

Work in Sweden

Delredovisning 1

2025-01-30

Diarienummer: KN2024_00521

Uppdrag om att stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft, KN2024/00521 KN2023/00170

Beslutet att godkänna denna [delredovisning](#) har fattats av [avdelningschef Tim Brooks](#).

Handläggningen har gjorts av Mats Wessman (Tillväxtverket), Josef Lannemyr (Tillväxtverket), Malin Mendes (Arbetsförmedlingen), Maja Zachoszcz (Försäkringskassan), Linda Andersson (Skatteverket), Paula Kossack (SCB), Malin Wilson (SI), Anna-Carin Ramsten (VINNOVA), Anna Hammarberg (Business Sweden), Serena Cinque (SSC), Hanna Geuertsen (Migrationsverket), Viktoria Lagerkvist (Tillväxtverket), Erik Litborn (VINNOVA), Conny Pettersson (Universitets- och högskolerådet), Ulf Savbäck (Tillväxtverket) och Anna Manhem Laurin (Tillväxtverket). Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

[Stockholm 30/1](#)

[Tim Brooks](#)

[Anna Manhem Laurin](#)

Sammanfattning

Tillgången till rätt kompetens är en förutsättning för svensk konkurrenskraft. Bristen på kompetens är idag ett av de största tillväxthindren för företag. För att möta behoven har Tillväxtverket, Statistikmyndigheten SCB (SCB), Arbetsförmedlingen, Statens servicecenter (SSC), Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Business Sweden, Svenska institutet (SI), Verket för innovationssystem (VINNOVA), Universitets- och högskolerådet (UHR) fått ett gemensamt uppdrag av regeringen. Myndigheterna ska identifiera och lösa problem samt stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla internationell högkvalificerad kompetens och annan kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft.

Att attrahera och behålla internationell kompetens är en komplex uppgift och myndigheterna har därmed tillämpat ett missionsorienterat arbetssätt för genomförandet. Ett arbete för att förstå samhällsutmaningen, formulera en riktning för framtida insatser, påbörjat arbetat med att genomföra insatser, samt skapa förutsättningar för uppföljning har genomförts.

För att skapa en tydlig riktning och bred mobilisering av insatser har en övergripande mission för arbetet också gemensamt tagits fram: *År 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.* För att följa utvecklingen och utvärdera insatserna i uppdraget har ett antal indikatorer tagits fram.

För att möta problemen och arbeta i linje med missionen har piloter kopplat till fokusområdena initierats. Både hos myndigheterna och i samarbete med andra aktörer så som region och kommun. Insatser som sammantaget kommer utgöra en bred portfölj av insatser som på olika sätt ska påverka utmaningen med att attrahera och behålla efterfrågad internationell kompetens till Sverige.

Baserat på det arbete som hittills genomförts presenterar denna rapport ett antal rekommendationer till regeringen. Vi identifierar viktiga områden där de utpekade myndigheternas befogenheter är begränsade och rekommenderar därför vidare utredning och åtgärder inom relevanta myndigheter – särskilt gällande bostäder, skolor och bankkonton. Vidare rekommenderar vi att nya eller justerade myndighetsuppdrag med koppling till detta arbete samordnas för ökad effektivitet. Slutligen anser vi att Sverige bör stärka sin digitala närvaro, både på webben och i andra digitala kanaler, för att bättre attrahera internationella talanger.

Innehåll

1	Uppdraget	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Mål - mission	1
1.3	Målgrupp för aktiviteterna.....	2
1.4	Metod	2
1.4.1	Att attrahera och behålla internationell kompetens är en komplex uppgift.....	2
1.4.2	Missionsorienterat arbetssätt.....	3
1.5	Uppföljning och indikatorer	4
1.5.1	Indikatorer på övergripande nivå.....	5
1.5.3	Organisering och styrning.....	5
2	Slutsatser, insikter och rekommendationer.....	7
2.1	Slutsatser och insikter av betydelse för det fortsatta arbetet.....	7

2.1.1	Områden att inledningsvis fokusera på.....	7
	Behov av insatser som stödjer arbetsgivare.....	7
	Stort behov av insatser på regional och lokalnivå samt mot lärosäten.....	7
	Behov av att utveckla samverkan mellan stat och lokal/regional nivå.....	8
	Kunskap avseende problembild och prioritering av insatser saknas delvis....	8
	Motverka fusk - en förutsättning för effektiva hållbara insatser	8
2.2	Rekommendationer	9
2.2.1	Viktiga områden som påverkar uppdragets förutsättningar men där myndigheterna har begränsad rådighet.....	9
2.2.2	Andra uppdrag med bäring på Work in Sweden bör kopplas ihop...10	
2.2.3	Behov av utökad digital närvaro mot målgruppen presumtiv efterfrågad internationell kompetens	10
3	Genomförande – aktiviteter och resultat	11
3.1	Systemkartläggning.....	11
3.2	Processkartläggning.....	14
3.3	Studieresa till Helsingfors och Tallinn	1
3.4	Utlysning med fokus på attraktion, etablera och behålla internationell kompetens	1
3.5	Fokusområde 1 – Samlad myndighetsinformation.....	1
3.6	Fokusområde 2 - Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara tillståndsprocesser	2
3.7	Fokusområde 3 - Samlad statistik och kunskap om och behov av arbetskraftsinvandring	3
3.8	Fokusområde 4 - Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens	5
3.9	Fokusområde 5 - Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens.....	7
	Bilaga 1 – Ekonomisk redovisning för slutrapport	9
	Bilaga 2 - Systemanalysen – kartläggningen.....	11
	Bilaga 3 – Arbetsprocessen	12
	Bilaga 4 – Förändringsteori	13
	Bilaga 5 – Preliminära indikatorer för respektive fokusområde och myndighet.....	14
	Indikatorer för respektive myndighet:	15
	Bilaga 6 – Fokusområde 3 – statistik om arbetskraftsinvandring	19
	Statistik om olika grupper av personer.....	19
	Statistiska populationer.....	19

Statistik inom olika områden	20
Statistik om arbetsgivare	20
Bilaga 7 Sammanfattning av rapporter	21
Bilaga 8 – PM sammanfattning av arbetet hittills.....	23

1 Uppdraget

1.1 Bakgrund

Tillgången till rätt kompetens är en förutsättning för svensk konkurrenskraft. Bristen på kompetens är idag ett av de största tillväxthindren för företag. Den accelererande gröna och digitala strukturomvandlingen har bidragit till en global brist på strategiskt viktig kompetens. Såväl näringsliv som aktörer och regioner uttrycker behov av en tydligare nationell styrning och samordning för att underlätta i att attrahera och behålla internationell kompetens. Systemutmaningar i Sverige riskerar att resultera i att internationell kompetens inte integreras, utan i stället söker sig till andra länder. Detta samtidigt som många andra länder idag arbetar offensivt och avsätter omfattande resurser för att attrahera internationell arbetskraft med efterfrågad kompetens.

Tillväxtverket, SCB, Arbetsförmedlingen, SSC, Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Business Sweden, SI, Verket för innovationssystem, UHR har tillsammans fått i uppdrag av regeringen att gemensamt identifiera och lösa problem samt stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla internationell högkvalificerad kompetens och annan kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Myndigheterna ska identifiera och lösa problem kopplade till att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i Sverige samt att stärka samordningen av statliga myndigheters processer och arbete på detta område. Uppdraget samordnas av Tillväxtverket.

Målet med uppdraget är att statliga myndigheters insatser ska bli bättre samordnade och förutsägbara samt utgöra en effektiv helhet i frågor som rör individers etablering och Sveriges attraktionskraft för, samt regioners arbete med att behålla, internationell kompetens så att arbetsgivarnas behov av kompetens kan mötas i högre utsträckning.

Myndigheterna har valt namnet Work in Sweden i kommunikationen kring uppdraget. Då det ger en tydlighet avseende målsättning med arbetet och linjerar med andra länders kommunikation kring frågan.

1.2 Mål - mission

Utifrån metoden för arbetet som beskrivs mer nedan har vi tagit fram en gemensam mission för vårt arbete:

År 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.

Vidare har vi valt att fokusera och rikta vårt arbete genom fem fokusområden, vilka beskrivs mer längre fram. För varje fokusområde har också en mission tagit fram:

Fokusområde 1: År 2027 tillhandahåller Sverige en sammanhållen, nationell och målgruppsanpassad plattform som används och gör det enklare och mer attraktivt för internationell kompetens att välja att flytta till Sverige för att bli en del av den svenska kompetensförsörjningen.

Fokusområde 2: År 2027 har vi en sammanhållen, effektiv och transparent process från ansökan om tillstånd till etablering av högkvalificerad internationell kompetens i Sverige.

Fokusområde 3: Från 2025 finns samlad och uppdaterad statistik och kunskap över arbetskraftsinvandring till Sverige och arbetsmarknadens behov av arbetskraftsinvandring som är relevant för Regeringskansliet, myndigheter, kommuner, regioner, näringsliv och arbetsmarknadens parter.

Fokusområde 4: Från 2027 får arbetsgivare i Sverige ett sammanhängande, relevant, och likvärdigt stöd för att attrahera, rekrytera och integrera internationell kompetens, oavsett var de är lokaliserade i landet.

Fokusområde 5: År 2027 finns en etablerad struktur för erfarenhetsutbyte, kunskapsutveckling och samverkan mellan myndigheter, regioner, kommuner och lärosäten kring att attrahera och etablera internationell kompetens.

1.3 Målgrupp för aktiviteterna

Målgruppen för uppdraget är främst utländska individer med högkvalificerad kompetens, inkl. forskare och studenter, även medföljande och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Vidare benämnd som efterfrågad internationell kompetens. Även hemvändande svenska medborgare omfattas. Arbetsgivare i behov av internationell kompetens är också slutmålgrupp. Dessa är också behovsägare genom arbetet.

Men även myndigheterna i uppdraget, regionerna, kommunerna, lärosätena samt Regeringskansliet är prioriterade målgrupper.

Sekundära målgrupper är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, andra myndigheter samt företagsfrämjande organisationer med verksamhet inom attraktion och etablering av efterfrågad internationell kompetens.

1.4 Metod

1.4.1 Att attrahera och behålla internationell kompetens är en komplex uppgift

Olika länders, regioners och kommuners arbete med att attrahera och behålla internationell kompetens är omgett av en hög komplexitet. Komplexiteten kan på en övergripande nivå sägas uppstå av två huvudsakliga anledningar.

För det första är uppgiften *organisatoriskt komplex* i meningen att ett stort antal aktörer inom privat och offentlig sektor på nationell, regional och kommunal nivå har

beröringspunkter med en individs beslut att komma till och stanna i Sverige för arbete, eller med en arbetsgivares beslut att rekrytera kompetens från utlandet. Det finns med andra ord inte en enskild organisation som har rådighet över uppgiften att attrahera och etablera internationell kompetens. Detta skapar stora samordningsutmaningar och en organisations handlingar kan ha oavsiktliga konsekvenser för en annan.

För det andra är uppgiften *tematiskt komplex* i meningen att individers beslut att komma till och stanna i Sverige för arbete påverkas av många faktorer – alltifrån lönenivåer och process för uppehållstillstånd, till kvalitet på vård och omsorg för att nämna några av de hundratals påverkansfaktorer som sannolikt påverkar målgruppens beslut. Vissa av dessa kan nationell politik och myndigheter påverka, andra inte.

Att stärka Sveriges möjligheter att attrahera och behålla internationell kompetens handlar sammantaget om att påverka ett svåröverskådligt system av sammankopplade faktorer och aktörer i önskad riktning.

1.4.2 Missionsorienterat arbetssätt

Ställd inför den komplexitet som präglar Sveriges förmåga att attrahera och behålla internationell kompetens har ett missionsorienterat arbetssätt tillämpats för regeringsuppdraget. Det missionsorienterade arbetssättet handlar i grunden om att sätta en tydlig riktning för en bred mobilisering av perspektiv och resurser mot ett gemensamt mål. Ambitionen är att förstå och förändra hur dagens system av faktorer och aktörer fungerar och hur det påverkar individers och arbetsgivares beslut att komma till och etablera sig i Sverige respektive anställa internationell kompetens. Systemperspektivet innebär att vi ser till helheter i stället för enskilda delar. Angreppssättet ligger i linje med Ekonomistyrningsverkets syn på "behovet av att se helheten för att kunna bedriva den statliga verksamheten så effektivt som möjligt".¹

Ett missionsorienterat arbetssätt kan sammanfattas som att det består av fyra centrala och sammanhängande moment (se figur nedan). Vid tid för delredovisningen har regeringsuppdraget framför allt genomfört aktiviteter som rör moment 1–3.

Figur 1 Huvudsakliga moment i regeringsuppdraget enligt ett missionsorienterat arbetssätt

¹ Ekonomistyrningsverket, 2023. [Introduktion till systemtänkande - ESV Forum](#)



För att rikta och fokusera arbetet mot områden där de i uppdraget samverkande myndigheterna kan göra skillnad och aktiviteter bedöms kunna ha störst effekt har fem fokusområden identifierats. Fokusområdena handlar om samlad information, smidiga processer för arbetstagare och arbetsgivare, statistik och kunskap, stöd till arbetsgivare samt stöd till regioners, kommuners och lärosätens arbete med att attrahera och behålla internationell kompetens.

1.5 Uppföljning och indikatorer

Indikatorer för att följa utvecklingen på övergripande nivå har tagits fram. Utifrån missionen för uppdraget och för respektive fokusområde har också ett antal förslag på piloter initierats och håller på att konkretiseras. Dessa ska följas upp både på en övergripande nivå samt för varje fokusområde (se bilaga 5 där det också finns en sammanställning av preliminära indikatorer utifrån varje myndighetsansvar, i enlighet med uppdraget). Syftet med uppföljningen är att löpande följa och utvärdera arbetets effekt för att:

- kunna lära och justera insatserna
- för att nå ett effektivt genomförande
- för att genomföra insatser som får effekt på systemnivå.

Indikatorerna är både på resultatnivå och effektnivå. Se vidare bilaga 4 för att få en helhetsbild över förändringslogiken för uppdraget. Utifrån arbetet med fokusområdena och konkretisering av insatser kommer fler indikatorer att tillkomma och justeras.

1.5.1 Indikatorer på övergripande nivå

Indikatorerna för att följa utvecklingen på området på övergripande nivå är formulerade i generella termer. De kan sedan brytas ner på olika undergrupper. Relevanta nedbrytningar är invandrare från EU/EES-länder respektive från tredje land, personer som folkbokför sig respektive personer som stannar för kort tid för att folkbokföra sig, samt personer med olika kvalifikationsnivåer eller inom olika yrkesområden. All statistik redovisas uppdelat på kön.

Indikatorer för att följa uppdraget på övergripande nivå	Ansvarig myndighet	Ny eller befintlig statistik	Kommentar
Antal arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige	SCB	Ny	
Antal/andel arbetskraftsinvandrare som har ett arbete året efter inresa	SCB	Ny	
Andel anhöriga som arbetar eller studerar året efter inresa	SCB	Ny	
Andel hemvändare som arbetar eller studerar året efter inresa	SCB	Ny	
Andel arbetskraftsinvandrare som är kvar i Sverige efter 3, 5 och 10 år	SCB	Ny	
Antal inresande utbytes- respektive programstudenter per år	UKÄ	Befintlig	
Antal utländska doktorandnybörjare på svenska lärosäten per år	UKÄ	Befintlig	
Antal internationellt rekryterade forskare som anställs på svenska lärosäten per år	UKÄ, SCB	Ny	
Andel internationellt rekryterade forskare på svenska lärosäten som är kvar i Sverige efter 3, 5 och 10 år	UKÄ, SCB	Ny	
Antal inresande programstudenter som har som mål att stanna i Sverige efter studierna	UHR	Ny	Förutsätter enkätundersökning. Eventuellt inom ramen för Eurostudent.
Antal inresande studenter som tar en master- eller forskarexamen i Sverige	UKÄ	Befintlig	
Andel inresande studenter med master- eller forskarexamen från Sverige som är kvar i Sverige året efter examen och arbetar	UKÄ, SCB	Ny	
Antal personer från EU/EES/Schweiz som har rekryterats till anställning i Sverige ett resultat av Eures insatser.	Arbetsförmedlingen	Befintlig	Inrapporterade siffror från Euresnätverket
Antal etableringar av företag/startups som tillför ny internationell spetskompetens	Business Sweden	Ny	

1.5.3 Organisering och styrning

Utifrån uppdragets utformning och det valda angreppssättet med missionsorienterat arbete har myndigheterna valt att organisera arbetet i enlighet med följande:

En styrgrupp med enhetschefer från varje myndighet har etablerats. Gruppen träffas en gång varje månad.

En grupp bestående av medarbetare från varje myndighet deltar varje vecka i gemensamma möten. Möten utgör grunden för information och förankring samt gemensam kompetensutveckling.

För varje fokusområde har en ansvarig utsetts som driver och leder den arbetsgrupp som bildats för respektive områdes arbete. Dessa personer träffas löpande för korta avstämningar. Med syfte att bidra till synkronisering och minska risken över överlapp eller att vissa frågor inte hanteras. Denna grupp bereder också material till myndighetsgruppen att ta vidare.

Arbetsgrupper för fokusområdena:

Fokusområde 1: Samlad myndighetsinformation: SI är ansvarig myndighet, i övrigt består gruppen av representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, SSC och Tillväxtverket.

Fokusområde 2: Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara tillståndprocesser: Migrationsverket är ansvarig, i övrigt består gruppen av Försäkringskassan, Skatteverket, SSC, Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket.

Fokusområde 3: Samlad statistik och kunskap om behov av arbetskraftsinvandring: SCB är ansvarig, i övrigt består gruppen av Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, UHR och Tillväxtverket.

Fokusområde 4: Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens: Linköping science park och projektet Switch to Sweden är ansvarig, i övrigt består gruppen av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket, UHR, VINNOVA, Business Sweden, Skatteverket och Tillväxtverket.

Fokusområde 5: Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och integrera internationell kompetens: Tillväxtverket är ansvarig, i övrigt består gruppen av Arbetsförmedlingen, Business Sweden, SI, Skatteverket och UHR.

För vidare beskrivning av arbetsprocessen se bilaga 3.

2 Slutsatser, insikter och rekommendationer

Uppdragets inledande fas har lett myndigheterna till ett antal insikter om förhållanden som påverkar möjligheterna att lyckas med uppdraget att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Redan nu vill därför myndigheterna lyfta följande insikter, slutsatser och rekommendationer.

2.1 Slutsatser och insikter av betydelse för det fortsatta arbetet

2.1.1 Områden att inledningsvis fokusera på

Fokusområdena och insatser kopplat till dem ger oss en huvudinriktning i det fortsatta arbetet men utöver det finns det ytterligare några aspekter vi särskilt vill uppmärksamma uppdragsgivaren på.

Behov av insatser som stödjer arbetsgivare

För att kunna attrahera, rekrytera och behålla efterfrågad internationell kompetens behöver det finnas mottagare i form av arbetsgivare som vill anställa kompetensen. Vi ser redan att det finns behov av stöd till arbetsgivare på grund av deras bristande förutsättningar (insikt, kunskap och förmåga) att anställa denna kompetens. Utmaningarna förefaller vara störst bland de mindre företagen². Vid studiebesök i Finland och deras Talant Boost program kan det konstateras att de ser mottagningskapaciteten hos arbetsgivare som den största utmaningen. I regeringsuppdraget behöver vi därför arbeta med kommunikation till arbetsgivare vad gällande myndighetsprocesser och handläggningstider samt genomföra piloter i samverkan med aktörer på regional- och lokalnivå för att möta behovet och få hela kedjan av insatser attraktion-etablering-behålla att fungera bättre tillsammans.

Stort behov av insatser på regional och lokalnivå samt mot lärosäten

Utifrån tidigare underlag och från dialoger med regioner, kommuner och lärosäten ser vi behov av att insatser på regional- och lokalnivå för att etablera och behålla internationell kompetens och deras familjer behöver stärkas. Stödet bör vara platsberoende och kopplas samman med den nationella nivån, regionala skillnader kan dock påverka utformningen av stödet. Regioner och kommuner efterfrågar både en långsiktig strategisk viljeinriktning och finansiering från nationell nivå för att få systemet för individen och arbetsgivaren att hänga samman och nå som, störst effektivitet.

² Talent Map/international talent map. Switch to Sweden. 2023.

Samordnat arbetssätt mellan stat och lokal/regional nivå för en effektiv etablering

International house, som är verksamheter som skiljer sig åt finansierings- och konceptmässigt, men som har det gemensamt att de erbjuder aktiviteter, tjänster och vägledning för en enkel integration i det svenska samhället, har sedan några år tillbaka etablerats på flera ställen i Sverige. Syftet är att göra det enkelt att behålla internationell kompetens i det svenska samhället genom att erbjuda service och rådgivning. Vikten av samverkan med SSC, som tillhandahåller tjänster på uppdrag av flera statliga myndigheter, är en återkommande fråga som International house på olika platser lyfter fram. Genom samverkan med SSC kan International house ge individen mer sammanhängande information och bidra till ett mer välkomnande och informativt bemötande. Vi kommer därmed testa att utveckla hur samverkan mellan SSC och kommunal/ regional nivå, genom exempelvis International house kan stärkas. Ett mer samordnat arbetssätt mellan stat och lokal/regional nivå kan bidra till en effektivare etableringsprocess för individen och dess medföljande.

SSC är idag samlokaliserat med kommuner på flera orter, vilket är i linje med regeringens intention att förenkla för enskilda och öka medborgarnyttan. Samlokaliseringen avser dels att SSC och en kommun är överens om att myndigheten bedriver servicekontorsverksamhet i kommunens servicelokal dels att en kommun efter överenskommelse med SSC erbjuder kommunal service till besökare på ett servicekontor. Vi kommer undersöka huruvida statliga och kommunala tjänster som är betydelsefulla för etablering av internationell efterfrågad kompetens i högre grad kan samordnas, för att kunna ge ett bättre helhetserbudande till individen. Statens servicecenter har lyft fram att myndigheten har begränsade förutsättningar att ingå i större utvecklingsinsatser under 2025 och 2026 till följd av att organiseringen av verksamheten vid servicekontor förändras framöver med anledning av anslagsminskningar.

Kunskap avseende problembild och prioritering av insatser saknas delvis

Utan grundläggande och löpande statistik, samt kontinuerlig uppföljning är det svårt att bedöma nyttan av olika främjandeinsatser eller förändringar i nuvarande system. Det finns viss statistik och olika studier om arbetskraftsinvandring, men kunskapen är fragmenterad och ofta daterad. Därför kommer vi inom ramen för uppdraget ta fram samlad statistik om arbetskraftsinvandringen hittills, prognoser om behovet av arbetskraftsinvandring idag och i framtiden samt olika fördjupande studier. Vissa av piloterna kommer att behöva kompletteras med ytterligare kunskap och statistik för att bli väl underbyggda och kunna prioriteras som lösningar.

Motverka fusk - en förutsättning för effektiva hållbara insatser

En självklar utgångspunkt för det fortsatta arbetet är att främjande och förenkling inte ska ske på bekostnad av kontrollperspektivet och vikten av att motverka fusk och missbruk. Därmed vill vi tydliggöra att detta perspektiv kommer finnas med när nya insatser och förslag initieras.

2.2 Rekommendationer

Utifrån arbetet hittills ser vi några områden där vi vill ge rekommendationer för det fortsatta arbetet.

2.2.1 Viktiga områden som påverkar uppdragets förutsättningar men där myndigheterna har begränsad rådighet

Utifrån uppdragets skrivningar och myndigheternas ansvarsområden, uppdrag och roller finns det ett antal områden där insatser bedöms kunna ha stor påverkan på utfallet av uppdraget, men som är svårt att omhändertas utifrån rådigheten hos de utpekade myndigheterna. Dessa utmaningar kommer delvis undersökas vidare inom uppdraget genom fördjupade studier men vi rekommenderar fortsatt utredning och åtgärder hos mer relevanta myndigheter.

Bostäder: I "Rapport från ett skeende" som tar upp bostäders betydelse för klimatomställning och återindustrialisering skriver regeringens samordnare för samhällsomställningen i Övre Norrland att brist på prisvärda bostäder i ett område gör det svårt att attrahera efterfrågad internationell kompetens³. Potentiella anställda kanske inte vill eller kan flytta dit om de inte hittar lämpligt boende. I rapporten framhålls det vidare att obalansen mellan industriella investeringar som genomförs på kort tid och motsvarande långa processer för byggen av nya bostäder riskerar att leda till en osund utveckling sett från alla parter och perspektiv.

Bostadspolitiken är komplex och involverar många aktörer i samhället. I detta uppdrag finns inga statliga aktörer utpekade med direkt rådighet inom detta politikområde men uppdraget har som målgrupp regioner och kommuner där viss rådighet finns. I fokusområde 5 som riktar sig till regioner och kommuner kommer vi lyfta detta som utmaning i uppdraget. Förutsättningarna för att få till förändringar som är gynnsamt för detta uppdrag bedöms dock som begränsat. Därför är rekommendationen att ge relevanta myndigheter med större rådighet i uppdrag att titta på bostadsfrågan utifrån detta uppdrag.

Skolor: Tillgången till internationella skolor är ett annat område som har påverkan när det gäller Sveriges attraktionsförmåga för internationellt efterfrågad kompetens med barn⁴. Internationella skolor på (grund- och gymnasienivå) kan drivas av kommuner och enskilda huvudmän. Kommunernas vilja att starta internationella skolor där behovet finns och lösningar på orter där elevunderlaget är för begränsat behöver utforskas. Genom myndighetssamverkan för kompetensförsörjning, där Skolverket ingår kan dialog kring frågan föras. Men myndigheterna i uppdraget har dock inte rådighet över frågor om inrättande av internationella skolor. Vi rekommenderar därför regeringen att ge relevanta myndigheter med större rådighet i uppdrag att undersöka tillgången till internationella skolor

³ Rapport från ett skeende, Regeringskansliet, 2024.

⁴ ÄR SVERIGE ATTRAKTIVT? Utländsk kvalificerad arbetskrafts syn på Sverige som land att arbeta och bo i, Oxford Research, 2009.

Bankkonto: Det är vanligt att internationella studenter och personal nekas att öppna bankkonto i svenska banker på grund av tolkning av penningtvättslagen. Detta utgör ett hinder för internationalisering av högre utbildning och forskning enligt undersökningar som gjorts av UHRs plattform Plint (Plattform för internationalisering).

En enkät utförd av UHR visar att av 37 lärosäten som svarade på enkäten angav 31 av dem (84 %) att de har upplevt att internationella studenter haft stora utmaningar att öppna bankkonto under det senaste året. Vidare svarade 24 (65 %) att de har upplevt motsvarande problem för internationellt rekryterad personal.

UHR drar slutsatsen att internationella studenter och personal inte kan öppna ett konto främst på grund av en strikt tolkning av penningtvättslagen. I rapporten framgår att dessa två lagar står emot varandra. Där penningtvättslagen övertrumfar betaltjänstlagen i bankernas tillämpning.

Rådigheten för de utpekade myndigheterna inom detta område är begränsat. Frågan är dock av vikt och utgör en faktor i arbetet med att behålla internationella studenter. Därför är vår rekommendation till regeringen att ge relevanta myndigheter i uppdrag att se över tolkningar av penningtvättslagen utifrån UHRs slutsatser.

2.2.2 Andra uppdrag med bäring på Work in Sweden bör kopplas ihop

Då detta uppdrag spänner över flera politikområden, departement och myndigheter samt aktörer på nationell, regional och lokalnivå rekommenderar vi regeringen att nya eller förändrade uppdrag till myndigheterna som har bäring på Work in Sweden kopplas ihop. Med syfte att genomförandet av detta uppdrag och nya initiativ ska bli samordnat och effektivt. Exempelvis det nya uppdraget till SI och Business Sweden om attraktion. Eller Migrationsverkets uppdrag att främja högkvalificerad arbetskraft i handläggningen av ansökningar om arbetstillstånd.

Självklart arbetar myndigheterna i detta uppdrag också själva löpande med synkronisering av andra uppdrag som har bäring på Work in Sweden.

2.2.3 Behov av utökad digital närvaro mot målgruppen presumtiv efterfrågad internationell kompetens

Sverige behöver utöka närvaron på webben och andra digitala kanaler mot målgruppen presumtiva talanger i utlandet som är intresserade av att söka arbete i Sverige.

Innehållet under 'Work in Sweden' paraplyet på SIs sajt sweden.se bör kraftigt utökas och inkludera information om jobb möjligheter i Sverige. Innehållet på sweden.se under 'Work in Sweden' paraplyet bör bli en permanent del av Sveriges infrastruktur för internationell kompetens. Att namnet på landningssidan på sweden.se är samma som för uppdraget förenklar kommunikationen kring arbetet.

3 Genomförande – aktiviteter och resultat

3.1 Systemkartläggning

Det missionsorienterade arbetssättet bygger som tidigare nämnts på fyra huvudsakliga och sammanhängande steg, det vill säga att (i) förstå samhällsutmaningen, (ii) formulera en riktning för framtida insatser mot ett gemensamt mål, (iii) genomföra insatser, samt (iv) följa upp. Våra aktiviteter inom de tre förstnämnda stegen beskrivs övergripande nedan.

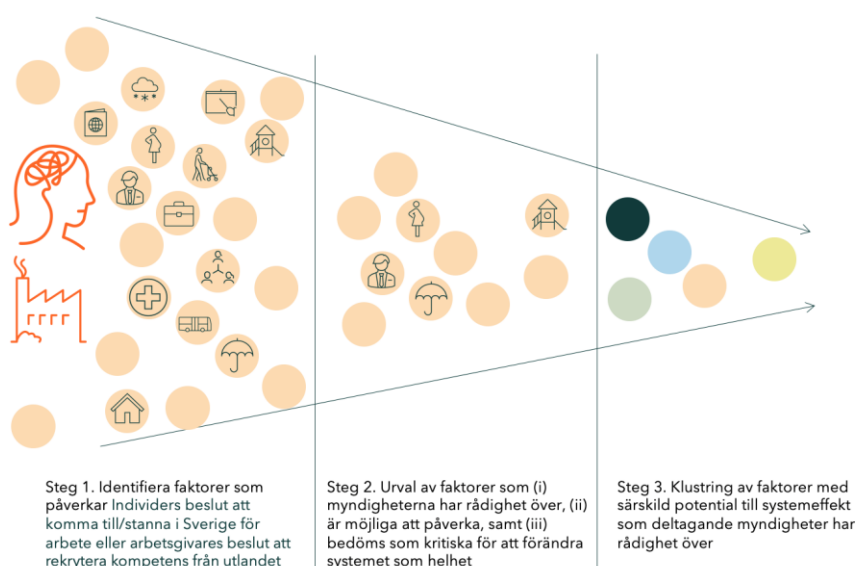
1. Förstå samhällsutmaningen - systemkartläggning. Inför och under regeringsuppdraget har flera aktiviteter genomförts för att bättre förstå det system av faktorer och aktörer som är relevanta för att attrahera och behålla internationell kompetens. Exempel på aktiviteter inkluderar Förstudie inom Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande (våren 2022), Förstudie inklusive workshop till befintligt regeringsuppdrag (hösten 2023), Workshop arbetsgrupp regeringsuppdraget (13/5), Workshop med samtliga myndigheter i regeringsuppdraget (27-28/5), Erfarenhetsmöte tillsammans med Flytta-projektet (3/6)⁵, Dialog med 18 regioner (apr-maj 2024) samt löpande insamling av inspel och erfarenheter från organisationer inom och utanför regeringsuppdraget såsom regioner och andra myndigheter. Intervju med individer som är i Sverige och som kommit från tredjeland har också genomförts. Genomförda aktiviteter för att förstå systemet för internationell kompetens har till största del fokuserat på nedan beskrivna delar.

- a. **Definiera typfall.** En individ eller arbetsgivares beslut att flytta/etablera sig i Sverige respektive anställa internationell kompetens är kontextberoende. Genomförda aktiviteter inom regeringsuppdraget fastställde att individers beslut att flytta till och etablera sig i Sverige främst påverkades av följande fyra parametrar (i) om landet man flyttar från ligger inom/utanför EU, (ii) ens civilstånd/familjesituation, (iii) om individen planerade att stanna i Sverige i mer/mindre än 1 år, samt (iv) om individen är hemvändare. För arbetsgivare ses denna skiljelinje främst ligga i huruvida arbetsgivaren har upparbetade processer, erfarenheter och resurser för att identifiera, anställa och behålla internationell kompetens. De olika parametrarna kan kombineras sinsemellan och ge upphov till specifika behov samt olika vägar i tillståndsprocessen för exempelvis uppehålls- och arbetstillstånd.

⁵ Flytta var ett myndighetsgemensamt utvecklingssamarbete mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Migrationsverket och Skatteverket. Det riktade sig personer som bor utanför EU/ESS och syftade till att förenkla processen att flytta till Sverige för att arbeta. Ett resultat var tjänsten *Flytta* som Migrationsverket ansvarade för drift och teknisk förvaltning av. Tjänsten är inte i drift idag.

- b. **System- och aktörskartläggning.** Baserat på våra definierade typfall genomfördes en system- och aktörskartläggning. Kartläggningen utgick och byggde vidare på tidigare motsvarande övningar (exempelvis inom Flytta-projektet) och genomfördes i huvudsak i en myndighetsgemensam workshop i Stockholm 27–28/5 2024. Kartläggningen bestod av tre huvudsakliga steg; (i) Faktorer som framkommit i tidigare kartläggningar sammanställdes på fysiska kort och deltagande myndigheter sorterade de sammanställda faktorerna utifrån hur de kopplar till enskilda eller samtliga fördefinierade typfall och adderade nya påverkansfaktorer, (ii) Myndigheterna tydliggjorde vilka påverkansfaktorer som de direkt eller indirekt hade rådighet att påverka, (iii) Klustring av de faktorer som deltagande myndigheter bedömde sig ha rådighet att påverka samt som bedömdes ha störst effekt på individers beslut att komma till och etablera sig i Sverige för att arbeta (så kallade hävstänger). Se bilaga 2.

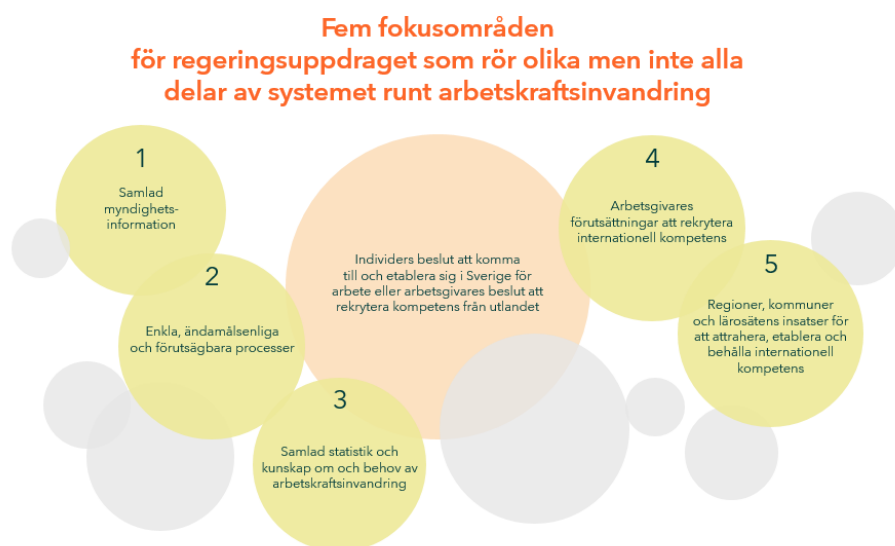
Figur 2 Steg i systemkartläggningen



2. Rikta och fokusera framtida insatser inom regeringsuppdraget

Utifrån genomförda aktiviteter ovan sammanställde deltagande myndigheter en bruttolista av faktorer som (i) myndigheterna har rådighet över, (ii) upplevdes systemkritiska, samt (iii) var möjliga att påverka. Utifrån framtagna bruttolista formulerades fem potentiella fokusområden för regeringsuppdraget. Framtagna fokusområden förankrades och diskuterades med regioner samt med myndigheterna enskilt och gemensamt under en workshop 10/6 2024. De fem övergripande fokusområden som myndigheterna enades om illustreras nedan.

Figur 3 Fem identifierade fokusområden för regeringsuppdraget



14

För respektive av de fem fokusområdena arbetade berörda myndigheter med att diskutera och analysera följande frågeställningar:

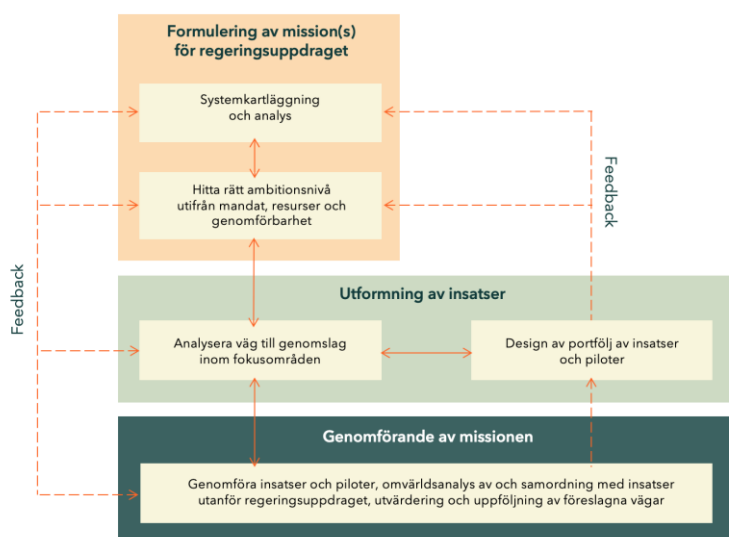
- 1) **Nuläge, behov och problem inom fokusområdet** - Vad vet vi fungerar bra idag? Vad fungerar mindre bra? Vad behöver vi mer kunskap om för att vidimera vår analys?
- 2) **Goda exempel** – finns insatser från andra länder eller regioner/kommuner i Sverige som rör fokusområdet och dess olika riktningar, hur har andra redan försökt lösa eller löst motsvarande behov?
- 3) **Drivkrafter/aktiviteter utanför** regeringsuppdraget – vad sker utanför regeringsuppdraget som har en direkt eller indirekt påverkan på det fortsatta arbetet såsom utredningar, lagändringar, myndighetsuppdrag, etc.
- 4) **Möjlig riktning** – baserat på analysen ovan, vilka riktning ska fokusområdet med fördel ta? Vilka lösningar är värda att testa?

Utifrån ovan aktiviteter formulerades avgränsade riktningar för det fortsatta arbetet för respektive fokusområde.

Genomföra insatser. För att lyckas med regeringsuppdraget kan det komma att krävas förändringar på flera nivåer – allt från nya tekniska lösningar till förändrade regelverk och myndighetsinterna policys samt nya sätt att samarbeta och en annorlunda syn på frågan om internationell kompetens.

Regeringsuppdraget kommer att genomföra piloter för att testa lösningar på olika systemutmaningar. En öppen utlysning, riktad till aktörer i systemet som vill genomföra insatser i linje med uppdraget och i samverkan med myndigheter har genomförts. För att möjliggöra för fler projekt planeras nu en ny utlysning i början av 2025. Myndigheter har också lyft in andra pågående insatser som har bäring på detta uppdrag för att därigenom nå större effekt. Processen för att avgöra vilka insatser som ska finansieras, dess utformning och hur lärande från insatserna tas omhand ges i bilden nedan.

Figur 4 Process för att enas om gemensam målbild, identifiera påverkansvägar och genomföra insatser



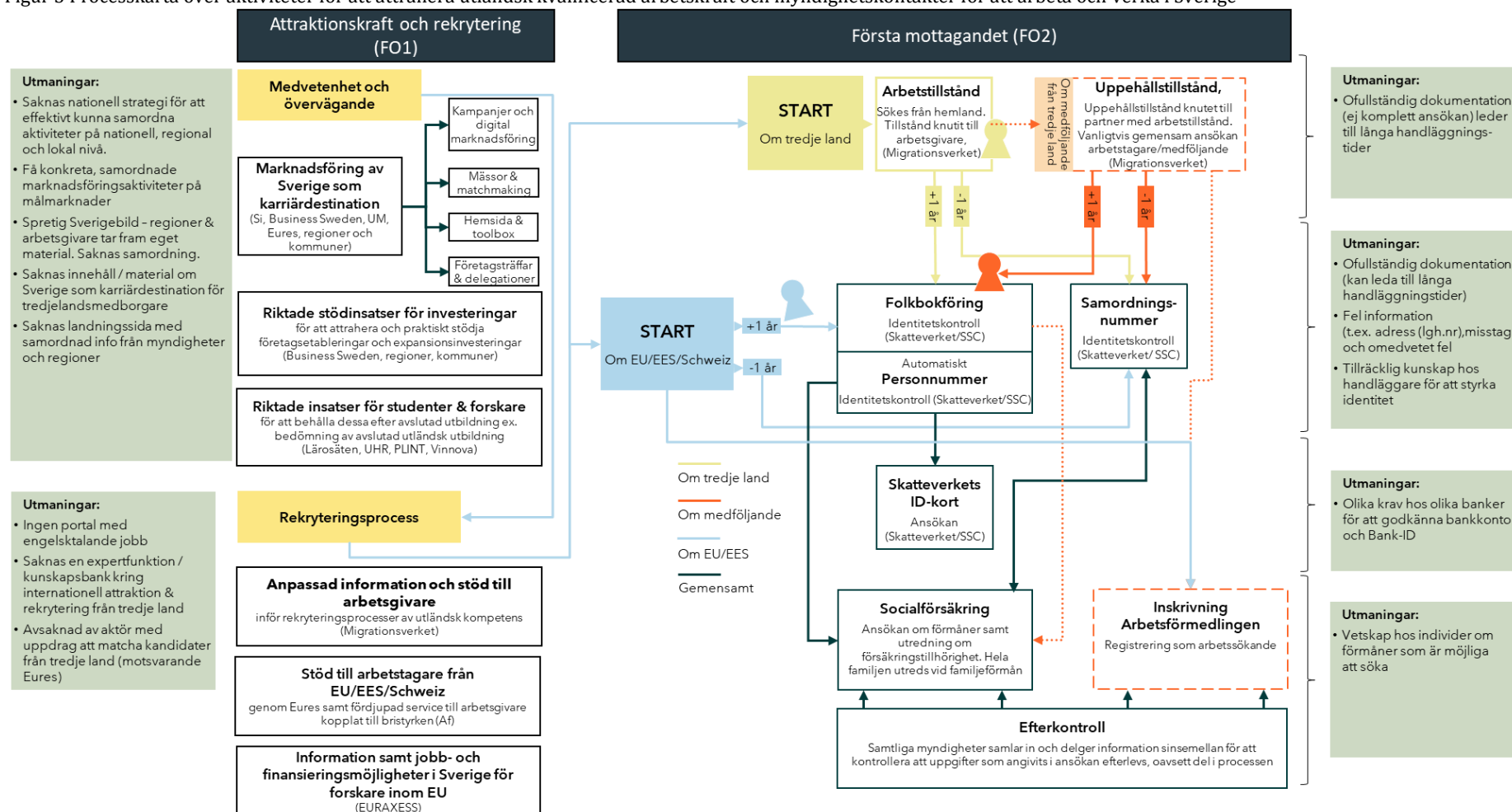
3.2 Processkartläggning

I arbetet med att bättre förstå det system som regeringsuppdraget är satt att förändra har en processkartläggning genomförts.

Processkartläggningen syftar till att tydliggöra nuvarande processer och dess utmaningar relaterat till (i) aktiviteter som sker för att attrahera och rekrytera internationell efterfrågad kompetens till Sverige, (ii) den initiala myndighetsprocess som internationell kompetens möter när de kommer till Sverige, med fokus på de myndigheter som ingår i regeringsuppdraget. Kartläggningen har dels genomförts genom att utgå från tidigare framtagna processkartläggningar (exempelvis inom Flytta-projektet). Dels genom återkommande workshops med berörda myndigheter inom regeringsuppdraget utifrån de parametrar som definierats som ha störst påverkan på handläggning av myndighetsärenden för internationell kompetens i

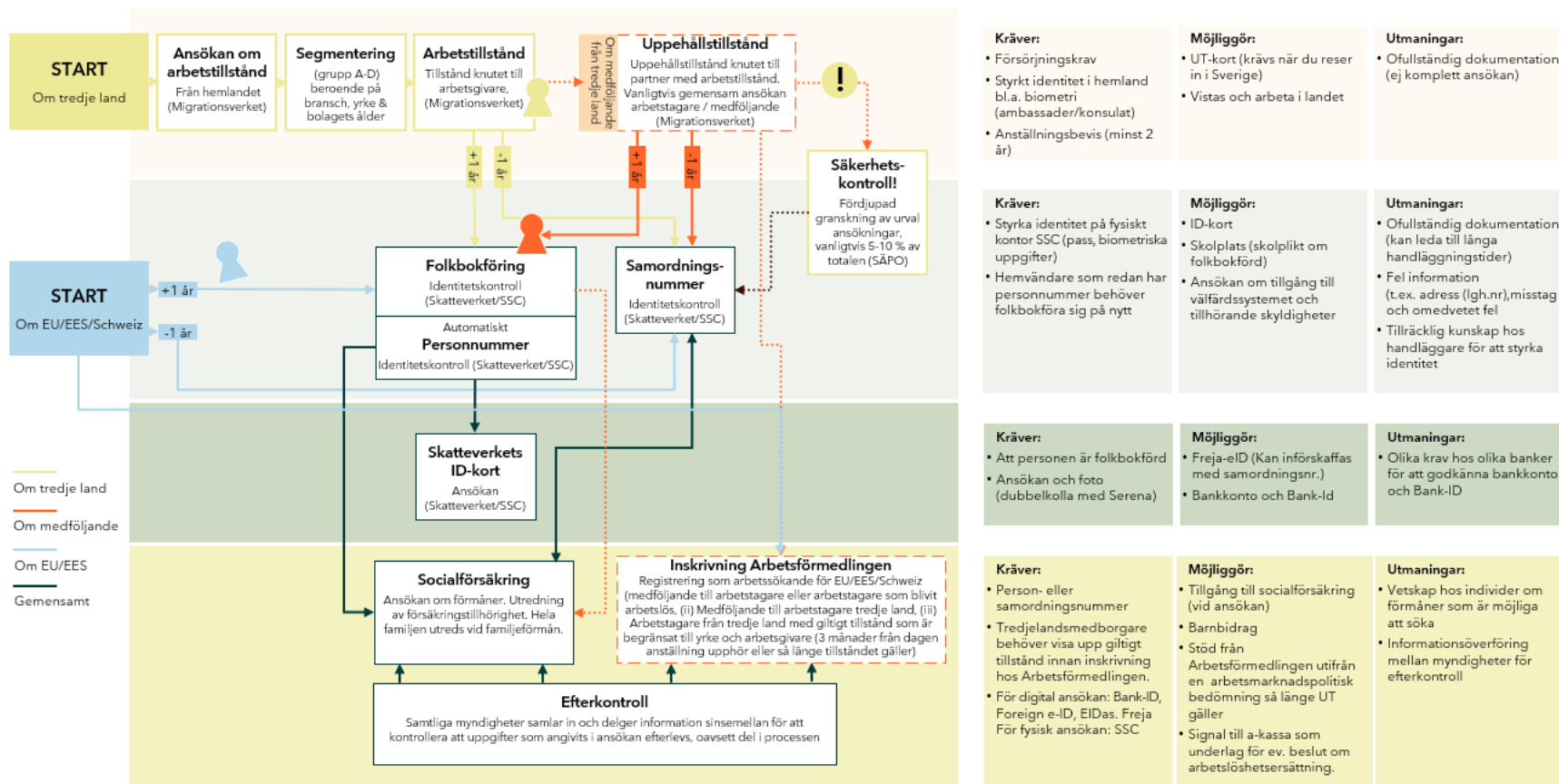
Sverige (ursprungsland, civilstånd, planerad tid i Sverige). Processkartläggningen för attraktionskraft och rekrytering respektive första mottagandet i Sverige presenteras nedan. Observera att processkartläggningen främst redovisar processer för myndigheter inom regeringsuppdraget. Andra organisationers roller såsom kommunernas uppdrag att tillhandahålla skola för medföljande barn redovisas inte, men förutsätts i flera fall möjliggöras av den myndighetsprocess som beskrivs.

Figur 5 Processkarta över aktiviteter för att attrahera utländsk kvalificerad arbetskraft och myndighetskontakter för att arbeta och verka i Sverige



Figur 6 Fördjupad processkarta för myndighetskontakter för internationell kompetens utifrån typfall samt nuvarande utmaningar

Första mottagandet (FO2)



3.3 Studieresa till Helsingfors och Tallinn

Under september genomfördes en studieresa till Helsingfors och Tallinn för att ta del av erfarenheter och lärdomar från Finlands och Estlands arbete med att attrahera och behålla internationell kompetens. Något båda länderna arbetat med under flera år. Med på resan var medlemmar från både styrgrupp och arbetsgrupp.

3.4 Utlysning med fokus på attraktion, etablera och behålla internationell kompetens

I juni genomfördes en utlysning riktad till regioner, kommuner och privata eller andra offentliga initiativ som ville genomföra insatser tillsammans med minst en av tio utpekade myndigheter (Tillväxtverket ingick inte i dessa). Ett projekt har beviljats hittills. Projekten kommer ingå i något av de fem fokusområdena och lärandet kommer vara i fokus. Syftet med projekten är att utveckla metoder och verktyg som kan skalas upp och spridas genom uppdraget.

3.5 Fokusområde 1 – Samlad myndighetsinformation

Idag behöver individer och arbetsgivare själva samla in information om viktiga parametrar som påverkar beslutet att komma till och stanna i Sverige för att arbeta och leva, särskilt för individer som är medborgare i länder utanför EU/EES/Schweiz. Information om exempelvis yrken med särskilt stora behov att rekrytera, livet i Sverige eller hur tillståndsprocessen ser ut för olika typer av sökande är utspridd på olika myndigheter eller är inte tillgänglig samlat. För medborgare i EU/EES/Schweiz och deras medföljande finns tillgång till stöd och samlad myndighetsinformation vid Eures-nätverket⁶. Detta kommer tas i beaktande i arbetet framåt.

Arbetsgruppen började med att kartlägga vad som fungerar bra, vad som fungerar mindre bra idag hos myndigheterna och insatser från andra länder och från svenska regioner och kommuner som är goda exempel på hur andra aktörer löst liknande utmaningar. Mycket tid och diskussion har lagts på hur fokusområdets insatser hänger ihop och påverkas av övriga fokusområden, och hur avgränsningen bör göras. Efter att ha identifierat systembyggande komponenter, nuläge och framtidsscenario har en mission för fokusområdet tagits fram med tillhörande strategier och förslag på aktiviteter.

Följande områden har valts ut som prioriterade strategiska inriktningar. Aktiviteterna under består både av planerade insatser och förslag på insatser.

⁶ Eures = European Employment Services, ett arbetsförmedlings- och rekryteringssamarbete mellan EU/EES-länderna och Schweiz i syfte att underlätta fri rörlighet av arbetstagare på Europas gemensamma arbetsmarknad. Europaparlamentet och rådets förordning (EU) 2016/589 ligger till grund för samarbetet. Mer info: www.eures.se

- Ökad digital och fysisk kommunikation
 - Utveckla sajten sweden.se/work – pågår
 - Utveckla och harmonisera myndigheternas befintliga sajter – Migrationsverket har redan påbörjat ett projekt kring detta.
 - Skapa en ny sajt – ”Work in Sweden”. Här behöver vi invänta det uppdrag SI kommer få tillsammans med Business Sweden från UD för att se vilka ramar och medskick som ligger i det.
 - Ökad marknadsföring – SI har lanserat ett toolkit för att kunna aktivera ambassaderna. Diskuterar även deltagande på branschmässor och ökad digital närvaro.
- Ökad samordning mellan svenska aktörer

Inriktningen har bäring på fler fokusområden och samordning mellan dessa kommer ske.

- Projekt med Eures för att synkronisera övergripande Sverigekommunikation.
 - Webbinarier (insats i FO5) för att öka varumärkesbyggandet av Sverige som talangdestination och få fler att använda sig av SI:s material.
 - Årlig konferens för svenska aktörer för att stärka samordning och dela erfarenheter.
 - Ta fram en handlingsplan för att öka effekten av befintliga forum och nätverk.
- Ökad förståelse kring målgruppens behov

Kunskap om målgruppens behov är av stor vikt för samtliga fokusområden. Dialog inom uppdraget pågår kring vad som idag saknas och kring vad som behövs för att kunna utveckla nya tjänster och aktiviteter.

3.6 Fokusområde 2 - Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara tillståndprocesser

Processen från det att en individ själv eller med stöd av arbetsgivare ansöker om arbete, till att hen kan bo och verka fullt ut i Sverige kantas av olika myndighetskontakter och flera typer av tillstånds- eller registreringsprocesser av olika slag. Svenska myndigheter har god kunskap om och erfarenhet av att hantera inflyttning till Sverige. Men förmågan och förutsättningarna för att identifiera och rikta särskilt fokus på målgruppen högkvalificerad internationell kompetens och deras medföljande familjer varierar. Svenska myndigheters processer och kontakter är heller inte i tillräcklig utsträckning samordnade och organiserade för att som helhet uppfattas som enkla och transparenta.

Processkartläggningar har genomförts och samverkande myndigheter har börjat identifiera potentiella utvecklingsområden. Vi ska fördjupa processkartläggningen för att sen utveckla och förbättra de nödvändiga myndighetskontakter som ingår. De identifierade områdena att åtgärda tar sikte på ökad transparens för individen, utökat utbyte av information mellan myndigheter, ökad effektivitet i processen samt fler servicemål liknande det som Migrationsverket har för arbetstillstånd till högkvalificerade yrken. Samtidigt ser vi att processen för etablering i Sverige måste förhålla sig till risker för avancerade angrepp mot välfärdssystemen som orsakas exempelvis av falska eller osanna handlingar som läkarintyg, arbetsgivarintyg och identitetshandlingar.

Initiala processkartläggningar visar att det kan finnas potential i att genomföra piloter inom följande områden:

Pilot för att ge en ökad *automatisk delning av uppgifter* om arbetskraftsinvandrare mellan myndigheter och att vi undviker att ta in samma typ av uppgifter i flera processer och vid olika tillfällen vilket utgör en administrativ börda för den enskilde och uppfattas som ineffektivt. Del i detta arbete kan vara kartläggning och analys av möjligheterna till en *mer sömlös användning av t.ex. ID-uppgifter mellan myndigheter*. Här behöver både lagstiftningsmässiga och IT-tekniska möjligheter och begränsningar kartläggas innan vi kan identifiera behov av resurser, pilotupplägg och eventuella behov av författningsändringar.

Ett annat preliminärt område för piloter rör individens förutsättningar presentera *kompleta underlag* i processen vid t.ex. tillståndsgivning och folkbokföring som kan leda till snabbare beslut för den enskilde. Men sparar också resurser hos respektive myndighet. Idag kan det vara svårt att ens förstå vad som utgör ett komplett underlag eller vilken funktion olika uppgifter har för respektive myndighetsprövning.

En naturlig del av processutvecklingen kan också handla om att identifiera återkommande kompletteringsbehov som beror på brist på information eller vägledning samt eventuella behov hos myndigheterna av att bara höja kunskapsnivån om och förståelsen för målgruppen och behoven av att attrahera, etablera och behålla.

Andra preliminära områden för pilotverksamheter som myndigheterna själva identifierat som möjliga och önskvärda är genomlysning av tillståndprocessen hos Migrationsverket för så kallade talangvisum och byte av spår från studier till arbete samt möjligheten att inom gällande lagstiftning skapa underlag för bättre marknadsföring och information om möjligheten att beviljas uppehållstillstånd för företagande inom prioriterade branscher.

3.7 Fokusområde 3 - Samlad statistik och kunskap om och behov av arbetskraftsinvandring

Vi har identifierat behov av mer statistik och kunskap om arbetskraftsinvandring, och om behov av internationell kompetens idag och i framtiden. Utan grundläggande statistik, fördjupande studier och analyser samt prognoser är det svårt att bedöma nyttan av investeringar i olika främjandeinsatser eller förändringar i nuvarande system. Det finns ingen samlad och uppdaterad statistik om vilka grupper som

kommer till Sverige för att arbeta och leva, om arbetsmarknadens behov av internationell kompetens idag och i framtiden (prognoser), om upplevda möjligheter och hinder från arbetsgivares och arbetskraftsinvandrares perspektiv, eller om effekterna av arbetskraftsinvandring.

De huvudsakliga aktiviteterna i det här fokusområdet kan grupperas till tre områden:

1. Statistik

SCB publicerade 2024 ny statistik i två rapporter ”Arbetskraftsinvandrare från tredje land – Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden”⁷ och ”Hemvändande svenska medborgare – Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden”⁸. Text framgår att 2023 folkbokförde sig 8 300 arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES i Sverige. Det var färre än 2022 då 10 400 kom till Sverige. Minskningen beror på ett lägre antal högkvalificerade arbetskraftsinvandrare jämfört med 2022. Vidare framgår att år 2023 invandrade 8 300 svenska medborgare till Sverige efter minst ett år utomlands. Det var ungefär lika många kvinnor som män. Antalet hemvändare har varierat över tid. Under den senaste 20-årsperioden var antalet som högst i mitten på 2010-talet. Sedan dess har antalet minskat. Två tredjedelar av hemvändarna kommer tillbaka från länder inom Norden och Europa. Sammanfattningar av rapporterna finns i bilaga 7.

Fler publiceringar är planerade för 2025 och 2026. Migrationsverket planerar att undersöka hur deras data kan bidra till helhetsbilden vad gäller arbetskraftsinvandring. Mer information om vilken statistik som planeras för finns i bilaga 6.

2. Prognoser

SCB och Arbetsförmedlingen planerar att undersöka möjligheten att beräkna behovet av arbetskraftsinvandring till olika yrken idag och i framtiden (bristyrken). Här ingår både efterfrågan och tillgång. SCB kommer utgå från sina nationella utbildningsprognoser ”Trender och prognoser”. Arbetsförmedlingen kommer att undersöka om och hur mer detaljerade regionala yrkesprognoser kan göras i syfte att bättre beskriva vilka regioner och yrken som kan vara i störst behov av arbetskraftsinvandring.

3. Fördjupande studier

Bland annat planerar vi för studier om hinder och möjligheter som arbetsgivare respektive arbetskraftsinvandrare upplever, om studier om effekter av arbetskraftsinvandring på arbetsmarknaden och Sveriges ekonomi samt om en forskningsöversikt för att synliggöra vad vi vet idag och var det finns kunskapsluckor. UHR har t.ex. börjat arbeta med att ta fram en studie

⁷ [Arbetskraftsinvandrare från tredje land – Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden](#)

⁸ [Hemvändande svenska medborgare – Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden](#)

som handlar om ansökningsstatistik i relation till antagningsstatistik för internationella masterprogram. Det kan ge en bild av de inresande studenternas intresse och preferenser för utbildningar vid svenska lärosäten och sätta det i relation till Sveriges kompetensbehov.

Andra aktiviteter omfattar dels att undersöka möjligheten för analytiker på myndigheterna och regioner och kommuner att nätverka, dels att arbeta för gemensamma definitioner, mått och metoder.

Data som kan användas för att ta fram statistik om arbetskraftsinvandring är idag inte helt fullständig och heltäckande. Tillsammans med Skatteverket och Migrationsverket ska SCB undersöka om det går att åtgärda detta. Bättre data är en förutsättning för mer heltäckande statistik om arbetskraftsinvandring. I dagsläget har vi identifierat följande utvecklingsmöjligheter:

- Idag kan SCB bara ta fram statistik över folkbokförda arbetskraftsinvandrare. Är personer i Sverige en kortare tid och inte folkbokför sig kan de inte identifieras i statistiken. Det gäller både arbetskraftsinvandrare från EU och från tredje land.
- En viktig variabel för att ringa in och beskriva arbetskraftsinvandrare i statistiken är variabeln "Grund för bosättning". Sedan 2014 kan EU/EES-medborgare folkbokföra sig utan kontakt med Migrationsverket och därför saknas den informationen i statistiken idag.
- Utbildningsbakgrund är en väsentlig del i statistiken över arbetskraftsinvandrare. Dessvärre saknas den uppgiften för många arbetskraftsinvandrare i SCB:s utbildningsregister.
- Personer som arbetar i Sverige, men som får sin lön utbetald av en utländsk arbetsgivare, kallas för utstationerade. Arbetsmiljöverket publicerar viss statistik över antal utstationerade arbetstagare i Sverige. Vi vill utreda om och hur statistiken kan bidra till en heltäckande bild av arbetskraftsinvandringen till Sverige.

3.8 Fokusområde 4 - Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens

Kompetensbristen beskrivs av många arbetsgivare som ett stort hinder för tillväxt. Idag skiljer sig kännedom om möjligheten att rekrytera internationell kompetens sig åt mellan arbetsgivare. Det finns behov av ett samlat myndighetsstöd för att underlätta arbetsgivares rekrytering av internationell kompetens. Enligt flera rapporter (The Talent Map Report och International Talent Map) saknar många arbetsgivare tillräcklig vägledning om hur rekryteringsprocessen fungerar, och det finns osäkerhet kring byråkratiska hinder som handläggningstider för arbetstillstånd och migrationsfrågor. Det kan även finnas felaktiga bilder av hur processen fungerar eller hur omfattande den är. För att underlätta internationell rekrytering krävs ett mer samordnat stöd från myndigheter och bättre kunskap om vilka insatser som skapar störst effekt hos arbetsgivare. Det stöd som idag lämnas via Eures vid rekrytering från EU/EES/Schweiz behöver kompletteras med stöd som även avser rekrytering från tredje land.

Arbetsgruppen började med att kartlägga vilka problemområden som finns samt vilka målgrupper av arbetsgivare som kan vara relevanta för uppdraget. Varje deltagande myndighet presenterade även om och i så fall hur de arbetar med stöd till arbetsgivare i nuläget. Utifrån problemområden kan vi se att det finns ett behov av piloter inom följande områden:

Öka arbetsgivarnas insikt om och kunskap hur rekrytering av internationell arbetskraft går till och vilket värde det bidrar till.

Ta fram och sprida tydlig och ändamålsenlig information om myndighetsprocessen till arbetsgivare om hur arbetsgivare kan rekrytera internationell kompetens. Detta är viktigt då många gamla sanningar fortfarande hindrar arbetsgivare från att utöka sin rekryteringsbas med internationell kompetens. Det har koppling till arbetet med samlad myndighetsinformation inom FO 1.

Det finns även ett behov av att vägleda arbetsgivarna i hur och var de hittar internationell kompetens. Detta kan gälla vilka marknader som är intressanta men även vilka utbildningsbakgrunder som kan vara relevanta.

Att fokusera på arbetsgivare specifikt är dock viktigt då dessa är mottagare i slutändan för den kompetens vi vill attrahera till Sverige. Områden för piloter håller på att tas fram just nu. Vi undersöker också eventuella samordningsmöjligheter med regeringsuppdrag om implementering av en myndighetsgemensam plan för att öka utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden (A2022/00923). Uppdraget leds av Arbetsförmedlingen. Försäkringskassan, Jämställdhetsmyndigheten, Migrationsverket och Socialstyrelsen medverkar i uppdraget. Här kan det finnas möjlighet till lärande och samverkan utifrån behoven av att stödja medföljandes etablering på arbetsmarknaden. Bland annat kan metoder utarbetas för att nå fram med information om insatser som exempelvis praktik och andra program. Det finns även ambitioner att utforska hur den anhörigas arbetsgivare kan fungera som en potentiell kanal att nå ut via.

En annan pilot vi undersöker förutsättningarna för är en pilot i region Västerbotten kopplat till behovet av att behålla internationell kompetens vid stora varsel. Ytterligare piloter kan vara att utveckla samverkan rörande Migrationsverkets arbete med informatörer för arbetsgivare.

En insats för efterfrågad internationell kompetens till batteribranschen diskuteras med Business Sweden och Energimyndigheten. Samt en insats Migrationsverket arbetar med kopplat till företaget Stegra som har till syfte att utveckla och pröva arbetssättet i samband med framtida större etableringar av företag i Sverige. För att säkerställa en smidig och snabb process i samband med att internationell arbetskraft behöver rekryteras till större etableringar.

3.9 Fokusområde 5 - Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens

Under våren bjöd Tillväxtverket in alla regioner till dialog kring uppdragets utformning och deras bild av behoven hos arbetsgivare av att rekrytera internationell kompetens. Tillväxtverket träffade 18 av 21 regioner. Med på möten var ofta representanter från både arbetsmarknad, kompetensförsörjningsstrateger, näringslivsutvecklare med fokus på etablering och ibland representanter från Hälso- och sjukvårdssidan som arbetar konkret med internationell rekrytering. Dialogerna visade på stort intresse för uppdraget och medverkan i uppdraget. Det lyftes bland annat behov av utbildning, information från myndigheterna och möjlighet till erfarenhetsutbyte samt finansiering och stöd för attraktion. Vidare lyftes konkreta problem som individer och arbetsgivare möter, framförallt kopplat till etablering och att behålla.

Utifrån problembeskrivningen framkommer det i systemanalysen att regioner, kommuner och lärosäten idag har kommit olika långt i sitt arbete med att attrahera och stödja internationell arbetskraft. Vidare framkom det att det finns vissa forum för informations- och erfarenhetsutbyte men det saknas en gemensam riktning och det skiljer sig åt avseende resurser och ambitionsnivå. Vilket innebär skillnader både för internationell kompetens och arbetsgivare beroende på var i landet man är etablerad/söker sig till. Myndigheterna saknar även effektiva kommunikationsvägar med regioner/kommuner/lärosäten i frågan om att attrahera och etablera internationell arbetskraft.

Utifrån problembeskrivningen har följande tre områden för insatser prioriterats: *Nätverk och utbildning, Attrahera och behålla internationella stunder, forskare och doktorander, och Fysiska mötesplatser.*

Avseende *nätverk och utbildning* är syftet att bidra till ökad kunskap och möjliggöra erfarenhetsutbyte för personer på region, kommun och lärosäten som arbetar med frågan samt bidra till samverkan med i uppdraget ingående myndigheter. Där den långsiktiga målsättningen är att få en mer sammanhängande struktur avseende attraktion, etablering och av att behålla internationell kompetens från nationell, regional till kommunal nivå.

- En webinarier serie har initierats, där myndigheterna och andra aktörer så som lärosäten, regioner och kommuner bidrar med kunskap. Tre webbinarier har hittills genomförts. Antalet deltagare per tillfälle har hittills varierat från knappt 100 till 170 deltagare.
- Facilitera erfarenhetsutbyten, bland annat inom ramen för befintliga nätverk. Där strukturer som redan finns på plats nyttjas så som Business Swedens nätverk för investeringsfrämjande organisationer och SIs nätverk med fokus på Attraktion. Vidare har en workshop tillsammans med Switch to Sweden genomförts under en konferens som Switch to Sweden genomfört med stöd från SI och VINNOVA den 17 oktober. Med syfte att möjliggöra erfarenhetsutbyte kopplat till att behålla internationell kompetens.

- Utbildning till regioner och kommuner kommer genomföras genom Tillväxtverkets bidrag till Lärseminarieserie som Reglab ska genomföra för regioner i nätverket.
- Paketera och utveckla kunskap så som metoder och verktyg, checklistor och guider för hur arbetet på regional och lokalnivå med attraktion, etablering och att behålla internationell kompetens kommer att tas fram och spridas i flera kanaler.
- Nyhetsbrev för att möjliggöra delning av kunskap från Work in Sweden men också från andra aktörer så som region, kommun och lärosäten har startats upp.
- Genomföra en konferens för att bidra till lärande och kunskapsutveckling mellan målgrupperna ska genomföras hösten 2025.

Attrahera och behålla internationella stundeter, forskare och doktorander

Fortsätta utreda förutsättningar för lärosäten att stärka arbetet med attrahera och behålla internationella stundeter och forskare. Det finns en potential i att arbeta vidare med insatser och förslag på regelförbättringar för att få fler internationella studenter, doktorander och forskare att stanna. Men också insatser för att tydliggöra lärosätenas roll och insatser för att arbeta för ökad arbetslivsanknytning och språkutbildning parallellt med studier. Dialog med Sveriges Universitet- och högskoleförbund (SUHF) pågår.

Utveckla och bygg vidare på fysiska mötesplatser regionalt/lokalt

Undersöka möjligheterna att utveckla samverkan mellan SSC och lokala aktörer för att möta behovet av mer sammanhängande information till målgruppen inkl. medföljande. Detta kan resultera i mer kompletta ansökningar och en effektivare och tydligare process för individ, arbetsgivare och myndighet.

Det VINNOVA-finansierade projektet International Hubs⁹ insatser knyts också till genomförande av detta fokusområde. Bland annat kommer kommunikationskanaler i Work in Sweden nyttjas för att sprida kunskap om metoder och modeller utifrån projektet.

⁹ [Start - Linköping Science Park \(linkopingsciencepark.se\)](https://linkopingsciencepark.se)

Bilaga 1 – Ekonomisk redovisning för slutrapport

↓ Siffror uppdateras automatiskt vid inmatning i tabellen till höger och underlagsflik ↓

Finansiering	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Anslag		10 850	4 276	15 126
Bidrag				
Andra intäkter				
Summa		10 850	4 276	15 126

Verksamhetskostnader	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Personalkostnader			3 376	3 376
Köpta tjänster			891	891
Övriga kostnader			8	8
Overhead kostnader				
Summa			4 276	4 276

Transfereringar	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Erhållna bidrag				
Lämnade bidrag		10 850		10 850
Summa		10 850		10 850

Totala utgifter	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Verksamhetskostnader			4 276	4 276
Lämnade bidrag		10 850		10 850
Summa		10 850	4 276	15 126

Återbetalning	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Att återbetala				

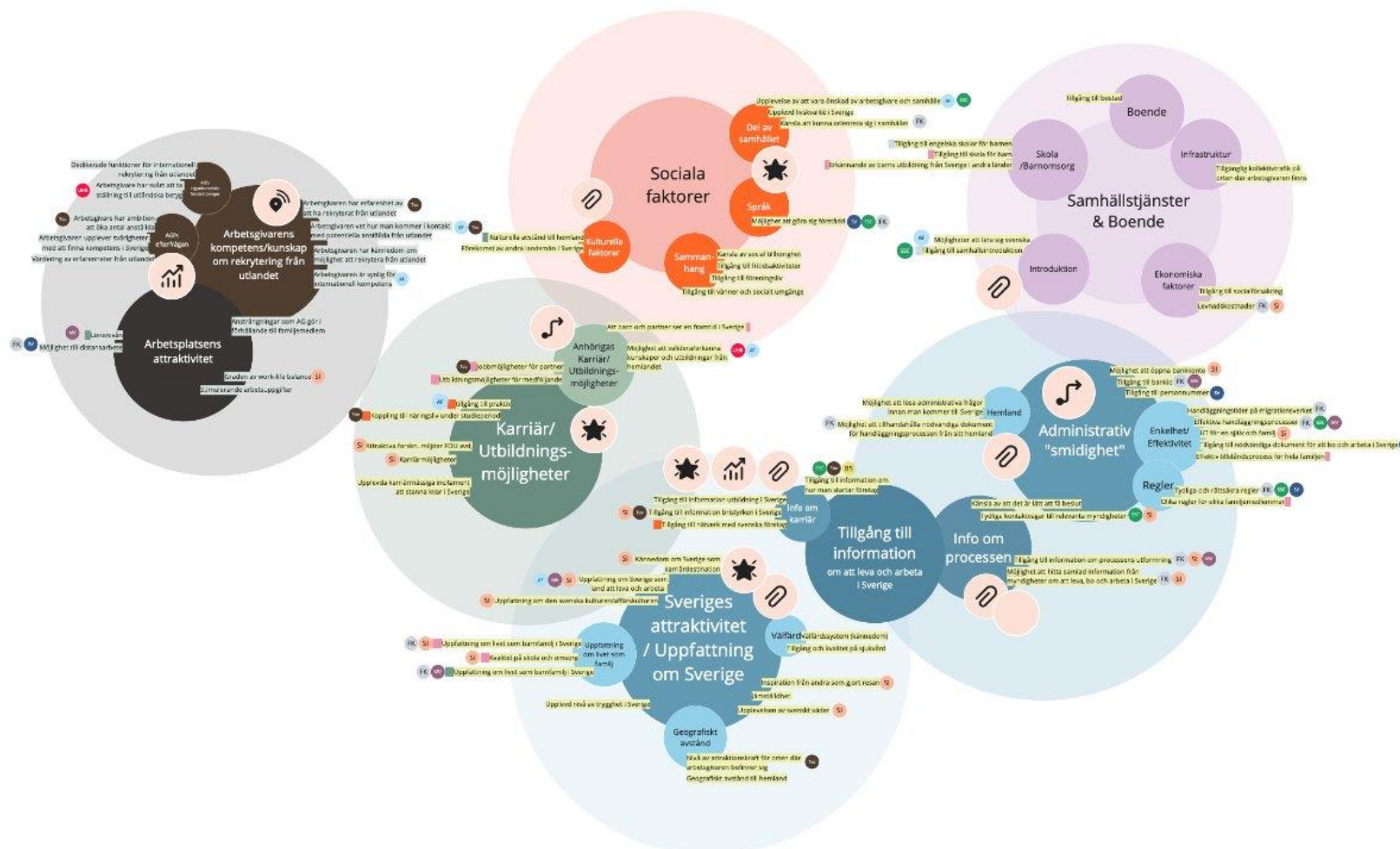
Jämför med budget	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Budget				
% utgifter av budget				

Nyckeltal	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
% personalkostnader av verksamhetskostnader			100%	79%

% köpta tjänster av verksamhetskostnader			100%	21%
% verksamhetskostnader av totala utgifter			100%	28%
% transferingar av totala utgifter		100%		72%

Bilaga 2 - Systemanalysen – kartläggningen

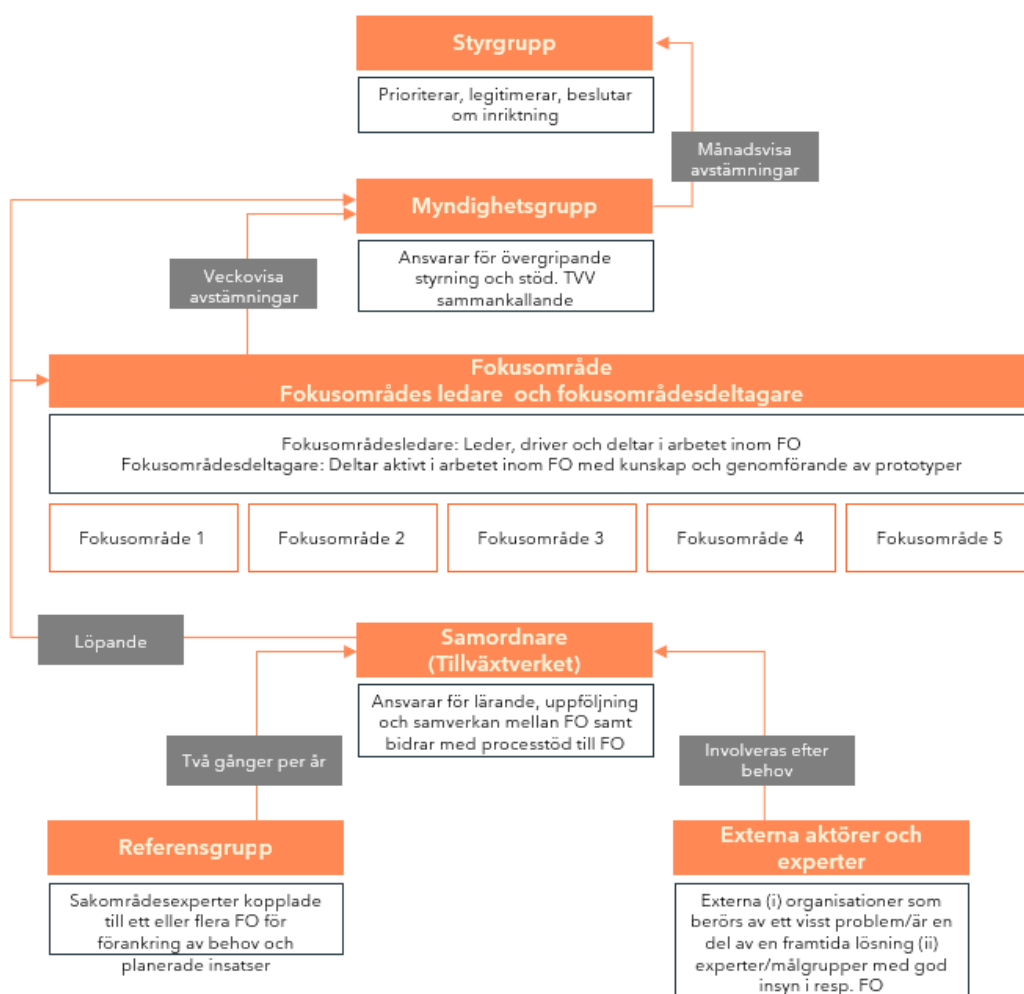
Översikt över faktorer och aktörer som är relevanta för att attrahera och behålla internationell kompetens.



Bilaga 3 – Arbetsprocessen

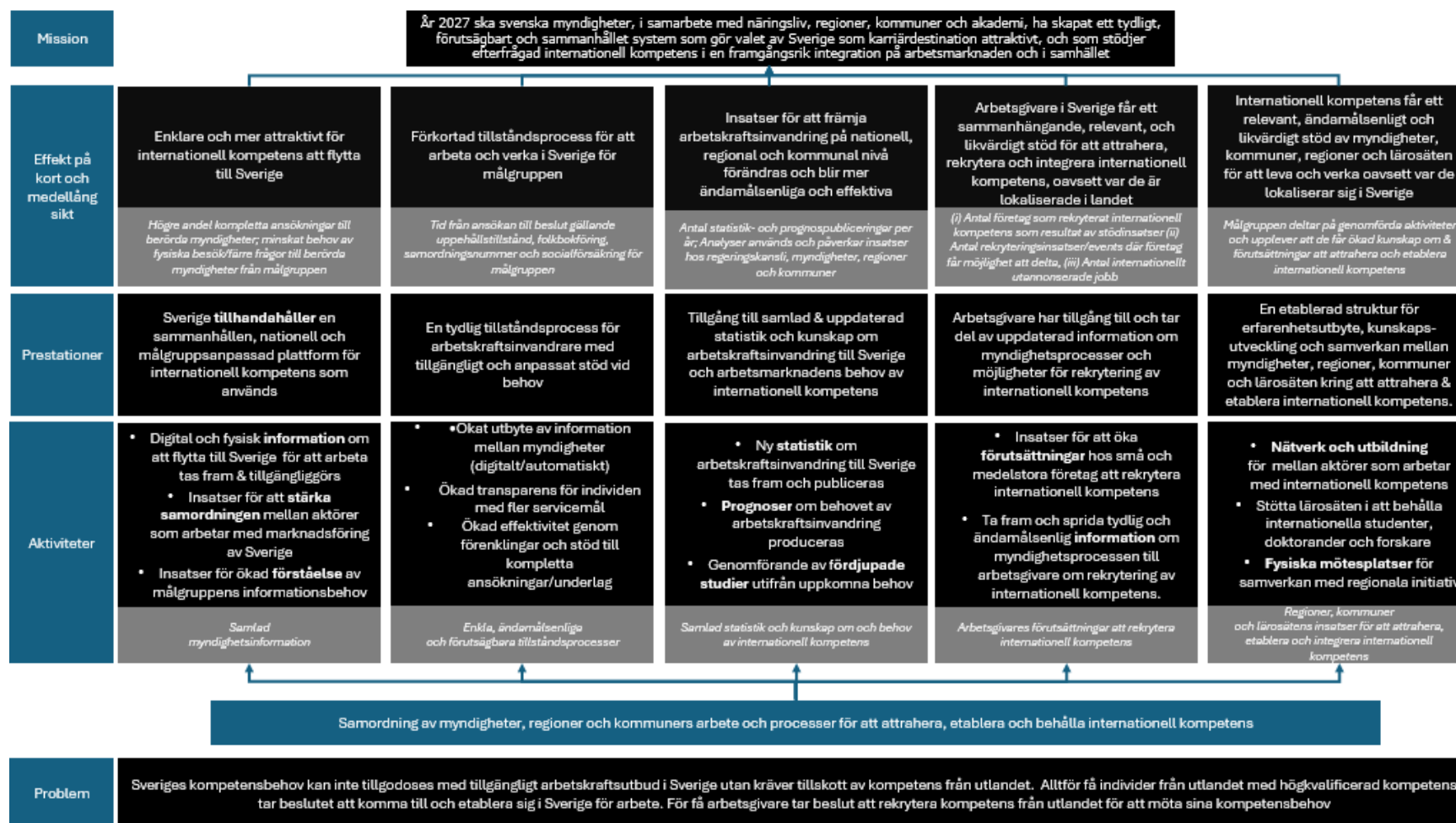
Arbetsprocess

Organisation, roller och genomförande



Bilaga 4 – Förändringsteori

Observera att aktiviteterna kan komma att ändras eller förfinas, allteftersom arbetet löper på.



Bilaga 5 – Preliminära indikatorer för respektive fokusområde och myndighet

Preliminära indikatorer. Dessa kan förändras utifrån vilka insatser som prioriteras att genomföras.

Se även listan med Övergripande indikatorer 1.5.1.

Fokusområde 1 Antal aktiveringar av toolkit Work in Sweden hos utlandsmyndigheter (mäts genom antal kontakter från online och offline events, klickfrekvens på antal nyhetsbrev till internationell kompetens konverteringsgrad på sweden.se) (SI) Antal främjaraktiviteter internationellt/i Sverige med syfte att attrahera internationell kompetens och startups (som en del av investerings-/exportfrämjaraktivitet) Business Sweden).

Fokusområde 2

Övergripande:

Tid från ansökan om uppehållstillstånd till dess att du är folkbokförd i en svensk kommun eller har fått samordningsnummer och vid behov tar del av förmåner från socialförsäkringen och arbetsmarknadsinsatser som du har rätt till.

Underliggande:

- Tid från ansökan till beslut gällande uppehållstillstånd för målgruppen (högkvalificerade arbetstagare, arbetstagare i bristyrken, deras anhöriga, studenter, doktorander, forskare "talangvisum", egna företagare)
- Genomströmningstiden från ansökan till beslut gällande folkbokföring (gäller alla sökanden, särskilda målgrupper kan ej skiljas ut).
- Genomströmningstiden från ansökan till beslut gällande samordningsnummer (gäller alla sökanden, särskilda målgrupper kan ej skiljas ut).
- Tid från folkbokföring eller samordningsnummer till beslut gällande förmåner tex barnbidrag eller tandvårdsstöd
- Nöjd kund index (NKI) hos SSC

Fokusområde 3

- Övergripande Ny statistik, prognoser och studier leder till att riktning och innehåll i insatser för att främja arbetskraftsinvandring på nationell, regional och kommunal nivå samt på lärosätetsnivå förändras och blir mer ändamålsenliga och effektiva.

Underliggande

- Antal nya statistik- och prognospubliceringar (Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, SCB)
- Antal publiceringar av fördjupade studier (SCB, Tillväxtverket, UHR)

Fokusområde 4

- Antal finansierade rekryteringar via utlysningar (Vinnova)
- Antal företag som registrerat behov av internationell spetskompetens (Switch to Sweden)

Fokusområde 5

Övergripande

Antal regioner, kommuner och lärosäten som har fått en ökad kapacitet att arbeta med insatser för attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i Sverige (Tillväxtverket)

Underliggande:

- antal rapporter (tex kring goda exempel från regioner och kommuner),
- antal nedladdningar av rapporter,
- antal webseminarier
- enkäter och intervjuer med kommun, region lärosäten.

Indikatorer för respektive myndighet:

Arbetsförmedlingen:

Indikator	Befintlig eller ny	Källa
Antal personer från EU/EES/Schweiz som har rekryterats till anställning i Sverige (eller övriga EU/EES/Schweiz) som ett resultat av Eures insatser.	Befintlig	Inrapporterade siffror från Euresnätverket
Antal nya prognoser	Ny	

Business Sweden:

Indikatorer för att följa uppdraget på övergripande nivå	Ny eller befintlig statistik	Källa
Antal främjaraktiviteter internationellt/i Sverige med syfte att attrahera internationell kompetens och startups (som en del av investerings-/exportfrämjaraktivitet), inkluderat aktiveringar av SIs Work in Sweden Toolkit	Ny	Business Sweden
Antal etableringar av företag/startups som tillför ny internationell spetskompetens	Ny	Business Sweden

Försäkringskassan:

Indikatorer för att följa uppdraget på övergripande nivå	Ny eller befintlig statistik	Källa
Tid från folkbokföring eller samordningsnummer till beslut gällande familjeförmåner tex barnbidrag och tandvårdsstöd.	Ny	Försäkringskassan

Migrationsverket:

Indikatorer för att följa uppdraget på övergripande nivå	Ny eller befintlig statistik	Källa
Tid från ansökan till beslut gällande uppehållstillstånd för målgruppen (högkvalificerade arbetstagare, arbetstagare i bristyrken, deras anhöriga, studenter, doktorander, forskare "talangvisum", egna företagare)		Migrationsverket

Tillväxtverket:

Indikator samordningsuppdraget	Befintlig eller ny	Källa
1) Deltagande myndigheter har fått ökad kunskap och större insikter som de kan utforma insatser utifrån,	Ny	Tillväxtverket, Enkät
2) Stärkta samarbetsförmågor hos deltagande myndigheter genom samarbetsform, samsyn och kommunikation samt	Ny	Tillväxtverket, Enkät
3) Myndigheterna samordnar sitt arbete i högre utsträckning utifrån en gemensam förankrad målbild.	Ny	Tillväxtverket, Enkät
Indikator utifrån FO 5:		
Antal regioner, kommuner och lärosäten som har fått en ökad kapacitet att arbeta med insatser för attrahera och etablera internationell kompetens i Sverige.	Ny	Tillväxtverket, Enkät/intervjuer
Antal rapporter/verktyg.	Ny	Tillväxtverket, Webbplats
Antal nedladdningar av rapporter/verktyg.	Ny	Tillväxtverket, Webbplats
Antal webinarier	Ny	Tillväxtverket, Manuel uppföljning
Antal externa träffar med målgruppen.	Ny	Tillväxtverket, Manuel uppföljning

SCB:

Indikator	Befintlig eller ny	Källa
Antal nya statistik- och prognospubliceringar	Ny	SCB
Antal fördjupade analyser	Ny	SCB
Antal arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige	Ny	SCB
Antal/andel arbetskraftsinvandrare som har ett arbete året efter inresa	Ny	SCB
Andel anhöriga som arbetar eller studerar året efter inresa	Ny	SCB
Andel hemvändare som arbetar eller studerar året efter inresa	Ny	SCB

Andel arbetskraftsinvandrare som är kvar i Sverige efter 3, 5 och 10 år	Ny	SCB
Antal internationellt rekryterade forskare som anställs på svenska lärosäten per år	Ny	UKÄ, SCB
Andel internationellt rekryterade forskare på svenska lärosäten som är kvar i Sverige efter 3, 5 och 10 år	Ny	UKÄ, SCB
Andel inresande studenter med master- eller forskarexamen från Sverige som är kvar i Sverige året efter examen och arbetar	Ny	UKÄ, SCB

SSC:

Indikatorer kvalitetsplan	Befintlig/ny	Källa
Indikator		
Nöjd kund index (NKI)	Befintlig	SSC
Visningar på sidor hos SSC respektive samverkansmyndighet	Befintlig	SSC

Skatteverket:

Indikatorer för att följa uppdraget på övergripande nivå	Ny eller befintlig statistik	Källa
Tid från ansökan till beslut gällande folkbokföring.	Befintlig	Skatteverket
Tid från ansökan till beslut gällande samordningsnummer.	Befintlig	Skatteverket

SI:

Indikator	Ny eller befintlig statistik	Källa
- Antal event i utlandet anordnat av svenska utlandsmyndigheter	Ny och befintlig	SI
- Antal insamlade leads från online och offline event		
- Totalt antal sidvisningar på work-relaterade sidor på sweden.se		

VINNOVA:

Indikatorer	Ny eller befintlig statistik	Källa
-------------	------------------------------	-------

Antal finansierade rekryteringar via utlysningar Antal företag som registrerat behov av internationell spetskompetens	Befintlig	Vinnova/Switch to Sweden
Antal finansierade rekryteringar via utlysningar	Befintlig	Vinnova/Switch to Sweden

UHR:

Antal inresande programstudenter som har som mål att stanna i Sverige efter studierna	Ny	Förutsätter enkätundersökning. Eventuellt inom ramen för Eurostudent.
--	----	---

Bilaga 6 – Fokusområde 3 – statistik om arbetskraftsinvandring

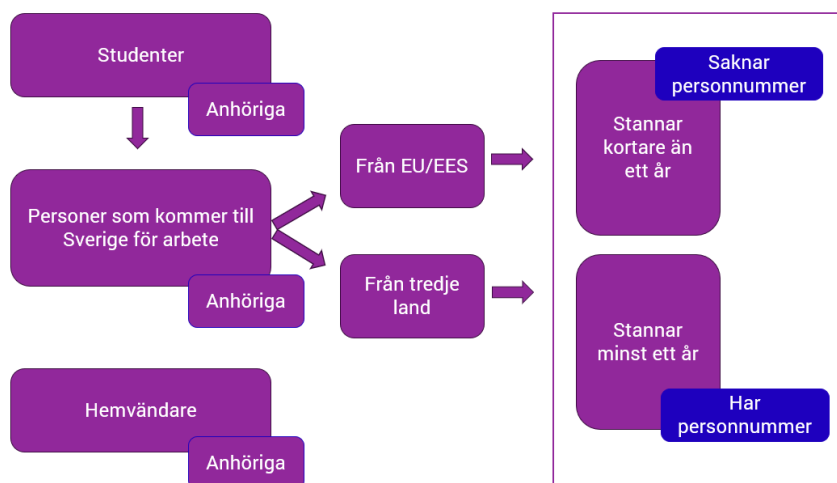
En första inventering av statistikbehov har lett till en bruttolista med frågeställningar inom olika områden. Under 2025 och 2026 planerar regeringsuppdraget att ta fram statistik som svarar på en del av dem. I anslutning till publiceringarna planeras en fördjupad användardialog för att få inspel för det fortsatta arbetet.

Statistik om olika grupper av personer

Regeringsuppdraget arbetar med så kallade typfall, främst utifrån regelverket (EU-medborgare eller tredjelandsmedborgare) och om personerna planerar att stanna i Sverige kortare än ett år eller minst ett år. Statistiken ska återspegla typfallen. Tillgången till statistik skiljer sig också beroende på om personerna är folkbokförda eller inte. Datatillgången är mycket bättre för folkbokförda. Datatillgången för personer som är i Sverige kortare tid behöver utredas.

Idag saknas en helhetsbild över antalet arbetskraftsinvandrare och deras anhöriga, utländska studenter och forskare samt återvändande svenska medborgare. Ett mål med statistiken är att belysa storleken på grupperna och att publicera grundläggande statistik om dem.

Statistiska populationer



Regeringsuppdraget planerar att publicera grundläggande statistik om följande grupper

1. personer från tredje land som kommer till Sverige för att arbeta och deras medföljande familjeanhöriga
2. invandrare från EU/EES exklusive studenter
3. masterstudenter och doktorander som stannar kvar i Sverige efter sina studier för att arbeta
4. forskare som anställs av svenska lärosäten (ingår också i den första och den andra gruppen)
5. svenska medborgare som återvänder till Sverige och deras medföljande familjeanhöriga.

På grund av datatillgången avgränsas samtliga grupper till de som folkbokför sig. Vi planerar att undersöka vilka uppgifter som finns för personer som inte folkbokför sig.

Statistik inom olika områden

Kunskapsbehovet om de olika grupperna är stort. Ambitionen är att till en början ta fram grundläggande statistik inom områdena demografi, arbetsmarknad och skola/studier. Mer specifikt omfattar det statistik om

- bakgrundsuppgifter såsom åldersfördelning, könsfördelning, härkomstländer och kvalifikationsnivå
- sysselsättning, dvs. andelen i arbete eller studier, inom vilka yrken och branscher de arbetar och vilka inkomster de har
- åldersfördelning bland medföljande barn, deltagande i förskola och andel i internationella skolor.

Det ingår också statistik om kvarvaron i landet, det vill säga vilken andel som är kvar ett antal år efter första folkbokföringen. Cirkulär migration, det vill säga att personer invandrar och utvandrar flera gånger över tid, är en aspekt i det.

Vid användarkontakter har det framkommit ett behov av statistik på regional nivå. I planeringen finns därför att ta fram regionala nyckeltal.

Statistik om arbetsgivare

Arbetskraftsinvandring kan beskrivas från individperspektivet, men det kan också beskrivas utifrån arbetsgivares perspektiv. Därför planerar vi att ta fram statistik över vilka som anställer arbetskraftsinvandrare. Exempel på faktorer att belysa är branscher, regioner och företagsstorlek.

Bilaga 7 Sammanfattning av rapporter

Arbetskraftsinvandrare från tredje land – Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden

Den här rapporten är en del av SCB:s arbete med regeringsuppdraget om att attrahera och behålla internationell kompetens "Work in Sweden". Rapporten är den första i en serie som beskriver arbetskraftsinvandringen till Sverige. Den här rapporten handlar om arbetskraftsinvandring från länder utanför EU/EES, så kallat tredje land.

Arbetskraftsinvandringen från tredje land har förändrats kraftigt under den senaste 20-årsperioden. Fram till 2008 var antalet arbetskraftsinvandrare lågt. 2008 ändrades lagstiftningen och det blev enklare att få arbetstillstånd. Som en följd ökade antalet kraftigt och nådde en topp 2011 då 6 000 arbetskraftsinvandrare folkbokförde sig i Sverige. Från 2016 ökade antalet igen och åren 2018, 2019 och 2022 kom mer än 10 000 till Sverige. År 2023 var antalet lägre, då folkbokförde sig 8 300 personer i arbetsför ålder.

Bland de som kom till Sverige 2023 var 71 procent män och 29 procent kvinnor. De flesta arbetskraftsinvandrare är unga. Medianåldern år 2023 var 33 år. År 2023 kom merparten av arbetskraftsinvandrarerna från Asien, följt av Europa utanför EU/Norden. Den största gruppen arbetskraftsinvandrare kom från Indien (27 procent), följt av Kina, Turkiet, Balkanländer utanför EU, Iran, Storbritannien, Ryssland, Brasilien och USA.

Andelen arbetskraftsinvandrare som är kvar i Sverige året efter att de folkbokfört sig har ökat över tid, från 64 procent år 2001 till 92 procent år 2022. Även andelen som var kvar i Sverige efter 3, 5 och 10 år har ökat. År 2022 var 73 procent av de som kom tre år tidigare kvar, 65 procent av de som kom 5 år tidigare och 53 procent av de som kom 10 år tidigare. Sysselsättningsgraden har ökat över tid och var som högst bland de som invandrade 2021. Bland dem var 89 procent sysselsatta 2022. Det var samma för kvinnor som för män. Dessa siffror är justerade för misstänkt övertäckning i folkbokföringen.

Av de som folkbokförde sig 2023 och var sysselsatta samma år hade hälften ett chefsyrke eller ett yrke som kräver fördjupad högskolekompetens. En tredjedel hade ett yrke med krav på kortare eftergymnasial utbildning eller en gymnasial utbildning. 18 procent hade ett yrke utan krav på utbildning eller saknade yrkesuppgift. År 2023 kom betydligt färre högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige och började arbeta än 2022.

Störst andel av arbetskraftsinvandrarerna 2023 som också var sysselsatta 2023 arbetade inom branschen programvaruproducenter och datakonsulter. Sett till yrken är IKT- och ingenjörsyrken vanligast. Inom gruppen ingenjörer och civilingenjörer fanns en klar dominans av personer från Indien, följt av Turkiet och Kina. Andelen från Indien var ännu större inom IKT-yrken. I de flesta större yrken var medianårsinkomsten högre för arbetskraftsinvandrare än för kärnarbetskraften.

Hemvändande svenska medborgare Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden

Den här rapporten är en del av SCB:s arbete med regeringsuppdraget om att attrahera och behålla internationell kompetens "Work in Sweden". Rapporten handlar om svenska hemvändare och är den andra i en serie. Gruppen hemvändare i denna rapport är svenska medborgare i åldern 18-69 år som inte har bott i Sverige under åtminstone ett års tid.

År 2023 invandrade 8 300 svenska medborgare till Sverige efter minst ett år utomlands. Det var ungefär lika många kvinnor som män. Antalet hemvändare har varierat över tid. Under den senaste 20-årsperioden var antalet som högst i mitten på 2010-talet. Sedan dess har antalet minskat. Hemvändarna år 2023 fanns i alla åldersgrupper mellan från 18 till och med 69 år. Drygt hälften var under 40 år.

År 2023 var 67 procent av hemvändarna födda i Sverige, men andelen har sjunkit sedan början av 2000-talet då ungefär 80 procent var födda i landet. Ökningen kan förklaras av att andelen utrikes födda i hela Sveriges befolkning har ökat under perioden och då även andelen utrikes födda som förvärvar svenskt medborgarskap. De vanligaste födelseländerna efter Sverige var år 2023 Irak, USA, Somalia, Iran och Syrien.

Det är stor spridning i hur länge hemvändarna varit utomlands. Bland de som kom tillbaka 2023 var det vanligast att ha varit utomlands ett år (21 procent). Majoriteten (60 procent) hade bott utanför Sverige i upp till fem år. Sju procent har aldrig tidigare bott i Sverige. Det är personer som är barn till svenska medborgare som föddes när deras föräldrar var utomlands. Under perioden 2001–2023 har andelen hemvändare med längre frånvaro ökat, medan de som har varit frånvarande kortare tid har minskat. Andelen som aldrig tidigare bott i Sverige har ökat de senaste åren.

Två tredjedelar av hemvändarna kommer tillbaka från länder inom Norden och Europa. Det vanligaste landet att lämna när man invandrade år 2023 var Storbritannien, följt av Norge och USA.

Av dem som återinvandrade år 2022 var 86 procent kvar i landet år 2023 och i åldern 18-64 år. Av dessa var drygt 60 procent sysselsatta 2023. Det kan jämföras med 79 procent i befolkningen som helhet (16-64 år). En stor grupp, 22 procent, hade arbetsmarknadsstatus Övrigt. Här ingår personer som varken arbetar eller studerar, de är heller inte klassificerade som arbetslösa, sjuka eller pensionär. Andelen hemvändare som får arbetsmarknadsstatus Övrigt skulle kunna vara överskattad om det finns personer i gruppen som har flyttat från Sverige utan att avregistrera sig från folkbokföringen. Det behöver undersökas vidare.

Bilaga 8 – PM sammanfattning av arbetet hittills

Work in Sweden

Genomförda aktiviteter & fokusområden för regeringsuppdraget

PM
November, 2024



Inledning och bakgrund

1

Inledning

Internationell kompetens viktigt för att möta kompetensbehov i Sverige

Sveriges förmåga att attrahera, etablera och integrera kvalificerad utländsk arbetskraft har lyfts i ett flertal utredningar och strategier. Inom ramen för regeringens samverkansprogram Kompetensförsörjning och livslångt lärande genomfördes en förstudie avseende nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens. Förstudien föreslog bland annat ökad nationell samordning på området, liksom tydligare mandat och mer finansiering till relevanta myndigheter.

Flera regioner har tagit fram kartläggningar kring behov och förslag på organisering av arbetet, exempelvis Västra Götalandsregionen/Move to Gothenburg, Region Skåne och Region Värmland.

Myndigheter som Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Svenska institutet, Försäkringskassan och Migrationsverket har under flera år och i olika konstellationer genomfört olika initiativ för att utveckla tjänster, guider och information om att flytta till Sverige. Ofta har det dock saknats långsiktighet och tydliga direktiv, vilket har gjort att satsningarna fått begränsad effekt.

I takt med att kompetensbristen blir alltmer påtaglig i flera branscher ser vi att flera länder växlar upp sitt arbete med att attrahera och etablera internationell kompetens. Exempelvis Finland, Danmark, Nederländerna och Estland har alla välutvecklade nationella organisationsmodeller, kraftfull statlig finansiering och tydliga mandat till myndigheter för attraktion, mottagande och integration, och kan bedömas ligga långt före Sverige på området.

Regeringsuppdrag att attrahera och etablera internationell kompetens

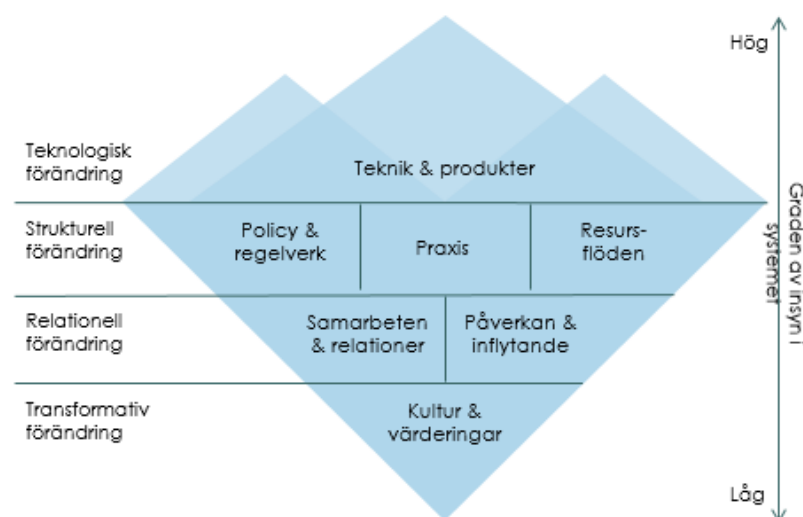
I februari 2024 fick elva myndigheter i uppdrag av regeringen att stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft.

Uppdraget samordnas av Tillväxtverket. Inom ramen för uppdraget ska myndigheterna etablera en långsiktig samverkan som säkerställer att de utifrån sina ansvarsområden såväl enskilt som i samarbete bidrar till en effektiv och sammanhängande helhet, från attraktion till etablering av individer med efterfrågad kompetens.

Förutsättningar för genomförandet av regeringsuppdraget

- **Kompetensbehovet är stort i princip samtliga yrken och branscher** – och kritiskt inom många områden som är centrala för Sverige, inte minst för att klara den gröna och digitala omställningen och upprätthålla välfärden.
- **Behov av tydlig ambitionsnivå och målbild** – är ambitionen att i små steg förbättra nuvarande system eller att Sverige ska bli ett av de bästa länderna på att attrahera och ta emot internationell arbetskraft? Ambitionsnivån kommer få stor påverkan på vilka lösningar tas fram och prioriteras – och huruvida mer genomgripande förändringar behövs, t ex ny lagstiftning kring datadelning mellan myndigheter och helt nya organisatoriska enheter eller t o m organisationer.
- **Området är organisatoriskt komplext** och består av flernivåsystem av offentliga och privata aktörer på nationellt, regional och lokal nivå. Detta kräver en hög grad av samordning och samarbete för att skapa en effektiv och sammanhängande process och användarupplevelse från attraktion till etablering till integration. Räcker det med en samordning av de 11 myndigheterna, eller behövs även en samordning – som i Finland – på departementsnivå, för att nå optimal effekt i regeringsuppdraget?
- **Området är tematiskt komplext** i meningen att individers beslut att komma till och stanna i Sverige påverkas av många faktorer. Vissa av dessa kan nationell politik och myndigheter påverka, andra inte.
- **Vilka målgrupper ska prioriteras?** Olika målgrupper har olika behov – vilka lösningar kan riktas till alla och vilka grupper kan behöva särskilda lösningar? Vilka grupper ska eventuellt prioriteras – ett mindre antal kritiska nyckelroller eller bristyrken där många individer behövs? Eller både och? Vilka målgrupper kan attraheras från övriga EU och vilka från tredje land?

- **För att lyckas med regeringsuppdraget kan det krävas förändringar på flera nivåer** – allt från nya tekniska lösningar till förändrade regelverk och myndighetsinterna policys samt nya sätt att samarbeta och en annorlunda syn på frågan om internationell kompetens. Dessa kategorier av nödvändiga förändringar och potentiella hinder för att nå uppsatta mål med regeringsuppdraget kan sammanfattas som i figuren nedan.



Missionsorienterat arbets-sätt för genomförande av regeringsuppdraget

Ställd inför den komplexitet som präglar Sveriges förmåga att attrahera och behålla internationell kompetens tillämpas ett missionsorienterat arbetssätt i regeringsuppdraget.

Det missionsorienterade arbetssättet handlar i grunden om att sätta en tydlig riktning för en bred mobilisering av perspektiv och resurser mot ett gemensamt mål. Ambitionen är att förstå och förändra hur dagens system av faktorer och aktörer fungerar och hur det påverkar individers och arbetsgivares beslut att komma till och etablera sig i Sverige respektive anställa internationell kompetens. Systemperspektivet innebär att vi ser till helheter istället för enskilda delar.

Ett missionsorienterat arbetssätt kan sammanfattas som att det består av fyra centrala och sammanhängande aktiviteter (se bild till höger).

Fyra delar av det missionsorienterade arbetssättet

1

Förstå samhällsutmaningen

Involvera en bredd av expertis för att förstå en samhällsutmaning från olika perspektiv och definiera den

2

Rikta och fokusera

Rikta arbetet mot ett eller flera gemensamma omställningsmål som öppnar upp för samarbeten mellan flera sektorer och discipliner och för olika typer av lösningar

4

Lär och skala upp

Löpande lära ifrån insatser som genomförs, anpassa och skala upp/implementera

3

Genomför insatser

Led, koordinera och genomför olika typer av insatser för att nå uppsatta mål

Del 1:

Bygg förståelse för utmaningen

6

Aktiviteter

För att bättre förstå det system av faktorer och aktörer som omger frågan att attrahera och etablera internationell kompetens har följande aktiviteter varit viktiga utgångspunkter:

- Förstudie Samverkansprogrammet KLL (våren 2022)
- Förstudie ink. workshop till befintligt uppdrag (hösten 2023)
- Workshop arbetsgrupp regeringsuppdraget (13/5)
- Workshop med samtliga myndigheter i regeringsuppdraget (27-28/5)
- Erfarenhetsmöte tillsammans med Flytta-projektet (3/6)
- Dialog med 18 regioner kring behov och problem (apr-maj 2024)
- Löpande insamling av inspel och erfarenheter från organisationer inom och utanför regeringsuppdraget såsom regioner och andra myndigheter
- Intervjuer med individer med efterfrågad kompetens.

Genomförda steg för att förstå systemet runt internationell kompetensattraktion och etablering

1. Definiera typfall

Definiera centrala parametrar runt individer och arbetsgivare med syfte att förstå hur behov och tillståndprocess förändras. Utgångspunkt i kundresor och användarupplevelser.

2. Kartlägga systemet

Visuell framställning av olika faktorer som påverkar beslut hos typfall av individer/arbetsgivare och hur de hänger samman med varandra.

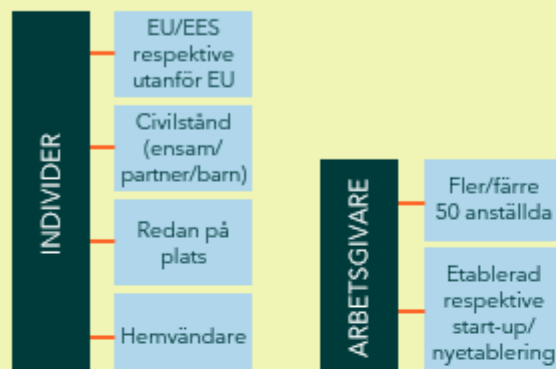
3. Kartlägga aktörer i systemet

Visuell framställning av systemets nyckelorganisationer, det vill säga aktörer vars handlingar direkt påverkar systemets funktion samt aktörernas mandat och handlingsutrymme.

4. Identifiera faktorer med särskild potential till systemeffekt

Kategorisering av faktorer i systemet där en förändring tros bidra till en önskvärd spridningseffekt av systemet i stort.

Definiera typfall



Definierade typfall

En individ eller arbetsgivares beslut att flytta/etablera sig i Sverige respektive anställa internationell kompetens är kontextberoende. Centrala parametrar som påverkar individers eller arbetsgivares behov och beslut illustreras ovan. De olika parametrarna kan kombineras sinsemellan och ge upphov till specifika behov.

Insikter

Samstämmighet om avgörande parametrar som genererar olika behov och myndighetsprocesser

De parametrar som listas i figuren till vänster har inspirerats av tidigare uppdrag på området (ex. Flytta-projektet) och har förankrats dels med utvalda regioner och kommuner och dels med myndigheter inom regeringsuppdraget. För individer påverkas beslut att flytta till och etablera sig i Sverige främst av om var hen kommer från (inom/utanför EU), ens civilstånd, huruvida hen redan är på plats i Sverige samt om hen är hemvändare.

För arbetsgivare ses denna skiljelinje främst ligga i huruvida arbetsgivaren har upparbetade processer, erfarenheter och resurser för att identifiera, anställa och behålla internationell kompetens – vilket bedöms påverkas av arbetsgivarens storlek och hur länge arbetsgivaren varit verksam.

Flera perspektiv krävs för att eventuellt prioritera målgrupper för regeringsuppdraget

I dagsläget finns ingen tydlig prioritering av vilka parametrar rörande individer eller arbetsgivare som regeringsuppdraget ska fokusera på. Det saknas i flera fall kunskap för att kunna göra en välavvägd prioritering av målgrupper utifrån exempelvis vilka grupper som främst arbetskraftsinvandrar idag, utbildningsnivåer för olika grupper, grupper som upplever särskilt stora problem och lämnar Sverige i relativt stor utsträckning, var det finns outnyttjad potential, och så vidare. Flera perspektiv behöver tas i beaktande samtidigt för att möjliggöra en eventuell framtida prioritering av målgrupper för regeringsuppdraget.

Aktiviteter

Systemkartläggningen genomfördes på en workshop med samtliga myndigheter inom regeringsuppdraget i Stockholm 27-28/5 2024.

- **Systemkartläggning:** (i) Faktorer som framkommit i tidigare kartläggningar av användarresor sammanställdes på fysiska kort, (ii) myndigheterna sorterade de sammanställda faktorerna utifrån hur de kopplar till enskilda eller samtliga typfall och adderade nya påverkansfaktorer, (iii) myndigheterna diskuterade framtagna systemkarta.
- **Aktörskartläggning:** Myndigheterna indikerade med färg de påverkansfaktorer som den egna myndigheten bedömdes ha rådighet över

Kartlägga systemet och aktörer

Insikter från system- och aktörskartläggning

- Individens beslut att komma till/stanna i Sverige för arbete eller arbetsgivares beslut att rekrytera kompetens från utlandet påverkas av ett mycket stort antal faktorer som berör ett stort antal aktörer på nationell, regional och kommunal nivå
- Systemet för att attrahera och etablera internationell kompetens överlappar med flera andra system såsom utbildningssystemet, skattesystemet, bostadssystemet, transportsystemet, osv. som medför svårigheter att avgränsa systemet
- Ett stort antal påverkansfaktorer visade sig röra alla individer och arbetsgivare, oavsett typfall och bakomliggande parametrar
- Somliga faktorer präglas av att flera myndigheter har rådighet över delar av faktorn vilket medför behov av samordning
- Det förekommer kritiska faktorer (ex. bostäder, tillgång till bankkonto, etc.) som ingen deltagande myndighet har direkt rådighet över

Moment i systemkartläggningen

Huvudvariabler

Individens beslut att komma till/stanna i Sverige för arbete eller arbetsgivares beslut att rekrytera kompetens från utlandet



Påverkansfaktor

Fenomen som direkt/indirekt tros påverka våra huvudvariabler i positiv eller negativ bemärkelse



Aktör

Deltagande myndigheters rådighet över identifierade påverkansfaktorer

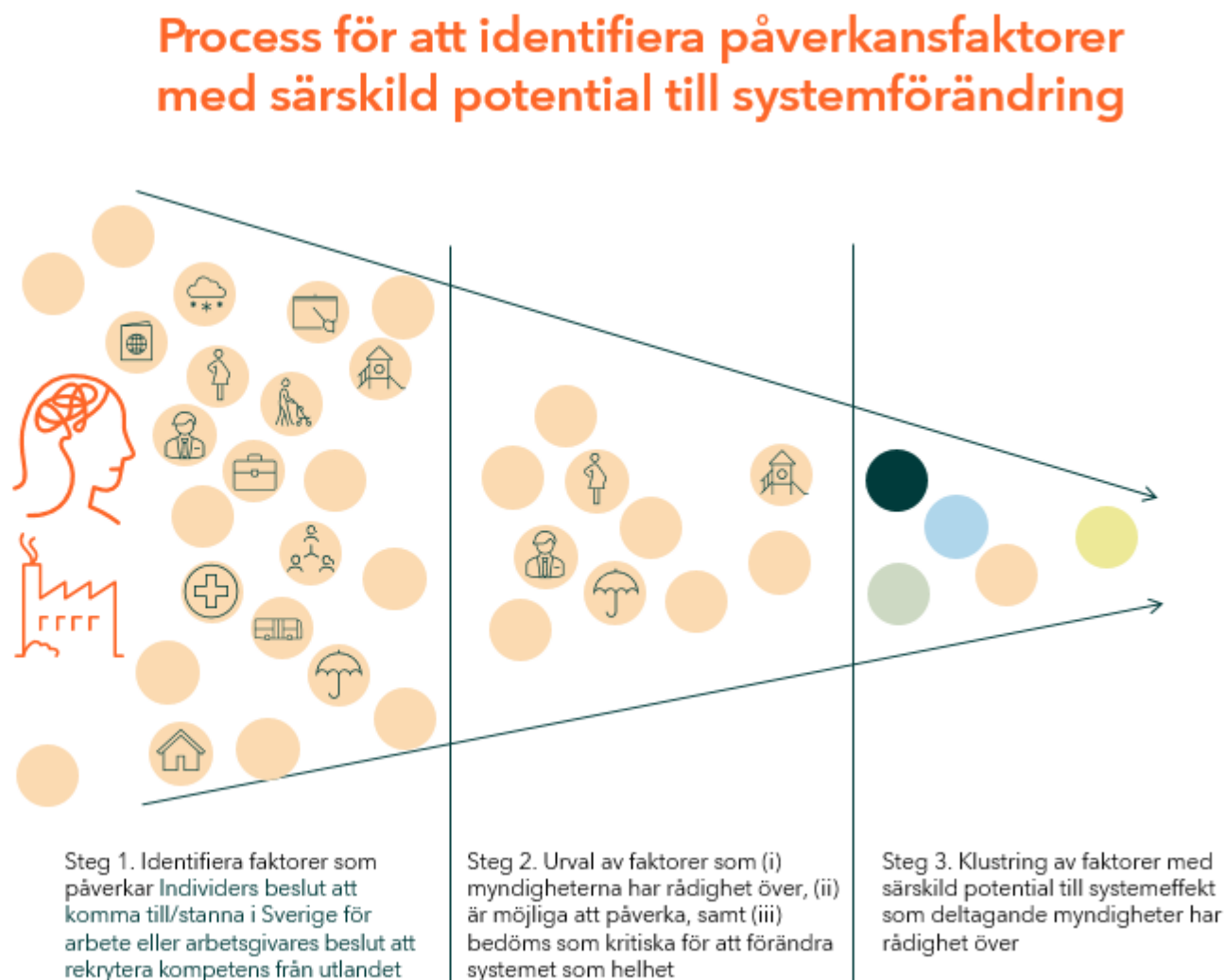
Aktiviteter

Under workshopen 27-28/5 genomförde myndigheterna en övning där de utgick från den systemkarta som tagits fram och fick indikera vilka av dessa faktorer som den egna myndigheten hade rådighet över. Därefter sorterades påverkansfaktorerna utifrån två huvudsakliga principer för att identifiera områden med särskilt stor potential till systemeffekt:

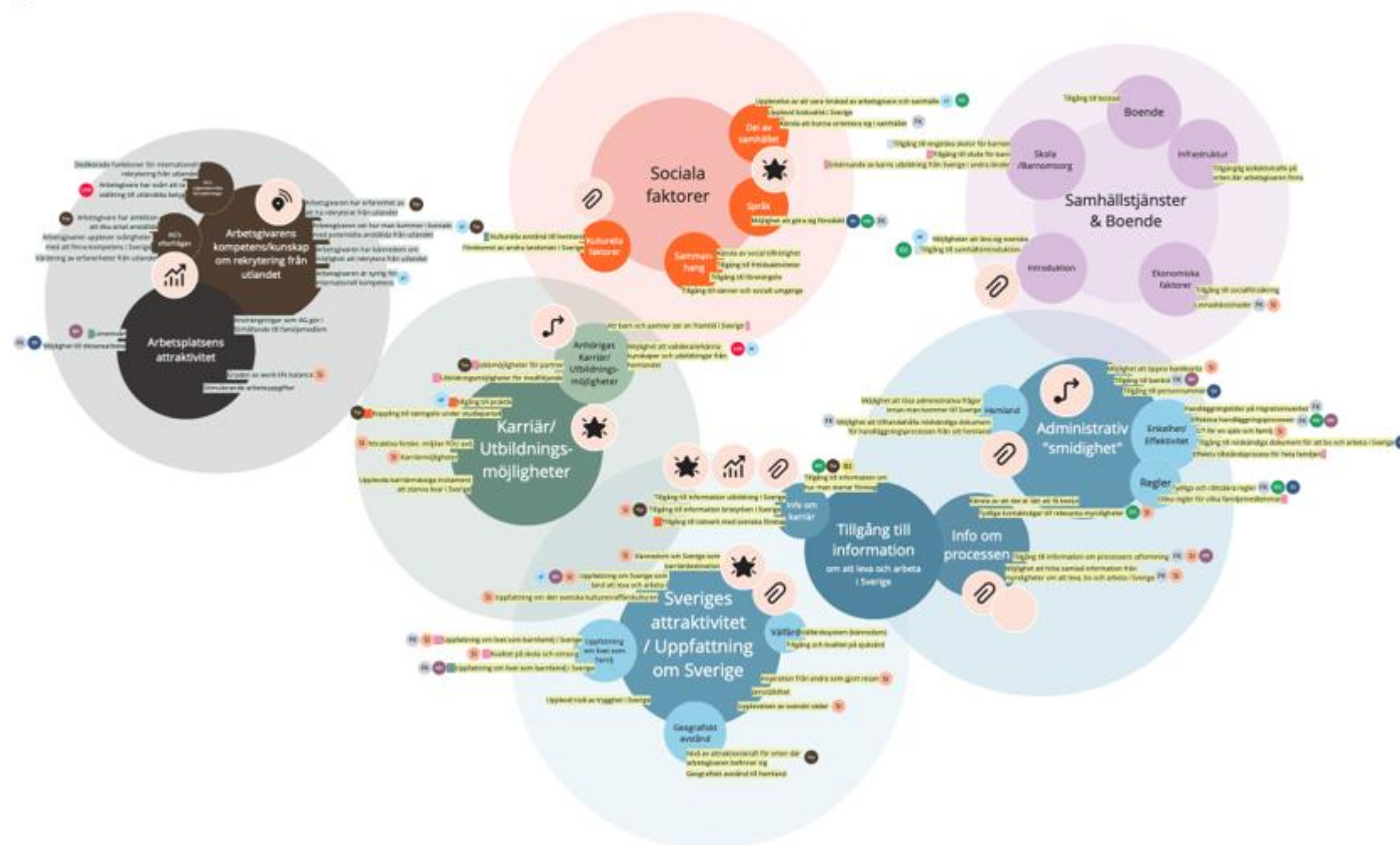
1. Om faktorn är mer/mindre möjlig att påverka
2. Om faktorn är isolerad/systemkritisk

Från övningen identifierade vi så kallade "hävstänger", det vill säga faktorer med särskilt stora systemeffekter i förhållande till dess genomförbarhet.

Identifierade faktorer klustrades i fem fokusområden.



Systemkarta



Del 2:

Rikta - fokusområden för regeringsuppdraget framgent

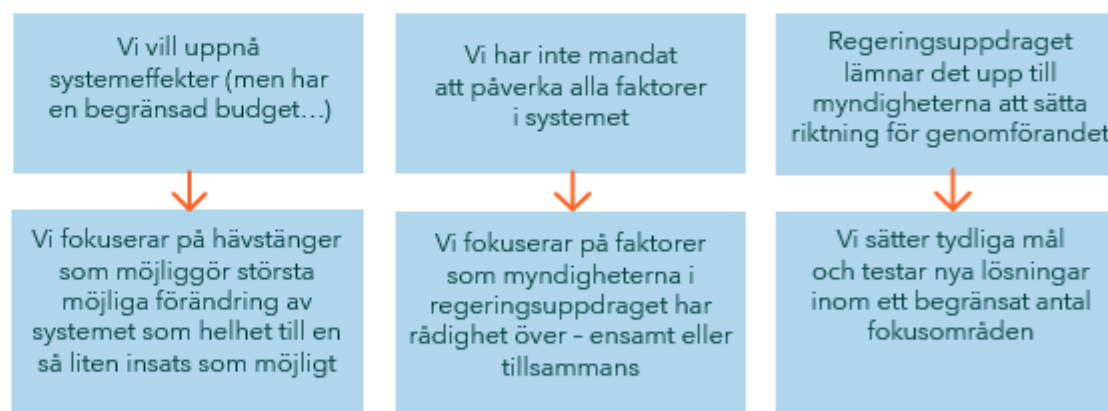
12

Aktiviteter

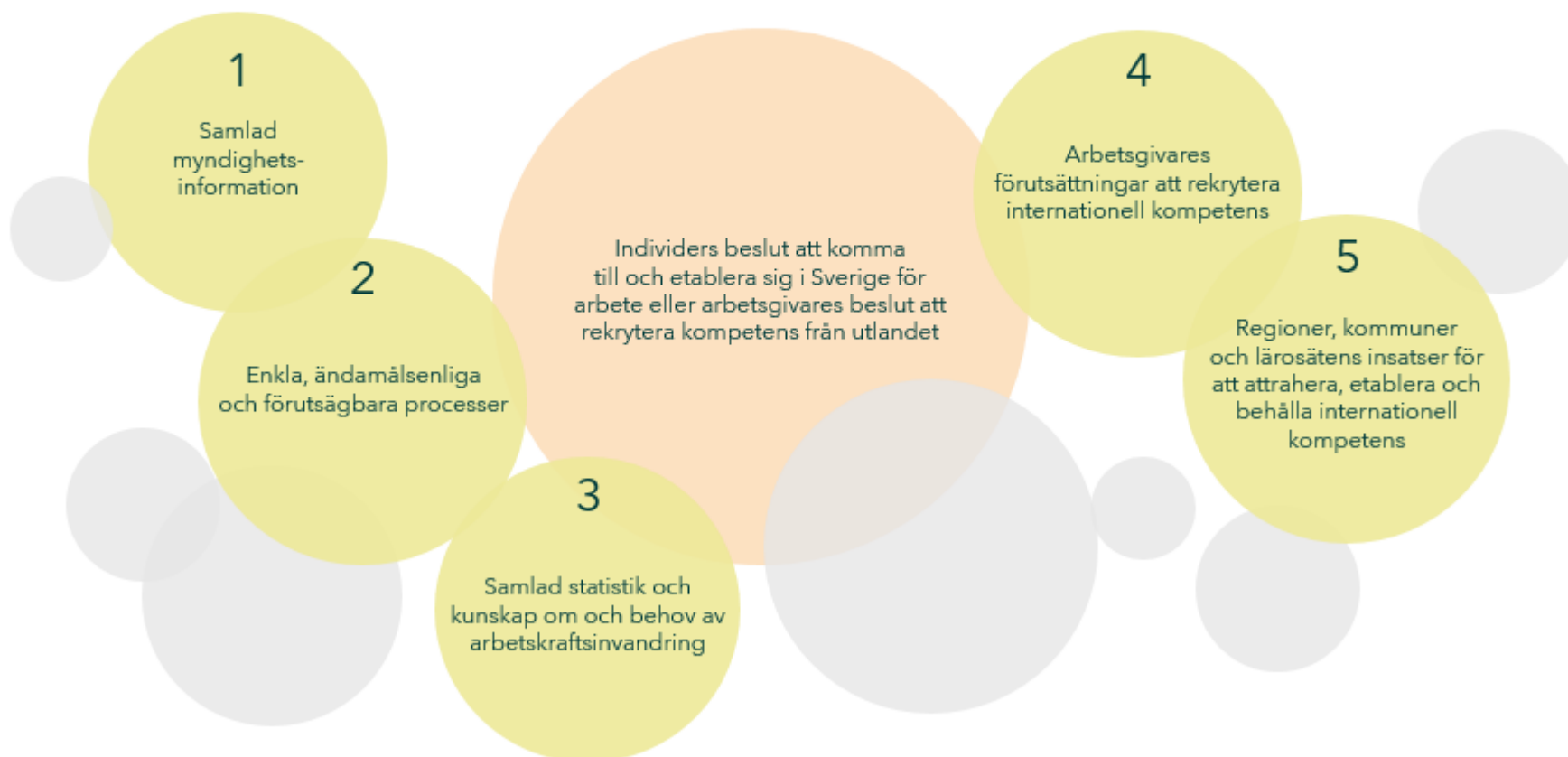
- Under workshop 27-28/5 sammanställde deltagande myndigheter en bruttolista av faktorer som (i) myndigheterna har rådighet över, (ii) upplevdes systemkritiska, samt (iii) var möjliga att påverka
- Utifrån framtagna bruttolista formulerades fem potentiella fokusområden för regeringsuppdraget.
- Framtagna fokusområden förankrades och diskuterades med regioner samt med myndigheterna enskilt och gemensamt under en workshop 10/6

Fokusområden

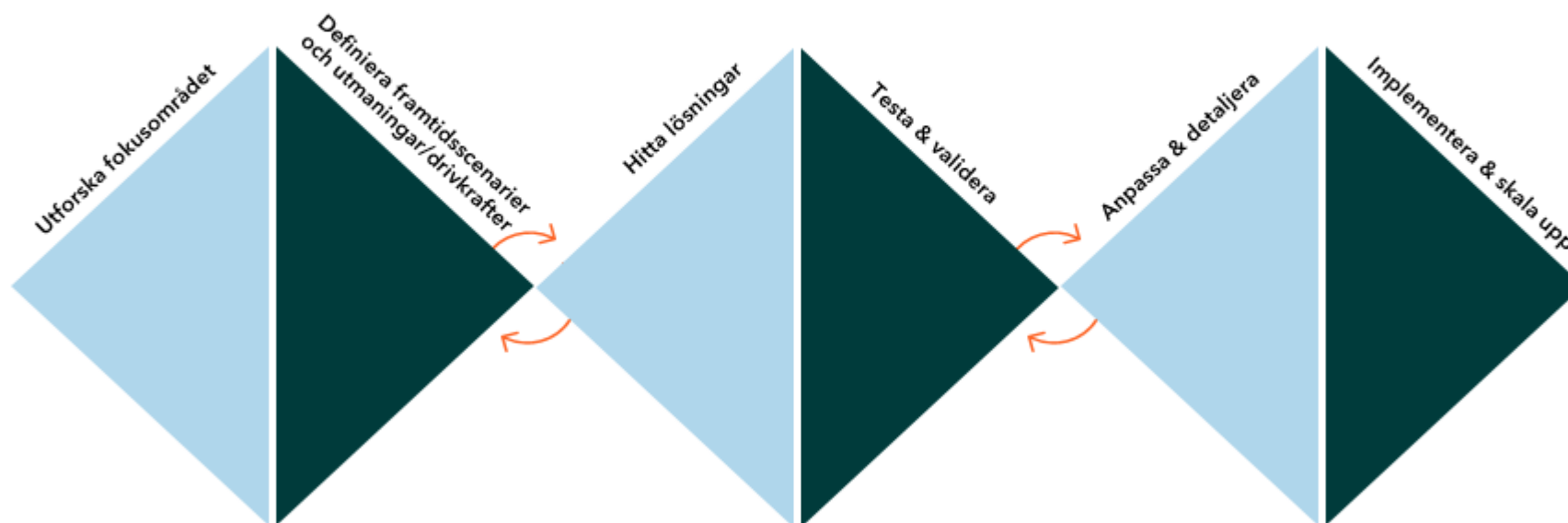
Varför vi väljer att fokusera regeringsuppdraget



Fem fokusområden för regeringsuppdraget som rör olika men inte alla delar av systemet runt arbetskraftsinvandring



Övergripande designprocess för genomförandet av framtida insatser inom respektive fokusområde



Identifierade behov fördelat per fokusområde

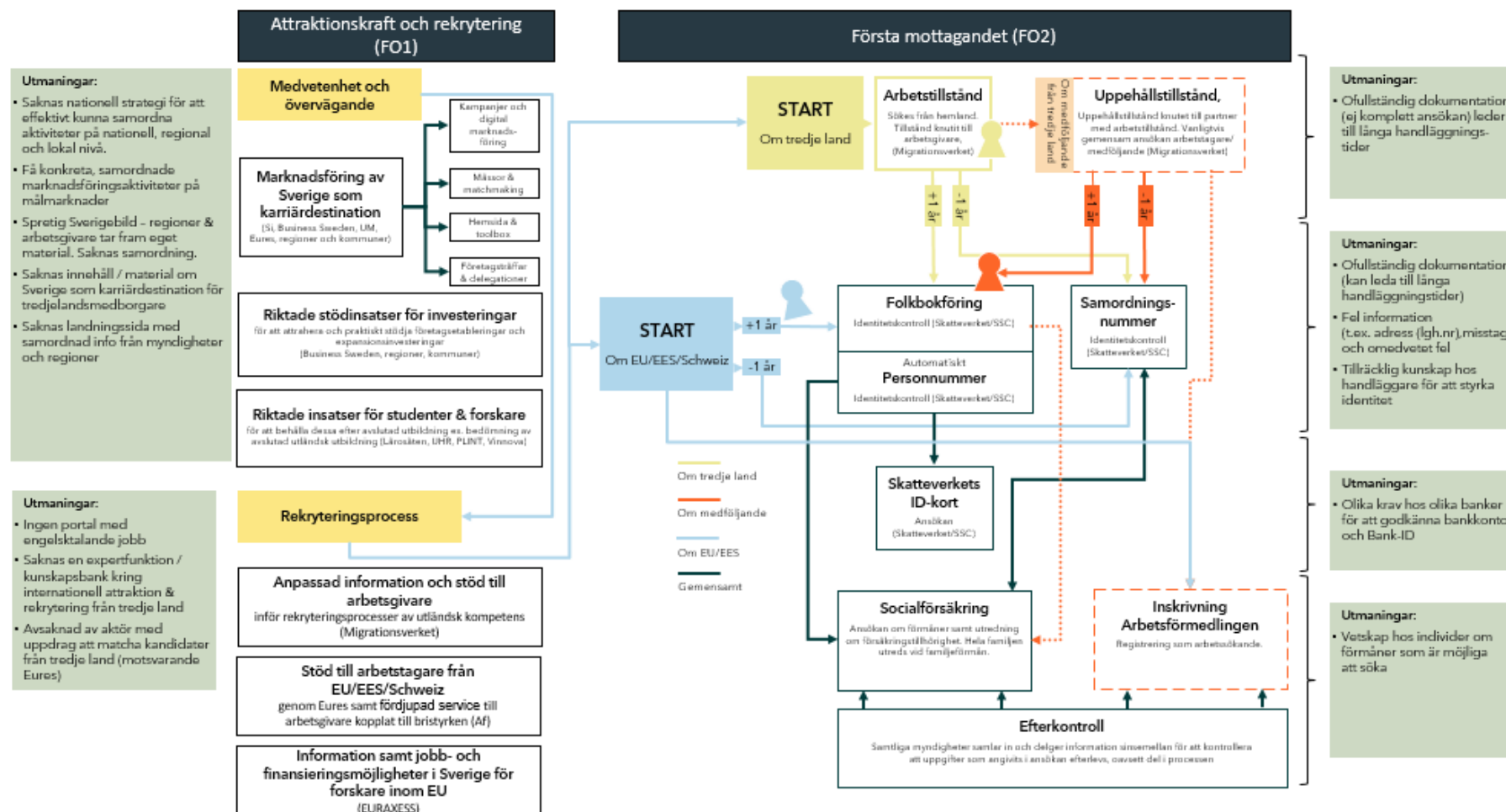
FO1 - Samlad myndighetsinformation. Idag behöver individer och arbetsgivare själva samla in information om viktiga parametrar som påverkar beslutet att komma till och stanna i Sverige för att arbeta och leva. Information om exempelvis yrken med särskilt stora behov att rekrytera, livet i Sverige eller hur tillståndprocessen ser ut för olika typer av sökande är utspridd på olika myndigheter eller är inte tillgänglig samlad.

FO2 - Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer. Processen från att det en individ självt eller med stöd av arbetsgivare ansöker om arbete, till att de kan bo och verka fullt ut i Sverige är omgivet av en omfattande tillståndprocess som skiljer sig åt beroende på parametrar som exempelvis individens hemland eller familjesituation. Tillståndprocessen kan för somliga grupper eventuellt påverka deras beslut att komma till samt stanna i Sverige negativt. Det är även oklart ifall svenska myndigheter och dess samordning är organiserad på ett sätt som i tillräcklig utsträckning underlättar för enkla, ändamålsenliga och förutsägbara tillståndprocesser.

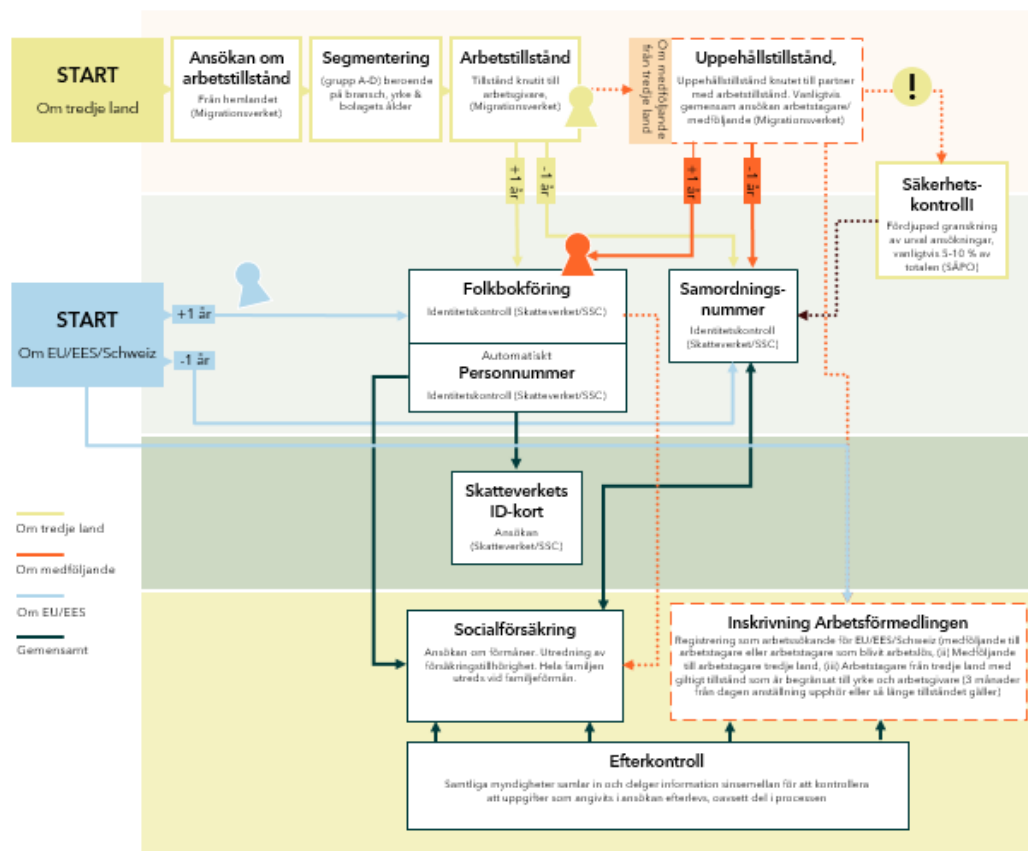
FO3 - Samlad statistik och kunskap om och behov av arbetskraftsinvandring. Det saknas statistik och kunskap om och behov av arbetskraftsinvandring idag och i framtiden. Utan grundläggande statistik, fördjupande studier och analyser samt prognoser är det svårt att bedöma nyttan av investeringar i olika främjandeinsatser eller förändringar i nuvarande system. Det finns ingen samlad och uppdaterad statistik om vilka grupper som kommer till Sverige för att arbeta och leva, om arbetsmarknadens behov idag och i framtiden (prognoser), om upplevda möjligheter och hinder från arbetsgivares och arbetskraftsinvandrandes perspektiv, eller om effekterna av arbetskraftsinvandring.

FO4 - Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens. Kompetensbristen beskrivs av många arbetsgivare som ett stort hinder för tillväxt. Idag skiljer sig kännedom om möjligheten att rekrytera internationell kompetens sig åt mellan arbetsgivare. Det finns behov av ett samlat myndighetsstöd för att underlätta arbetsgivares rekrytering av internationell kompetens.

FO5 - Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Regioner, kommuner och lärosäten har idag kommit olika långt i sitt arbete med att attrahera och stödja internationell arbetskraft. Vissa forum för informations- och erfarenhetsutbyte finns men det saknas en gemensam riktning och regioner/kommuner/lärosäten har olika resurser och ambitionsnivå. Detta innebär skillnader både för internationell kompetens och arbetsgivare beroende på var i landet man är etablerad/söker sig till. Myndigheterna saknar även effektiva kommunikationsvägar med regioner/kommuner/lärosäten i frågan om att attrahera och etablera internationell arbetskraft.



Första mottagandet (FO2)



Kräver: - Försörjningskrav - Styrkt identitet i hemland bl.a. biometri (ambassader/konsulat) - Anställningsbevis (minst 2 år)	Möjliggör: - UT-kort (krävs när du reser in i Sverige) - Vistas och arbeta i landet	Utmaningar: Ofullständig dokumentation (ej komplett ansökan)
Kräver: - Styrka identitet på fysiskt kontor SSC (pass, biometriska uppgifter) - Hemvändare som redan har personnummer behöver folkbokföra sig på nytt	Möjliggör: - ID-kort - Skolplats (skolplikt om folkbokförd) - Ansökan om tillgång till välfärdssystemet och tillhörande skyldigheter	Utmaningar: - Ofullständig dokumentation (kan leda till långa handläggningstider) - Fel information (t.ex. adress (lgh.nr), misstag och omedvetet fel) - Tillräcklig kunskap hos handläggare för att styrka identitet
Kräver: - Att personen är folkbokförd - Ansökan och foto (dubbelkolla med Serena)	Möjliggör: - Freja-eID (Kan införskaffas med samordningsnr.) - Bankkonto och Bank-ID	Utmaningar: Olika krav hos olika banker för att godkänna bankkonto och Bank-ID
Kräver: - Person- eller samordningsnummer - Tredjelandsmedborgare behöver visa upp giltigt tillstånd innan inskrivning hos Arbetsförmedlingen. - För digital ansökan: Bank-ID, Foreign e-ID, EIDAS, Freja - För fysisk ansökan: SSC	Möjliggör: - Tillgång till socialförsäkring (vid ansökan) - Barnbidrag - Stöd från Arbetsförmedlingen utifrån en arbetsmarknadspolitisk bedömning så länge UT gäller - Signal till a-kassa som underlag för ev. beslut om arbetslöshetsersättning	Utmaningar: - Vetskap hos individer om förmåner som är möjliga att söka - Informationsöverföring mellan myndigheter för efterkontroll

Del 3:

Genomför insatser

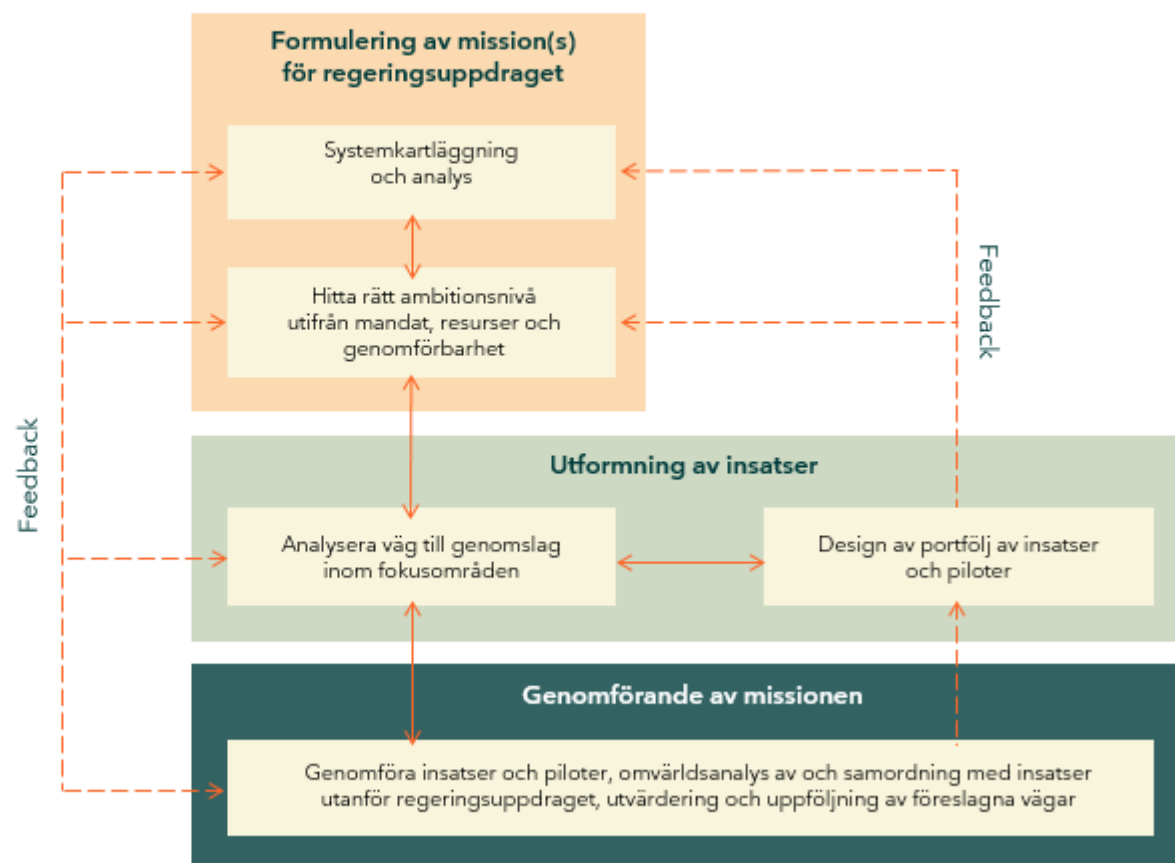
Genomförande

Regeringsuppdraget kommer att genomföra piloter för att testa lösningar på olika systemutmaningar.

Utlisningar kommer att ske dels i en öppen utlysning, dels en stängd utlysning för piloter inom myndighetsgruppen med finansiering genom överföring.

Processen för att avgöra vilka insatser som ska finansieras, dess utformning och hur lärande från insatserna tas omhand ges i bilden till höger (inspirerad av Lindner, R., m.fl. 2021. Mission-oriented innovation policy: From ambition to successful implementation)

Process för att enas om gemensam målbild, identifiera påverkansvägar och genomföra insatser

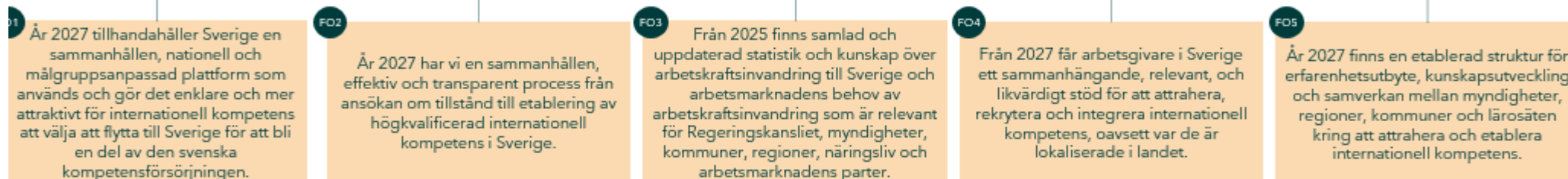


Regeringsuppdrag

Övergripande mission

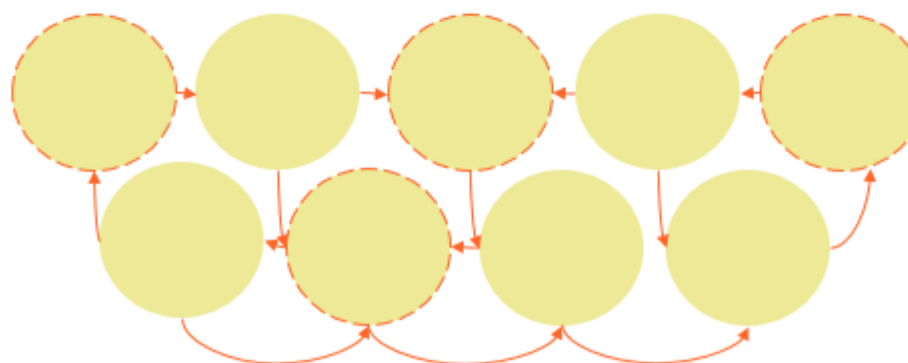
År 2027 ska svenska myndigheter, i samarbete med näringsliv, regioner, kommuner och akademi, ha skapat ett tydligt, förutsägbart och sammanhållet system som gör valet av Sverige som karriärdestination smidigt, snabbt och enkelt, och som stödjer efterfrågad internationell kompetens i en framgångsrik etablering på arbetsmarknaden och i samhället.

Samordningsuppdraget (koordinerande funktion)



Framtida piloter i den samlade portföljen

-  Drivs av myndighet
-  Drivs av annan aktör i systemet
-  Lärande mellan piloter



Del 4:

Lära och skala upp

Arbetsprocess

	Förväntade leveranser
Förstå	- Systemkarta för överblick av systemet - Fördjupad förståelse av delsystem genom fem fokusområden
Rikta	- Fastställda behov som resp. FO möter - En övergripande mission samt specifika missioner fördelat på fem FO
Genomför	- Utformning, beslut och genomförande av en portfölj av insatser/prototyper för att nå uppsatta missioner i FO - implementerat lyckade tester/insatser med en <u>systempåverkande effekt</u>
Lära	- Löpande lärande mellan FO och aktörer utanför RU - Sammanställning av lärande från genomförandet årligen i PM

