de fyra största städerna, dvs Köpenhamn, Aarhus, Odense och Aalborg. ICS utgår från en myndighetssamverkan och fungerar som service- och rådgivningspunkter utifrån principen om one-stop-shop, dvs att relevanta myndigheter och relevant information ska finnas att tillgå under ett och samma tak.

I **Nederländerna** har en pragmatisk, informell samordningsmekanism byggts upp på nationell nivå. Den samordnar de regionala attraktions- och mottagandeinsatser som varje region utför, samt de service- och informationscentra, så kallade expat centres, som finns i varje region. Det nationella samordningsprogrammet kallas för Netherlands Talent Coalition och består av ett sekretariat med 10 anställda. Sekretariatet är en del av den nederländska myndigheten för företagande och tillhör formellt myndighetens avdelning för internationellt investeringsfrämjande. När det gäller myndighetsamordningen så påminner modellen om den danska lösningen, där olika nationella myndigheter samsas under samma tak som regionala myndighetsföreträdare liksom privata tjänsteutförare på nämnda expat centres.

¹² Närings-, trafik- och miljöcentralerna (centra som genomför nationell politik regionalt), Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, ett antal städer/kommuner och högre utbildningsinstitutioner.

I **Estland** hanteras den nationella samordningen av det nationella programmet *Work in Estonia*, och där service- och informationscentret *International House Estonia* (IHE) svarar för att erbjuda en samordnad myndighetsprocess (läs mer om IHE under attraktions- och mottagandeinsatser). I **Quebec** i Kanada har provinsens investerings- och utvecklingsbyrå, *Quebec International*, ett särskilt ansvar att koordinera både attraktions- och mottagandeinsatser i nära dialog med olika departement på den federala och provinsnivån.

3.1 Samordning med regionala initiativ

I Sverige är flera regioner idag aktiva inom internationell kompetensattraktion och antalet har vuxit snabbt bara de senaste 1–2 åren.

Intervjuer med ansvariga representanter för de regionala satsningarna visar att regionerna efterlyser en bättre nationell samordning mellan regionala initiativen, liksom en bättre myndighetsamordning, framför allt kopplat till mottagandet men också den internationella marknadsföringen. Det blir också uppenbart att regionerna har fått kompensera för avsaknaden av tydliga mandat och satsningar på nationell nivå genom att lansera egna initiativ kring internationell attraktion och mottagande. Flera av dem uttrycker en oro kring att detta kan skapa en otydlighet i Sverige-bilden och marknadsföringen externt liksom ett osammanhängande mottagande.

Här ges en kort överblick av de regionala och i viss mån lokala initiativ i Sverige som idag är aktiva inom internationell kompetensattraktion:

- Move to Gothenburg (Göteborgsregionen/Västsvetige) och Skövde kommun
- International Citizen Hub Lund (Lund och övriga Skåne) och Region Skåne
- Region Värmland
- Stockholms stad/Stockholmsregionen
- Uppsala International Hub (Uppsala kommun och Region Uppsala)
- Smart Move Örebro (Örebro kommun och Region Örebro)
- Linköping Science Park
- Skellefteå kommun och Region Västerbotten
- Region Norrbotten

Move to Gothenburg (MTG) är utan tvekan det mest omfattande regionala initiativet i Sverige. Verksamheten startade 2016 och syftar till att attrahera och välkomna högkvalificerad internationell kompetens och få dem att stanna och trivas i Göteborgsregionen och Västsverige. Initiativet drivs och finansieras inom ramen för en regional samverkansplattform bestående av intressenter från näringslivet, den akademiska världen, Västra Götalandsregionen, Västsvenska Handelskammaren, Business Region Göteborg samt kommunerna Trollhättan, Borås och Skövde. Ett nyligen lanserat flaggskeppsinitiativ är International House Gothenburg (läs mer under Attraktions- och mottagandeinsatser). MTG är en av de få regioner i Sverige som löpande bedriver internationella marknadsföringskampanjer i samverkan med arbetsgivare med stora rekryteringsbehov och har nyligen lanserat en avancerad jobbportal som presenterar jobb som inte kräver svenska. Genom nära samarbete med flera nationella myndigheter och konkreta pilotprojekt bidrar de också till utvecklingen av en effektivare myndighetsprocess. Utöver sin medverkan i MTG är **Skövde kommun** aktiva med att ta fram lokala strategier och insatser riktade till den internationella målgruppen.

International Citizen Hub Lund (ICHL) drivs sedan 2015 av Lunds kommun med huvudsaklig finansiering från kommunen, men också Region Skåne och Malmö stad. Upptagningsområdet för tjänster och aktiviteter är hela Skåne. ICHLs mål är att ge information, samordna och koppla ihop internationella talanger och deras familjer med olika myndigheter, föreningar, utbildningsaktörer och privata tjänsteleverantörer.

Region Skåne gör från 2022 tillsammans med **Region Värmland** en nysatsning på internationell kompetensattraktion, i ett gemensamt projekt med fokus på att utveckla attraktions- och mottagandeinsatser kopplade till internationellt investeringsfrämjande.

Stockholms stad och **Stockholmsregionen** har efter en tids uppehåll återigen börjat arbeta aktivt med internationell talangattraktion genom att Invest Stockholm har en anställd som arbetar med frågorna. Stockholms stad utreder under 2022 dessutom möjligheter att likt Göteborgsregionen starta ett International House. På plattformen visitstockholm.com ges information till potentiella inflyttare från andra länder under rubriken "Live & Work". Fokus ligger på information före flytt, livet i Stockholm, hur man hittar jobb och startar ett företag. Olika meet-ups och välkomsteventer ordnas också för målgruppen. Stockholms Akademiska Forum (STAF), som är ett nätverk av 18 akademiska institutioner i Stockholmsregionen, driver samtidigt "Stockholm Dual Career Network". Nätverket hjälper partners till dem som flyttar till regionen att hitta jobb genom insatser som karriärrådgivning, sociala och kulturella event, språkcaféer och gemensamma communitys på t.ex. Facebook.

Uppsala International Hub (UIH) är ett regionalt initiativ som lanserades våren 2021 för att attrahera och välkomna internationell kompetens till länet och hjälpa dem att trivas långsiktigt. Det är ett samarbete mellan Uppsala universitet, Sveriges Lantbruksuniversitet, Uppsala kommun, Region Uppsala och Handelskammaren.

Smart Move Örebro lanserades under 2021 och är en regional webbplats som riktar sig till internationell arbetskraft som vill etablera sig i Örebro eller omgivande kommuner i länet. Initiativet drivs av Business Region Örebro, ett samverkansorgan mellan Region Örebro läns alla 12 kommuner, och Örebro kommuns marknadsbolag Örebrokompaniet, i nära samarbete med Handelskammaren i Mälardalen samt Örebro universitetet.

I Östergötland har **Linköping Science Park** varit drivande bakom eller deltagit i olika initiativ inom internationell talangattraktion, till exempel den Vinnova-stödda satsningen Switch to Sweden som fokuserar på att internationella studenter och forskare ska stanna och jobba i Sverige. Switch to Sweden har idag ett nationellt uppdrag. Sweden ICT är ett samarbete mellan sex Science Parks i Sverige med fokus på att attrahera IT-kompetens.

Skellefteå kommun är en av de mest aktiva kommunerna i landet inom internationell kompetensattraktion, och har lanserat en serie initiativ för att attrahera och ta emot internationell arbetskraft.

Samtidigt arbetar **Region Västerbotten** och **Region Norrbotten** och ett antal av de båda länens kommuner i gemensamma satsningar på området, till exempel i projektet North Sweden Green Deal som syftar till att bemöta den gröna omställningen som pågår i Norrbotten och Västerbotten. En viktig beståndsdel i projektet är att öka kapaciteten att attrahera och ta emot internationell kompetens.

4. Resurser och finansiering

Beräkningar¹³ visar att Sverige i dagsläget totalt satsar ca 10,5 miljoner kronor årligen från statligt håll på att attrahera och ta emot målgruppen internationell arbetskraft, där huvuddelen av finansieringen ligger under tillfälliga uppdrag (se uträkningen i bilaga 1).

Denna summa kan jämföras med jämförelseländernas satsningar, som ofta är mångdubbelt större:

- **Finland:** Finland, ett land med dryga halva Sveriges befolkning, satsar mångdubbelt mer än Sverige på internationell kompetensattraktion, under det nationella programmet Talent Boost. Bara de Talent Boost-aktiviteter som faller under Arbets- och näringsministeriet, till exempel Business Finlands insatser, har för 2022 en total finansiering på motsvarande 150 miljoner kronor.
- **Danmark:** Danska regeringen satsar 55 miljoner kronor över perioden 2019–22, vilket betyder knappa 14 miljoner kronor per år, på programmet State of Denmark. Det nationella programmet Work in Denmark som fokuserar på att locka fler att söka jobb i Danmark hade under 2021 en budget på knappt 32 miljoner kronor. Därtill driver flera myndigheter tillsammans International Citizen Centres, vilket är mottagningscenter där ankommande arbetskraftsinvandrare får samordnad service från flera olika myndigheter, i fyra danska städer.
- **Estland:** Den årliga statliga budgeten för Work in Estonia-programmet ligger på mellan 14–16 miljoner kronor. Siffrorna ska ses i ljuset av att Estland med dryga 1,3 miljoner invånare har en befolkning som är 1/8 av Sveriges.
- **Nederländerna:** Den nederländska regeringen satsar knappa 16 miljoner kronor varje år på det nationella samordningsprogrammet, Netherlands Talent Coalition. Därtill utgår statlig finansiering till de 11 regionala expat centres som finns runt om i Nederländerna, där myndigheter som nederländska migrationsverket också ingår och kan handlägga tillståndsärenden på plats.
- **Quebec** – en provins med ca 8,5 miljoner invånare – kommer satsa motsvarande 1 miljard SEK mellan 2021–24 för att attrahera, ta emot och integrera internationell arbetskraft¹⁴. Ett tydligt utpekat område där Kanada vill attrahera kompetens är AI-området.

¹³ Det finns utmaningar att jämföra finansiering och resurstillsättning mellan länder i och med att finansieringen kan ligga under flera olika program och/eller politikområden och dessutom blandas med både EU- och regional finansiering.

¹⁴ <https://www.y-axis.ae/blog/quebec-invests-more-to-promote-regional-immigration/>
<https://cifar.ca/ai/#topskipToContent>

5. Regelverk och handläggningstider

Ambitionen är inte att här ge en uttömmande bild av det svenska regelverket i jämförelse med de fem jämförelseländerna, utan snarare att peka på hur skillnader i politiska ambitioner ger annorlunda utfall när det gäller faktorer som handläggningstider och fungerande snabbspår och, i förlängningen, möjligheterna att konkurrera internationellt om den rörliga arbetskraften.

I den aktuella rapporten ”Stärkt svenska talangattraktion – konkurrenskraft och kompetens genom arbetskraftsinvandring”, utgiven av Entreprenörskapsforum i december 2022, ges en utförlig beskrivning av utmaningarna och problemen med tillämpningen av det svenska regelverket och av de långa handläggningstiderna.

Under hösten 2022 ligger de svenska handläggningstiderna vid ansökan om ett arbetstillstånd på ca sex månader. För en förlängningsansökan är handläggningstiden ännu längre. Den genomsnittliga väntetiden har ökat under de senaste åren och ligger under 2022 på ca sju månader¹⁵. Det är avsevärt längre än jämförelseländerna, vars handläggningstider redogörs för nedan. Även i det snabbspåret där på förhand certifierade företag kan få en snabbare handläggning så sköt handläggningstiderna i höjden under 2022. Under till exempel september 2022 så fick de certifierade företag som fick beslut i sina ärenden vänta i snitt 105 dagar¹⁶. Sett över året som helhet är snitttiden för certifierade aktörer 57 dagar, enligt Migrationsverkets egna uppgifter, vilket avvek avsevärt från myndighetens egen målsättning att kunna ge beslut inom 10 dagar för certifierade företag.

Det finns bland de aktörer som intervjuats för denna rapport, liksom bland andra bedömare¹⁷, en stor enighet om att handläggningstiderna är så långa att de har en negativ påverkan på Sveriges möjligheter att konkurrera om den internationellt rörliga arbetskraften. I slutet av 2022 aviserade den nytillträdde regeringen att man har för avsikt att korta handläggningstiderna.¹⁸

¹⁵ Stärkt svenska talangattraktion – konkurrenskraft och kompetens genom arbetskraftsinvandring, 2022

¹⁶ Innovationsföretagen som hänvisar till källor hos Migrationsverket, <https://www.innovationsforetagen.se/2022/09/migrationsverkets-handlaggningstider-forsvarar-rekrytering-av-it-konsulter/>

¹⁷ Ibid. 2022.

¹⁸ <https://www.nyteknik.se/karriar/malmer-stenergard-lovar-att-underlatta-for-arbetskraftsinvandring-7041834>

Migrationsverket har i regleringsbrevet för 2023 fått i uppdrag att korta handläggningstiderna för arbetstillstånd och främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring. Migrationsverkets generaldirektör har även fått i uppdrag att påbörja ett arbete med att inrätta särskilda enheter för internationell rekrytering av högkvalificerad arbetskraft.

Utöver långa handläggningstider för arbetstillstånd har Sverige dessutom länge brottats med långa handläggningstider för att få folkbokföra sig och få personnummer, vilket får allvarliga konsekvenser för en persons möjligheter till en snabb etablering eftersom så många andra delar av etableringen är beroende av personnummer. I skrivande stund ligger handläggningstider enligt Skatteverket på fyra veckor men om någon typ av utredning eller kompletteringar behövs så ökar handläggningstiden till hela 18 veckor. Ansökan om personnummer kan dessutom inte göras innan ankomst till Sverige, vilket försvårar den första etableringen. Nedan redogörs för hur några av jämförelseländerna hanterar handläggningen av personnummer.

Jämförelseländerna har alla arbetat systematiskt för att korta ner handläggningstider liksom med att skapa olika snabbspår för den mest kvalificerade kompetensen i syfte att öka sin attraktionskraft. När det gäller **Finland** är kortare handläggningstider en av tre övergripande målsättningar för regeringsprogrammet Talent Boost. Målet är att accelerera processen för uppehållstillstånd för arbete eller studier till en månad och utforma ett två veckors "snabbspår" för specialister och entreprenörer och deras familjemedlemmar. Klara förbättringar har skett de senaste åren: Under första halvan av 2021 var handläggningstiden för alla arbetsrelaterade tillstånd 61 dagar, vilket nästan innebar en halvering från året innan då handläggningstiden låg på 111 dagar. I början av 2023 har den förväntade handläggningstiden för generella arbetstillstånd kapats ytterligare, till mellan 30–60 dagar. Samtidigt nåddes i princip målsättningen för specialister, som till exempel kvalificerade IT-specialister, där handläggningstiden låg på 16 dagar i slutet av 2021, alltså bara två dagar längre än målsättningen på 14 dagar. När det gäller det finska "startup-visat" är handläggningstiden bara nio dagar under 2022.

Finland lanserade i juni 2022 ett nytt snabbspår där grupper som IT-specialister, startup-entreprenörer och innehavarna av EU-blåkortet garanteras en handläggningstid på maximalt 14 dagar. Samtidigt görs systematiska insatser för att kunna garantera en väntetid på maximalt en månad för övriga arbetstillstånd, som till exempel mer automatiserade ansökningsförfaranden och snabbspår för arbetsgivare som anses pålitliga.

Lönegolvet för att kunna söka arbetstillstånd i Finland låg under 2022 på €1283 (ca 14 000 kr).

När det gäller personnummer så är handläggningstiden för personnummer endast två dagar för dem som får arbetstillstånd som specialist via snabbspåret och två veckor för övriga arbetstillstånd, att jämföra med de svenska 4–18 veckornas handläggningstid. I det finska fallet går ansökan om personnummer dessutom automatiskt från migrationsmyndigheten till den finska folkbokföringen och det går att få personnumret innan ankomst till Finland, vilket underlättar den första etableringen avsevärt.

I **Danmark** hanteras tillståndsprocessen av Myndigheten för Internationell Rekrytering och Integration (SIRI), där namnvalet i sig signalerar att internationell rekrytering av arbetskraft är en politiskt prioriterad fråga. SIRIs målsättning är att alla arbetsrelaterade tillståndstyper ska ha en handläggningstid på maximalt en månad.

Under 2022 har de generella handläggningstiderna ökat med hänvisning till ökningen av ankommande från Ukraina, där handläggningstiderna nu kan sträcka sig mellan 1–4 månader, beroende på tillståndstyp. Målsättningen är en handläggningstid på maximalt en månad för de flesta tillståndstyperna under arbetstillstånd och SIRI har under 2022 fått resurstillskott från danska regeringen för att kunna arbeta systematiskt med att korta ner väntetiden till under en månad.

Danmark har liksom Sverige ett certifieringssystem som medger en snabbare hantering av tillståndsprocessen för certifierade företag. Snabbspåret riktar sig till större företag med behov av att rekrytera högkvalificerad arbetskraft från tredje land. Handläggningstiden ligger på ca en månad för ansökningar inom snabbspåret. Under 2022 ligger lönegolvet för att kvalificera sig för huvudspåret på ca 54 000 svenska kronor, samtidigt som det finns tre andra spår (ett korttidsspår för personer som varvar arbetet i Danmark med arbete i andra länder, ett forskarspår och ett utbildningsspår för experter som ska utbildas eller utbilda andra på arbetsmarknaden). Inom snabbspåret finns det dessutom ytterligare ett snabbstartsspår där handläggningstiden kan kortas till imponerande 0–10 dagar.

Både arbetsgivare och arbetskraftsinvandrare kan dessutom få stöd i ansökningsprocessen av service- och informationspunkterna International Citizen service, som beskrivs närmare ovan, under samordning. Dessa kontor finns i landets fyra största städer.

I det **nederländska** systemet garanteras en handläggningstid för arbetskraftstillstånd på maximalt 90 dagar och under 2022 låg väntetiden i praktiken på mellan 60–90 dagar. Åtgärder har under året gjorts för att få ner handläggningstiderna ytterligare. Dock så finns det flera snabbspår för dem som räknas till gruppen högkvalificerade sökande eller söker till en arbetsgivare som har blivit certifierad som *recognized sponsor*, där handläggningstiden ofta inte överstiger två veckor. För att räknas som högkvalificerad sökande gäller ett lönegolv på €4189 (ca 46 000 kr) i månadslön om den sökande är över 30 år och €3071 (ca 34 000 kr) i månadslön om personen är under 30 år.

Det finns därtill ett snabbspår där ett konventionellt arbetstillstånd inte behövs överhuvudtaget för personer som kommer till Nederländerna för att ta ett jobb som inte kan tas av en holländare. Undantaget gäller upp till tre år och tiden till beslut tar upp till fem veckor.

När det gäller personnummer så får den sökande sitt nummer direkt vid ett besök på ett av de 11 expat centres som finns i varje region i landet, vilket för att den första etableringen påskyndas avsevärt.

6. Attraktions- och mottagandeinsatser

Som beskrivet under avsnittet "Politiska ambitioner" så har allt fler länder satt upp ambitiösa mål för hur många personer de vill attrahera till landet och landets näringsliv – och dessutom lanserat kraftfulla internationella program för att uppnå målen.

I jämförelse med andra länder bedriver Sverige i dagsläget inga nämnvärda aktiviteter på nationell nivå för att få fler att söka sig hit, vilket ligger i linje med att frågan har haft en låg politisk prioritering. Analysen för den här rapporten ger vid handen att endast myndigheten Svenska institutet (SI) har ett mer eller mindre permanent uppdrag att marknadsföra Sverige som karriärdestination. SI har ett uppdrag inskrivet i sin instruktion att: Genom sin kommunikation bidra till att skapa förutsättningar för ekonomisk tillväxt i Sverige genom ökad handel och fler investeringar samt genom att attrahera utländsk spetskompetens. Inga medel är dock öronmärkta för detta från regeringen.

SI har på eget initiativ startat en samverkansgrupp med regioner, myndigheter och science parks för att samverka, samarbeta och dela erfarenheter inom området. Denna grupp har varit vilande under 2022 men kommer återupptas under 2023.

SI har idag 1,5 heltidstjänster som arbetar med frågan. Området ryms dock i viss mån både inom SI:s verksamhet Study in Sweden (där SI arbetar för att bibehålla internationella studenter i Sverige), inom handel- och investering, inom arbetet med att kommunicera Sverige som forsknings- och innovationsnation och inom Plattform för internationalisering.

Till SI:s uppdrag kan läggas ett tillfälligt uppdrag som getts av regeringen till Business Sweden och Vinnova som framför allt går ut på att locka start- och scaleupföretag till svenska innovationsmiljöer, där vissa delar av arbetet också fokuserar på kompetensattraktion.

Samma situation gäller för samordnade mottagandeinsatser; fler och fler länder lanserar systematiska och samordnade insatser för att förenkla och förbättra välkommandet och mottagandet av nyanlända arbetskraftsinvandrare. I Sveriges fall så är de snarare regionerna som varit pådrivande i att försöka lansera och samordna insatser, vilket bara går till en viss gräns utan statlig involvering. Ett sådant exempel är International House Gothenburg som öppnade 2021. Det är ett samarbete mellan en rad aktörer i Göteborgsregionen och Västsverige, som Göteborgs stad, Business

Region Göteborg och Västra Götalandsregionen. Det fungerar som en mötesplats och mottagning i Göteborg där all relevant service finns samlad under ett tak för den som kommer hit från ett annat land för att arbeta, forska eller studera. Syftet är att göra processen smidigare för internationell kompetens att etablera sig i regionen och få dem att stanna och trivas på sikt. International House Gothenburg erbjuder bland annat individanpassad rådgivning, välkomstevents, informationsmöten, språkcafé och utbildningar. International House Gothenburg finns vägg i vägg med ett av Statens Servicecenters Servicekontor där internationell kompetens ansöker om personnummer och ID-kort samt utför andra myndighetsärenden.

Att alla aktörer och tjänster finns samlade på samma plats (*one-stop shop*) innebär principiellt att processen att etablera sig blir smidigare, men samtidigt så saknas det i Sverige, till skillnad från jämförelseländerna vikt belyses nedan, en fungerande myndighetssamverkan som skulle göra att initiativ som International House Gothenburg verkligen kan erbjuda alla aspekter av ett sömlöst, smidigt mottagande.

De senaste åren har steg tagits mot ett förbättrat mottagande genom en förenklad myndighetsprocess genom projektet *Samlad ingång – Flytta till Sverige*. Genom projektet har Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gemensamt tagit fram ett koncept för en digital lösning där information från dessa myndigheter samlas på ett och samma ställe. Målbilden är att konceptet ska förenkla och effektivisera processen för personer och familjer som vill flytta och arbeta i Sverige. Sedan våren 2022 kan också Migrationsverkets handläggare som arbetar med arbetstillstånd kontrollera inkomstuppgifter direkt i Skatteverkets tjänst för individuppgifter. Den nya tjänsten innebär att risken för fel minskas, samtidigt som processen blir smidigare både för de sökande och för Migrationsverkets handläggare¹⁹.

Intervjupersoner för denna rapport pekar dock på att det är fortfarande svårt att följa sitt ärende digitalt. Samarbetet mellan myndigheterna tappade också fart när projektet slutade 2021 och det saknas förutsättningar för att utveckla den stora potentialen i tjänsten som handlar om integration och datadelning mellan myndigheterna. Tjänsten bygger på en samverkan där initiativet tagits på myndighetsnivå och inte på ett regeringsuppdrag. Det gör enligt intervjupersoner att det blir godtyckligt hur mycket varje deltagande myndighet väljer att prioritera samarbetet.

Alla jämförelseländerna har lanserat ambitiösa och välfinansierade initiativ för att marknadsföra möjligheter i det egna landet för att locka arbetskraft och för att samordna och förenkla mottagande i stort, och myndighetsprocessen i synnerhet.

¹⁹ Nyhet på Migrationsverkets LinkedIn-sida, https://www.linkedin.com/posts/migrationsverket_sedan-i-v%C3%A5ras-kan-migrationsverkets-handl%C3%A4ggare-activity-7010617781431758848-toRX?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

När det gäller internationell marknadsföring och rekrytering så sticker framför allt tre länder ut: Finland, Danmark och Quebec/Kanada.

I **Finland** så är internationella attraktionsinsatser en av tre huvudprioriteringar under det nationella Talent Boost-programmet. Insatserna är mångfacetterade och kraftfullt finansierade, med fokus på att både bygga Finlands globala varumärke som en karriärdestination liksom att hjälpa arbetsgivare att rekrytera internationellt. På utvalda målmarknader som Indien, Kina och Sydkorea genomför den samordnande myndigheten Business Finland återkommande olika marknadsföringsinsatser till vilka de bjuder in finska regionala aktörer, universitet och arbetsgivare att delta för att kunna bygga relationer med och attrahera målgruppen. Business Finland har även byggt partnerskap med indiska aktörer som går ut på ett utbyte av talanger, till båda partners gagn. Vidare sker omfattande, systematiska satsningar på digital marknadsföring under #FinlandWorks-varumärket, samt en lansering av en digital plattform för att globalt åskådliggöra jobb där inga finskakunskaper krävs.

Danmarks främsta initiativ för internationell marknadsföring och rekrytering kallas State of Denmark. Den danska talangattraktionen bygger på innovativa lösningar för global, digital marknadsföring av en kombination av Danmark som land, spännande branscher och enskilda arbetsgivare och jobb.

Arbets sättet initierades 2016 av Köpenhamnsregionens regionala investeringsråd, Copenhagen Capacity19 (CopCap). Grunden är en digital varumärkesplattform som stödjer rekryteringskampanjer. CopCap lanserar i nära samarbete med rekryterande företagen globala kampanjer som riktar sig till internationella kandidater. Kampanjerna förs ut på sociala medier, via bransch-communitys och annonsering via sökmotorer, vilka tillsammans driver trafik till rekryteringsplattformen, kallad Greater Copenhagen. Användningen av artificiell intelligens gör det möjligt att löpande analysera kampanjerna och rikta om kommunikationen vid behov, samla in kontaktuppgifter och filtrera och screena relevanta kandidater. Sedan de första kampanjerna 2016 har över 20 individuella talangrekryteringskampanjer, tillsammans med starka branscher och kluster som dataspel, cleantech, life science och fintech lanserats. Resultaten har varit tydliga: Från 2016 och fram till 2021 har kampanjerna generat nästan 120 miljoner exponeringar världen över, medan landningssidan fått ca 10 miljoner visningar. Under en genomsnittlig kampanj lämnas runt 100 leads över till företagets rekryteringsteam. Samtidigt läggs de kandidater som inte rekryteras i en databas som tillgängliggörs för arbetsgivarnas rekryterare. Som ett direkt resultat har cirka 100 kvalificerade personer anställts hos de medverkande företagen varje år. Kostnaden per rekryterad kandidat understiger ofta vida kostnaden för vad en felrekrytering beräknas kosta eller vad det kostar att anlita en rekryterare lokalt.

Fler danska regioner har varefter lanserat egna insatser, vilket föranledde att regionerna under 2019 och med hjälp av nationell finansiering gick ihop och skapade en gemensam, samordnad nationell satsning, kallad ”State of Denmark²⁰”, som går ut på att marknadsföra hela Danmark som en karriärdestination. En drivkraft har varit att regionerna upplevde det som att de blev varandras konkurrenter istället för att verka för Danmarks bästa.

Andra exempel på aktiviteter är gemensamma rekryteringsevenemang utomlands och ett ”Talent Fellowship Program”, som syftar till att attrahera internationella topp-talanger till mastersprogram inom IT och tech i nära samarbete med tillväxtföretag från landets profilbranscher.

Globalt har **Quebec**-provinsen varit en pionjär inom internationell talangattraktion och har utvecklat en unik modell fokuserad på internationella rekryteringsresor där delegationer av arbetsgivare reser till olika målmarknader för att attrahera kandidater. Dessa leds operativt av det regionala investerings- och utvecklingsrådet, Quebec International (QI), med stöd av provinsregeringen, städerna och kommunerna och den federala staten. Quebecs provinsregering spelar till exempel en aktiv roll genom att delfinansiera delar av uppdragen, tillhandahålla tjänster till företag och aktivera sina nätverk av internationella kontakter. Företagen bidrar till finansieringen genom deltagaravgifter i rekryteringsuppdragen.

Arbets sättet har använts sedan 2008. Målet är att stödja företagens och offentliga organisationers rekryteringsaktiviteter. För närvarande organiserar QI tretton rekryteringsresor per år. Kampanjerna har historiskt sett fokuserat på specialkompetens inom IT och sjukvård, men sedan pandemin har behovet också ökat inom fler sektorer, särskilt inom tillverkning och restaurangbranschen. Målländerna har typiskt sett varit fransktalande länder som Frankrike, Belgien, Algeriet, Senegal eller latinamerikanska länder som Brasilien, Colombia och Mexiko. Rekryteringsuppdrag är ofta inriktade på ett eller flera geografiska områden och en antal bristbranscher. Runt 1500–2000 kvalificerade kandidater rekryteras årligen direkt till jobb hos arbetsgivare som deltar i kampanjerna.

På mottagandeområdet så kan den höga ambitionsnivå när det gäller att förenkla och samordna mottagandet för de ankommande arbetstagarna illustreras av att fyra av fem jämförelseländer har lanserat one-stop-shop-plattformar, det vill säga service- och informationscentra som ofta rymmer både nationella myndigheter och andra offentliga och privata aktörer som tillsammans erbjuder en sammanhållen helhet.

²⁰ <https://www.state-of-denmark.com>

1. I **Finland** finns idag tre centra: International House Helsinki, International House Tampere och International House Turku, som startats av respektive region med hjälp av finansiering från det nationella Talent Boost-programmet.
2. I **Danmark** finns som tidigare nämnts fyra International Citizen Centres, varav den i Köpenhamn, International House Copenhagen, har utvecklats till en mer omfattande lösning med en stor variation av statliga, kommunala, privata och ideella aktörer som samverkar kring olika mottagande-, välkomst-, och integrationsinsatser.
3. Idag har **Nederländerna** elva regionala expat centers, som är mottagningscentra för internationella talanger. Offentliga aktörer samsas med privata tjänsteutförare för att ge service och information till ankommande arbetskraft.
4. I Tallinn i **Estland** finns International House Estonia, där internationell kompetens får hjälp med myndighetsärenden av flera nationella myndigheter och departement, liksom av Tallinn stad, men även tillgång till olika sociala aktiviteter och event, nätverk, kurser och stödinsatser kopplat till arbete, språk, kultur och boende.

7. Slutsatser

Det finns idag i Sverige ingen systematisk och samordnad approach kring internationell kompetensattraktion. Det har saknats en politisk prioritering av frågan, en nationell strategi och tydliga mandat till myndigheterna, liksom kontinuitet i uppdraget. Till skillnad från de fem jämförelseländerna som alla tagit betydande steg för att öka sin internationella attraktionskraft.

En utmaning för Sverige är att det från nationellt håll satsas lite resurser på att attrahera eller uttalat underlätta mottagandet av internationell kompetens. Det är tydligt att Sverige sticker ut i en internationell jämförelse när det gäller vilka insatser och aktiviteter som faktiskt genomförs för att attrahera och ta emot internationell kompetens. Ett exempel är så kallade *one-stop shop*-lösningar där olika myndigheter, aktörer och tjänster finns samlade på samma plats för att underlätta det första mottagandet, som vuxit fram i de flesta av jämförelseländerna. En sådan lösning finns endast i Göteborg i skrivande stund, men saknar fortfarande en helt utbyggd myndighetssamverkan som behövs för att erbjuda ett smidigt och snabbt mottagande. Sveriges bristande systemtänk skapar problem för personer som kommer från utlandet och som snabbt behöver ta del av svensk samhällsservice. Systemets komplexitet så väl som de långa handläggningstiderna riskerar skapa en situation där både arbetsgivaren och den arbetsökande tappar tilltro till systemet.

Vi satsar också betydligt mindre än jämförbara länder på internationell marknadsföring för att locka fler till Sverige, Handläggningstiderna för att få ett arbetstillstånd i Sverige var under 2022 de längsta på länge, vilket också skiljer sig från jämförelseländerna som alla har kortare handläggningstider liksom välfungerande snabbspår för olika typer av specialister. Sverige utmärker sig också med längre handläggningstider för personnummer, vilket försvårar en smidig och snabb etablerings- och mottagandeprocess i landet.

Rekommendationer

Det behövs ett fokusskifte på arbetskraftsinvandringsområdet. Attraktivitet och strategisk kompetensförsörjning för Sverige behöver vara ledord och en effektiv myndighetsprocess bör ses som en hygienfaktor. Den kompetens vi behöver locka till Sverige har mängder med valmöjligheter både vad gäller spännande karriärmöjligheter och attraktiva platser att leva på.

Det är också hög tid att slå fast att arbetskraftsinvandring är långt mycket mer än en migrationspolitisk fråga. Något som våra grannländer har förstått sen länge. Nu behöver ett långsiktigt och proaktivt arbete kring arbetskraftsinvandringens hela process startas upp.

Utifrån resultaten i denna benchmark, samlad erfarenhet samt input från Teknikföretagens och Move to Gothenburgs medlemmar och samarbetspartners presenterar vi här tre huvudrekommendationer för regeringen.

1. NATIONELLT LEDARSKAP

Hur? Ta fram en nationell strategi för att attrahera, ta emot och behålla internationell kompetens

Sverige behöver en tydligt uttalad politisk ambition för arbetskraftsinvandring som bör ta sitt uttryck i en nationell strategi med mätbara mål och innefatta hela processen från attraktion och mottagande till att behålla och utveckla internationell kompetens. Strategin bör vara förankrad hos de berörda departementen (Arbetsmarknads-, Justitie-, Klimat/närings-, Finans-, Social-, Utrikes- och Utbildningsdepartementet) och resultera i långsiktiga mandat och uppdrag till respektive myndighet.

En nationell strategi har också en viktig funktion i att uppdrag till myndigheter och förändring av lagstiftning går i samma riktning och ger rätt förutsättningar för att nå regeringens uppsatta mål. Den finska modellen visar att detta är möjligt att genomföra på relativt kort tid och att det ger konkreta vinster.

2. ETT SAMMANHÅLLET SYSTEM

Hur? Etablera en plattform för samordning och utveckling

Flera departement och minst lika många nationella myndigheter är involverade i arbetskraftsinvandringsprocessen. Lägg där till ett flertal regionala och lokala aktörer som också spelar en viktig roll. En funktion behövs för att samordna de uppdrag och insatser respektive part ansvarar för kopplat till arbetskraftsinvandring.

Få aktörer har kunskap om mer än sina egna roller i processen och därför behövs också en funktion som ansvarar för att samla in kunskap samt kommunicera om hela processen för arbetskraftsinvandring.

En plattform för samordning och utveckling är av stor vikt för att löpande arbeta med behov och utmaningar i en föränderlig omvärld och utifrån det lyfta fram vad som behöver utvecklas och genomföras av olika myndigheter och andra aktörer på såväl nationell som regional nivå. Det är också stort behov av statistik, prognoser och andra typer av underlag, vilket med fördel tas fram utifrån ett samlat behov.

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 och bidra i arbetet. Referens- och arbetsgrupper för regionala aktörer och arbetsgivarrepresentanter bör skapas då de utgör en viktig del i processen.

3. INVESTERA I INTERNATIONELL KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Hur? Öka finansieringen till arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens

Internationell kompetens står för ett betydande tillskott till Sveriges skatteintäkter och är en förutsättning för flertalet nya etableringar samt för tillväxt i många av landets företag. Kalkylen är enkel. Varje investerad krona i arbetet med att attrahera och ta emot internationell kompetens ger mångdubbelt tillbaka.

Om Sverige ska kunna stå sig i den hårda och ökande konkurrensen om internationell kompetens och inte tappa än mer mark gentemot våra grannländer krävs att vi agerar nu. För att möjliggöra förslagen ovan krävs finansiering. Precis som i våra grannländer bör finansieringen både gå till att starta upp och driva en samordnande plattform, finansiera utveckling och genomförande av nationella uppdrag och insatser samt delfinansiera regionala insatser.

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

Källor

Intervjupersoner:

Intervjuer med drygt 20 personer som företräder stora arbetsgivare, kommuner, regioner, branschorganisationer, departement och myndigheter.

Skriftliga källor:

Entreprenörskapsforum (2022), Stärkt svenska talangattraktion – konkurrenskraft och kompetens genom arbetskraftsinvandring

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

Innovationsföretagen (2022), <https://www.innovationsforetagen.se/2022/09/migrationsverkets-handlaggningstider-forsvarar-rekrytering-av-it-konsulter/>

Mifi, <http://www.mifi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiqués/com20210407.html>

Ny Teknik (2022), <https://www.nyteknik.se/karriar/malmer-stenergard-lovar-att-underlatta-for-arbetskraftsinvandring-7041834>

Migrationsverkets LinkedIn-sida, https://www.linkedin.com/posts/migrationsverket_sedan-i-v%C3%A5ras-kan-migrationsverkets-handl%C3%A4ggare-activity-7010617781431758848-toRX?utm_source=share&utm_medium=member_desktop

Regeringen (2019), Sveriges export- och investeringsstrategi

Regeringen (2022), Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten, 2022.

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

SOU 2021:5 samt 2021:88, Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare, Dir 2020:8

SOU 2019:3, Effektivt, tydligt och träffsäkert – det statliga åtagandet för framtidens arbetsmarknad

State of Denmark, <https://www.state-of-denmark.com>

BILAGA 1

Hur mycket satsar Sverige på attraktion och mottagande av internationell kompetens?

Hur mycket satsar Sverige på attraktion och mottagande av internationell kompetens från nationellt håll? Här görs ett försök att räkna ihop resurstillsättningen för de svenska insatserna.

Det tillfälliga uppdraget att locka start-ups och scale-ups som delas mellan Vinnova och Business Sweden och löper 2020–22 beräknas ha en genomsnittlig årlig finansiering på ca 7 miljoner årligen (5 miljoner årligen för Vinnova och 6 miljoner över tre år för Business Sweden). Uppdraget är framför allt ett investeringsfrämjande uppdrag, men med talanger och entreprenörer som målgrupp också.

Finansiering till ordinarie förvaltningsorganisation består av ”Flytta”-projektet (läs mer under ”Attraktions- och mottagandeinsatser ovan) och 1,5 anställd hos Svenska institutet som arbetar med målgruppen internationell kompetens. Denna finansiering kan uppskattas till sammanlagt 3,5 miljoner kronor årligen.

Totalt satsar Sverige i dagsläget alltså ca 10,5 miljoner kronor årligen från statligt håll på att attrahera och ta emot målgruppen internationell arbetskraft, där huvuddelen av finansieringen ligger under tillfälliga uppdrag.

I denna sammanställning har inte det samordnande arbete som sker på nationell nivå kring internationella studenter och akademiker inom ramen för Plint – Plattformen för internationalisering räknats med eftersom fokus inte ligger på arbetskraftsinvandring generellt. Inte heller projektet ”Switch to Sweden” (läs mer under insatser från svenska regioner) har räknats med eftersom målgruppen framför allt består av internationella studenter som befinner sig i Sverige, inte internationell arbetskraft. Detsamma gäller EURAXESS Sverige, som är ett nätverk med syfte att attrahera internationella forskare till Sverige samt underlätta mobiliteten genom att begränsa de hinder som ofta kan uppstå, har räknats med, eftersom initiativet är begränsat till forskare och inte arbetskraftsinvandring i stort. Linköpings universitet har blivit tilldelad 3,75 miljoner kronor av Vinnova för att projektleda EURAXESS Sverige i samverkan med andra EU-länders initiativ.

BILAGA 2

Metod

För att kunna genomföra studien bakom rapporten har intervjuer med representanter från myndigheter, företag, regioner och branschorganisationer genomförts. Även en genomgång av styr- och policydokument, årsrapporter, analyser, hemsidor och medierapportering har gjorts som komplement.

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

BILAGA 3

Om Future Place Leadership och författaren till studien

Future Place Leadership är en konsultbyrå som specialiserar sig på platsers attraktivitet. Viktiga fokusområden för företaget är kompetensförsörjning och talangattraktion, investeringsfrämjande och platsers utveckling, marknadsföring och digitalisering.

Future Place Leadership har tagit fram analyser, strategier, utbildningar och lösningar inom internationell talangattraktion för länder och platser som Finland, Danmark, 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 Försvarsmakten. Han är medförfattaren till boken "Innovating Talent Attraction – a Practitioner's guide for Cities, Regions and Countries".

Så kan Sverige växla upp

EN JÄMFÖRELSE AV SEX LÄNDERS ARBETE MED ATT ATTRAHERA
OCH TA EMOT INTERNATIONELL KOMPETENS



Teknikföretagen

Teknik gör världen bättre

Teknikföretagen är den främsta företrädaren för svensk industri. Tillsammans står våra 4 300 medlemsföretag för en tredjedel av Sveriges export. Uppdraget är att ge företagen bästa möjliga konkurrenskraft.

www.teknikforetagen.se



Move to Gothenburg är en av de ledande aktörerna i Europa inom talent attraction och är ett gemensamt initiativ mellan näringsliv, akademi samt region och städer i Västsverige. Syftet med verksamheten är att skapa bättre förutsättningar för arbetsgivare att rekrytera från andra länder samt att attrahera internationell kompetens till Västsverige för ett nästa steg i både karriär och liv.

www.movetogothenburg.com