

Work in Sweden

Delredovisning två

[Datum]

2026-03-13

Diarienummer: Å 2024-501

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, Klimat- och näringslivsdepartementet Regeringsbeslut KN2024/00521 KN2023/00170

Beslutet att godkänna denna delrapport har fattats av avdelningschef Tim Brooks.

Handläggningen har gjorts av Anna Manhem Laurin, Josef Lannemyr, Viktoria Lagerkvist, Sigrid Sandberg, Per-Olof Remmare och Eva Sandgren (Tillväxtverket), Magnus Nilsson Jatko (Arbetsförmedlingen), Maja Zachoszcz (Försäkringskassan), Linda Henriksson (Skatteverket), Paula Kossack (SCB), Malin Wilson (Svenska institutet), Bianca Dochterowicz och Erik Litborn (Vinnova), Anna Hammarberg (Business Sweden), Emma Flod (Statens servicecenter), Hanna Geurtsen (Migrationsverket), Mats Embertsen (Universitets- och högskolerådet), Anna Broeders (Linköping Science Park), Ulf Savbäck (Tillväxtverket) och Mats Wessman (Tillväxtverket). Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

Stockholm 2026-03-13

Tim Brooks

Mats Wessman

Sammanfattning

Tillgång 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, Statistiska Centralbyrån (SCB), Arbetsförmedlingen, Statens servicecenter, Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Business Sweden, Svenska institutet, Verket för innovationssystem (Vinnova) och Universitets- och högskolerådet fått ett gemensamt uppdrag av regeringen. Myndigheterna ska identifiera och lösa problem samt stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera, etablera och behålla internationell högkvalificerad kompetens och annan kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft.

Delredovisningen visar att arbetet går i linje med den gemensamma mission som tagits fram för uppdraget. Pilotprojekt har genomförts inom samtliga prioriterade områden.

Arbetet har resulterat i samlad och målgruppsanpassad information (bland annat utveckling av workinsweden.com), förbättrade myndighetsprocesser, ny och omfattande statistik samt prognoser om arbetskraftsbehov, fördjupade studier om målgrupperna och ett brett kapacitetsbyggande och erfarenhetsutbyte med regioner, kommuner och lärosäten. Resultaten visar tydliga framsteg i samordning, ökad kunskap och utvecklade stödstrukturer för både arbetsgivare och internationell efterfrågad kompetens.

Piloterna har vidare gett viktiga insikter inför det framtida arbetet med internationell kompetens. Lärdomar rör allt från hur samordningen kan förbättras, förutsättningar och behov avseende digitalisering och ytterligare utveckling av målgruppsanpassad information.

Vi vet nu att det i dag folkbokförs i genomsnitt drygt 4 500 arbetskraftsinvandrare inom högkvalificerade yrken varje år. Redan under sitt första år i Sverige bidrar denna grupp sammantaget med omkring 8,3 miljarder kronor till BNP¹. Om fler väljer Sverige, och om fler väljer att stanna, är den samhällsekonomiska potentialen betydande.

Fortsatt utveckling krävs dock för att nå uppdragets övergripande målsättningar och en långsiktigt hållbar samverkanstruktur efter uppdragets slut. I delredovisningen presenteras därför ett antal rekommendationer för att möta behov av ytterligare åtgärder och styrning från uppdragsgivaren:

1. Ge förutsättningar för en långsiktig samverkanstruktur mellan berörda myndigheter för att möta framtida kompetensbehov och stärka Sveriges internationella konkurrenskraft. I syfte att möjliggöra myndigheternas fortsatta och gemensamma arbete med internationell kompetens bör tydliga uppdrag till myndigheterna ges i regleringsbrev eller instruktion, med tillhörande finansiering.

¹Strategirådet, *Ekonomisk potential av ökad arbetskraftsinvandring* (2026), Å 2026-599

2. Stärk förmågan att behålla internationella studenter, doktorander och forskare i Sverige. Lärosäten bör ges förutsättningar att vidareutveckla insatser som stärker målgruppens anknytning till den svenska arbetsmarknaden. Ett nationellt, permanent och samordnat erfarenhetsutbyte mellan lärosäten bör också etableras.
3. Ge myndigheter förutsättningar att erbjuda sammanhållna och smidiga digitala lösningar genom ökade möjligheter att dela data samt utökade resurser för integrerad IT-infrastruktur mellan myndigheter. I kommande uppdrag och utredningar som berör datadelning hos berörda myndigheter bör möjligheten att underlätta en sammanhållen process för uppdragets målgrupp inkluderas.
4. Skapa ökad tydlighet och förutsägbarhet för arbetsgivare samt gör konsekvensutredningar ur arbetsgivares perspektiv vid förändringar i lagstiftning som påverkar förutsättningarna för arbetskraftsinvandring. De myndigheter som ska tillämpa ny lagstiftning behöver få särskilda uppdrag att ta fram och sprida riktad information till arbetsgivare.
5. Ge Svenska institutet långsiktiga förutsättningar och resurser till arbetet med att marknadsföra Sverige som karriärdestination. Uppdraget bör knytas till en framtida samverkansstruktur och därigenom relevanta myndigheter som kan stötta i arbetet med en sammanhållen och målgruppsanpassad kommunikation.

Innehåll

1	Slutsatser och rekommendationer	8
1.1	Skapa en styrning för en långsiktig samverkansstruktur för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens	8
1.1.1	Utveckla arbetet med att etablera och behålla	9
1.2	Stärk förmågan att behålla internationella studenter, doktorander och forskare	10
1.3	Delad data och digitala lösningar för att skapa en sammanhållen och transparent process	11
1.4	Förutsägbarhet - en grundförutsättning för att arbetsgivare ska våga rekrytera internationellt.....	12
1.5	Långsiktighet i marknadsföringen av Sverige som karriärdestination.....	12
2	Uppdraget – Tillväxtverket	14
2.1	Bakgrund	14
2.2	Mission.....	15
2.3	Målgrupp för aktiviteterna	15
2.4	Metod	16
2.5	Uppföljning och indikatorer	16
3	Genomförande av insatser i Work in Sweden	18
3.1	Work in Sweden går i linje med missionen	18
3.1.1	Uppföljning indikatorer på övergripande nivå	19
3.2	Samlad myndighetsinformation.....	23
3.2.1	Resultat och lärdomar.....	23
3.3	Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer	25
3.3.1	Resultat och lärdomar.....	25
3.4	Samlad statistik och kunskap om behov av arbetskraftsinvandring.....	27
3.4.1	Resultat och lärdomar.....	28
3.5	Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens	29
3.5.1	Resultat och lärdomar.....	29
3.6	Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och integrera internationell kompetens	31
3.6.1	Resultat och lärdomar.....	31
3.7	Tillväxtverkets samordningsuppdrag.....	33

3.7.1	Koordinering av nuvarande samverkansuppdrag	33
3.7.2	Lärdomar för samordning av Work in Sweden.....	35
3.7.3	Förtydligande avseende framtida samverkansstruktur	35
3.8	Policylab.....	38
Bilaga A – Indikatorer, resultat och leveranser		40
1	Samlad myndighetsinformation.....	41
2	Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer	45
3	Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens	52
4	Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och integrera internationell kompetens	58
Bilaga B – Statistik, prognoser och fördjupade studier		65
Bilaga C - Skatteverkets förutsättningar att lämna uppgifter om grund för uppehålls rätt till SCB		76
Bilaga D – Förstudie av KTH: Samverkan i Work in Sweden - Lärdomar och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer i uppdraget Work in Sweden.....		78
Bilaga E – Ekonomisk redovisning för delrapport		93

1 Slutsatser och rekommendationer

I dagsläget har vi 34 pilotprojekt som är pågående eller avslutade. Sammanfattningsvis visar denna delredovisning att vi ligger i linje med missionen. Det finns en gemensam riktning, strukturer för samverkan och konkreta insatser som stärker Sveriges attraktivitet och internationella konkurrenskraft, samt stödjer internationell kompetens i etableringen på arbetsmarknaden och i samhället.

I detta kapitel redovisar vi de slutsatser som hittills framkommit som bygger på resultat, insikter och lärdomar från alla de piloter som genomförts och som vi bedömer vara särskilt viktiga för att uppnå uppdragets övergripande mål. Vi presenterar även våra rekommendationer kring behov av ytterligare styrning från uppdragsgivaren.

1.1 Skapa en styrning för en långsiktig samverkansstruktur för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens

För att attrahera och behålla internationell kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft krävs tydlig styrning, samordning och långsiktig samverkan. Målgruppens behov samt frågans komplexitet, där många olika aktörer och flera olika politikområden berörs, ställer krav på en gemensam strategisk riktning och långsiktighet för att åstadkomma en varaktig förändring.

Forskare från Kungliga Tekniska Högskolan har på Tillväxtverkets uppdrag utfört en mindre förstudie av hur samverkan har fungerat hittills i uppdraget. I förstudien lämnas också förslag till en framtida samverkansstruktur.²

Såväl myndigheterna i uppdraget som andra aktörer lyfter behovet av en handlingsplan för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. En sådan handlingsplan bör innehålla gemensamma mål och styrsignaler både för myndigheter och olika departement inom Regeringskansliet. Särskilt bör en sådan handlingsplan adressera inneboende konflikter på området såsom den mellan rättssäkerhet/kontroll och främjande. En strategisk handlingsplan är en god utgångspunkt för dialog med Regeringskansliet och löpande uppföljningar.

För att möjliggöra myndigheternas fortsatta och långsiktiga arbete med internationell kompetens bör tydliga uppdrag till myndigheterna ges i regleringsbrev eller instruktion.

Arbetet inom Work in Sweden-samverkan hittills visar på steg i rätt riktning, och på vissa områden kan arbetet fortsätta som löpande verksamhet, ofta inom en myndighets kärnverksamhet. Men på andra områden, ofta över myndigheters och departements verksamhets- och ansvarsområden, krävs fortsatt stora samordningsinsatser.

² KTH, *Samverkan i Work in Sweden - Lärdomar och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer i uppdraget Work in Sweden (2025)*

Samverkan mellan myndigheter är av avgörande vikt för att kunna erbjuda en sammanhängande helhet för uppdragets målgrupper och andra aktörer. För att åstadkomma systemförändring behöver samverkan också ske med regioner, kommuner, lärosäten och andra berörda aktörer. Det är också viktigt att ett fortsatt arbete sker utifrån arbetsgivares behov av kompetens och i samverkan med arbetsgivare.

Arbetsförmedlingen vill dock att denna framtida samverkan sker inom befintliga samverkanstrukturer.

1.1.1 Utveckla arbetet med att etablera och behålla

Såväl pilotprojekten inom Work in Sweden som internationella studier och erfarenheter visar att framgångsrik integration och matchning på arbetsmarknaden förutsätter samverkan mellan flera nivåer och aktörer, däribland nationella myndigheter, kommuner, arbetsgivare och civilsamhället. Forskningsöversikten³ som beställts inom ramen för regeringsuppdraget visar att faktorer utanför själva arbetet, såsom familjeförutsättningar, platsens attraktivitet och inkludering på arbetsplatsen, har stor betydelse för om högkvalificerade migranter stannar.

En slutsats från pågående arbete är att Sveriges attraktionskraft och förmåga att behålla högkvalificerade arbetskraftsinvandrare påverkas av medföljandes möjlighet till etablering i samhället och i arbetslivet. Stödet till medföljande är idag fragmenterat och otillräckligt. Medföljande möter en oförutsägbar process där de själva måste navigera mellan olika myndigheter och aktörer. Arbetsförmedlingen har inget särskilt stöd just för medföljande, och ingen annan aktör har heller något övergripande ansvar för stödinsatser till denna grupp. Idag saknar de flesta myndigheter och andra aktörer möjlighet att identifiera vem som hör till målgruppen, samt hur stor den är i den egna verksamheten, vilket riskerar att begränsa möjligheterna till anpassat stöd.

Inom ramen för Arbetsförmedlingens verksamhet finns ett större utbud av insatser och stöd för EU-medborgare än för tredjelandsmedborgare. Arbetsförmedlingen efterfrågar inte något utökad uppdrag mot tredjelandsmedborgare.

Work in Sweden kommer under 2026 att fördjupa kunskapen och utveckla förslag på hur utformning och ansvarsfördelning mellan lokal, regional och nationell nivå avseende familjens etablering bör fungera.

Rekommendation

Myndigheterna i uppdraget föreslår att alla ingående myndigheter i Work in Sweden, efter uppdragets slut får i uppdrag att etablera och delta i myndighetssamverkan för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens, med tillhörande finansiering.

³ van Riemsdijk, Micheline, *Arbetskraftsinvandring och strategier för att attrahera och behålla högkvalificerade migranter – en forskningsöversikt* (2025), <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2026/arbetskraftsinvandringochstrategierforattattraheraoch-behallahogkvalificerademigranterenforskningsoversikt.11593.html>

1.2 Stärk förmågan att behålla internationella studenter, doktorander och forskare

Utländska studenter på högre nivå, doktorander och forskare är en målgrupp där det finns potential att öka andelen som väljer att stanna och etablera sig i Sverige.

Statistik visar att fyra av tio internationella masterexaminerade är kvar i Sverige tre år efter examen, bland utländska doktorander är sex av tio kvar. Lägst är andelen bland inresande studenter som tagit en magisterexamen här - endast 15 procent är kvar tre år efter examen.⁴ Svenska lärosäten arbetar idag på olika sätt och i olika omfattning för att målgruppen ska stanna i Sverige. Relevant är att en genomsnittlig doktorandutbildning kostar cirka fem miljoner kronor.⁵

Det saknas idag en långsiktig nationell struktur för erfarenhetsutbyte för de som arbetar med frågan operativt. Initiativ som EURAXESS Sverige och Switch to Sweden har etablerat starka nätverk som främjar integration och karriärmöjligheter för internationell kompetens. Nätverket EURAXESS Sverige har visat att långsiktig finansiering och nationell samordning möjliggör systempåverkan och proaktivt arbete, även på EU-nivå genom bland annat aktivt deltagande i ERA-arbetet (Mutual Learning Exercise).

Genom att involvera både operativ personal och ledningen på lärosäten skapas engagemang och en samlad röst gentemot myndigheter och organisationer. Vi bedömer att lärosätena har möjlighet att påverka individernas möjligheter till långsiktig etablering genom att bland annat stärka målgruppens arbetsmarknadsanknytning. Det finns därför ett behov av att involvera lärosätena mer direkt i utvecklingen av nya insatser och strukturer för att stärka målgruppens arbetsmarknadsanknytning.

Rekommendation

Lärosäten bör få incitament att ta en än större roll i utvecklingen av relevanta insatser för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Detta kan exempelvis göras genom att tilldela extra medel till en forskningsfinansiering för att uppmuntra till fler industridoktorander.

För att stärka Sveriges förmåga att behålla internationella studenter, doktorander och forskare rekommenderas en nationell, permanent och koordinerad struktur för erfarenhetsutbyte mellan lärosäten, på såväl ledningsnivå som operativ nivå. Strukturen

⁴ SCB, *Inresande studenter – vad gör de efter examen* (Temarapport 2026:2)

<https://www.scb.se/publikation/62803>

SCB, *Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen* (Temarapport 2026:3)

<https://www.scb.se/publikation/62804>

⁵ EURAXESS Sverige, *Har Sverige råd att förlora dem? Stöd till internationella juniora forskares karriärmöjligheter utanför akademien* (2024), https://www.euraxess.se/sites/default/files/inline-files/St%C3%B6d%20till%20internationella%20juniora%20forskares%20karri%C3%A4rm%C3%B6jligheter%20utanf%C3%B6r%20akademien_rev%20240508.pdf

bör bygga vidare befintliga nätverk och utvecklas i nära samverkan med lärosäten genom Sveriges universitets- och högskoleförbund och Svenska institutet.

Vidare rekommenderas att Vinnova ges ansvar för att samordna och finansiera nätverket långsiktigt, med årlig tilldelning av medel via regleringsbrev. I samordningen ska även Universitets- och högskolerådet och Svenska institutet delta. Nätverken bör kopplas nära till den eventuella framtida samverkansstrukturen för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens.

1.3 Delad data och digitala lösningar för att skapa en sammanhållen och transparent process

Att som forskare, mastersstudent eller anställd från EU eller tredje land etablera sig i Sverige kräver en rad myndighetskontakter och beslut.

Myndigheter optimerar sina egna delar av denna process, men för individen uppfattas flödet som fragmenterat, till exempel när samma uppgifter efterfrågas flera gånger. Work in Sweden möjliggör vissa förbättringar, men för att åstadkomma verklig effektivisering där ledtider kan kortas eller elimineras krävs riktade insatser och samverkan. Myndigheter bör ges förutsättningar att erbjuda sammanhållna och smidiga digitala lösningar. Detta genom ökade möjligheter att dela data samt utökade resurser för integrerad IT-infrastruktur mellan myndigheter.

Kartläggning och kunskapsdelning mellan Skatteverket och Migrationsverket har visat att det krävs förflyttningar avseende infrastruktur och integrationsförmåga för att uppnå en sammanhängande process som uppfattas som enkel och transparent för individen. Det finns redan strukturer och uppdrag i statsförvaltningen som adresserar och stödjer en sådan förflyttning. Myndigheten för digital förvaltning (Digg) har i uppdrag både att leverera digitala lösningar och tjänster samt att samla gemensamma lösningar under paraplyet Ena – Sveriges digitala infrastruktur. Förväntan på att utvecklingen av myndighetsprocesser också ska öka transparensen och förutsägbarheten kan tydliggöras.

Rekommendation

I kommande uppdrag och utredningar som berör datadelning hos berörda myndigheter bör möjligheten att genom datadelning underlätta för en sammanhållen process för högkvalificerade arbetskraftsinvandrare inkluderas. Juridiska hinder för att dela data kopplade till just denna process bör adresseras och möjligheter till påverkan utredas. Den framtida samverkansstrukturen bör bevaka Myndigheten för digital förvaltnings (Digg) färdplan för Ena (Sveriges digitala infrastruktur) för att se om progress och utveckling av byggblock och arbetet med ett nationellt ramverk för grunddata kan gynna målbilden för Work in Sweden.

1.4 Förutsägbarhet - en grundförutsättning för att arbetsgivare ska våga rekrytera internationellt

En viktig insikt från arbetet är att förutsägbarhet i migrationspolitiken är en grundförutsättning för att arbetsgivare ska våga rekrytera internationell kompetens. Osäkerhet kring regler, handläggningstider och tillståndprocesser skapar tvekan och riskerar att bromsa den kompetensförsörjning som Sverige behöver för att förbli konkurrenskraftigt.

Effekterna av vissa lagstiftningsförslag på Sveriges attraktionsförmåga och möjlighet att kompetensförsörja från tredje land behöver analyseras ytterligare. Bristen på en enhetlig definition för alla aktörer avseende "högkvalificerad arbetskraft" och därmed vilken målgrupp som avses när effekter ska bedömas gör att konsekvensbeskrivningarna riskerar att halta. Ett tydligt exempel från lagstiftningsförslag som varit på remiss under föregående år är SOU 2025:53 "Kvalificering till socialförsäkring och ekonomiskt bistånd för vissa grupper" där utredningen antar en inkomstgräns som inte återfinns i den lagstiftning som reglerar möjligheterna att bevilja uppehålls- och arbetstillstånd för arbetstagare, forskare och doktorander. Följden blir ett alltmer fragmenterat och krångligt system för arbetsgivare som vill rekrytera internationellt.

Rekommendation

Vid implementering av nya lagförslag som påverkar förutsättningarna för arbetsgivare som anställer internationell kompetens bör den myndighet som ska tillämpa ny lagstiftning få i uppdrag att ta fram och sprida riktad information till arbetsgivare.

Vidare rekommenderar vi att den framtida samverkanstrukturen (se avsnitt 1.1) ska utvärdera vilka effekter ny lagstiftning har på arbetskraftsinvandring.

1.5 Långsiktighet i marknadsföringen av Sverige som karriärdestination

Sverige har ett starkt internationellt anseende och uppfattas som attraktivt av kvalificerad internationell kompetens. För att möjliggöra ett mer effektivt och långsiktigt arbete med att stärka Sveriges attraktivitet som karriärdestination krävs en fördjupad och kontinuerlig kunskapsutveckling om vilken kompetens som efterfrågas av svenska arbetsgivare. Detta bör följas av en analys av var i världen denna kompetens finns. Svenska institutet har inom sitt uppdrag att marknadsföra Sverige som karriärdestination utvecklat ett arbetssätt för att identifiera målmarknader. Detta arbete kan förstärkas ytterligare genom att tillsammans med andra myndigheter i Work in Sweden ta fram regelbunden och fördjupad statistik och analys. På så sätt stärks Svenska institutet och alla aktörer i Sverige som arbetar med talangattraktion, vilket ökar sannolikheten för att behålla och stärka Sverige som karriärdestination. SCB:s *Trender och prognoser* och Arbetsförmedlingens prognoser kan här utgöra relevanta utgångspunkter. Dessa underlag kan användas för att identifiera kompetensgap som skulle kunna fyllas med arbetskraftsinvandring, vilket i sin tur är ett viktigt underlag för en analys av målmarknader.

Särskilt viktigt är att samarbetet med Sveriges utlandsmyndigheter stärks för att säkerställa ett samlat och strategiskt angreppssätt. Attraktionsarbetet som ska baseras på kunskapen behöver få en långsiktighet. Svenska institutet har länge arbetat med frågan och arbetet kan förstärkas i och med ett nytt långsiktigt uppdrag till myndigheten att marknadsföra Sverige som karriärdestination.

Rekommendation

Svenska institutet bör ges långsiktiga förutsättningar och resurser för att fortsätta sitt uppdrag att marknadsföra Sverige som karriärdestination. Det nuvarande uppdraget löper ut 2027.

Uppdraget bör knytas till samverkansstrukturen Work in Sweden (se avsnitt 1.1) och därigenom relevanta myndigheter som kan stötta i arbetet med en sammanhållen och målgruppsanpassad kommunikation som gör det enklare och mer attraktivt för internationell efterfrågad kompetens att etablera sig i Sverige. Utlandsmyndigheterna bör också få i uppdrag att delta aktivt i arbetet.

2 Uppdraget – Tillväxtverket

Detta kapitel beskriver varför internationell kompetens är viktig för svensk tillväxt, vilka målgrupper som berörs, uppdragets syfte och mission, arbetsmetod och hur vi följer upp arbetet.

2.1 Bakgrund

Tillgång till rätt kompetens är en förutsättning för svensk konkurrenskraft. Produktivitetsskatten lyfter i sitt slutbetänkande att arbetskraftsinvandring av personer med hög kompetens kommer att vara av stor vikt för att understödja produktivitetens utvecklingen framöver.⁶ Arbetskraftsinvandring inom högkvalificerade yrken står också för betydande bidrag till svensk ekonomi. Deras löner är relativt höga och de är i stor utsträckning verksamma i branscher med hög produktivitet. En genomsnittlig årskohort av arbetskraftsinvandring inom högkvalificerade yrken beräknas under det första vistelseåret i Sverige bidra med ca 7,6 miljarder kronor till svensk BNP. Om medföljande partners arbetar uppgår det samlade tillskottet till 8,3 miljarder kronor⁷.

Samtidigt anger svenska företag brist på kompetens som ett av de största tillväxthindren. Både näringslivet, kommuner och regioner uttrycker behov av en tydligare nationell styrning och samordning för att underlätta att attrahera och behålla internationell kompetens. Den accelererande gröna och digitala strukturomvandlingen har bidragit till en global brist på strategiskt viktig kompetens. Många andra länder arbetar offensivt och avsätter omfattande resurser för att attrahera internationell arbetskraft med efterfrågad kompetens. Sverige riskerar därför att hamna efter i den globala konkurrensen.

Arbetsförmedlingen, Business Sweden, Försäkringskassan, Migrationsverket, Statistiska Centralbyrån, Skatteverket, Statens servicecenter, Svenska institutet, Tillväxtverket, Universitets- och högskolerådet och Vinnova 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. Uppdraget kallas Work in Sweden och samordnas av Tillväxtverket.

Målet med uppdraget är att statliga myndigheters insatser gällande internationell kompetens ska bli bättre samordnade och förutsägbara. Insatserna ska erbjuda en effektiv helhet både för de individer som kommer till Sverige och svenska arbetsgivare som rekryterar internationellt. Uppdraget ska stötta regioner, kommuner och lärosäten i deras arbete med att behålla inflyttad internationell kompetens. Genom detta ska arbetsgivarnas behov av kompetens kunna mötas i högre utsträckning.

⁶ SOU 2025:96 *Fler möjligheter till ökat välbefinnande*

⁷ Strategirådet, *Ekonomisk potential av ökad arbetskraftsinvandring* (2026), Å 2026-599

2.2 Mission

Den övergripande mission som gemensamt tagits fram för arbetet är:

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.

Vi har valt att fokusera och rikta vårt arbete genom fem fokusområden, vilka beskrivs mer utförligt längre fram. För varje fokusområde har en delmission tagits fram:

År 2027 tillhandahåller Sverige ett sammanhållet, nationellt och målgruppsanpassat ekosystem av kommunikationsinsatser som används och gör det enklare och mer attraktivt för efterfrågad internationell kompetens att välja att flytta till Sverige för att bli en del av den svenska kompetensförsörjningen (fokusområde ett).

År 2027 har vi en sammanhållen, effektiv och transparent process från ansökan om tillstånd till etablering av högkvalificerad internationell kompetens i Sverige (fokusområde två).

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 tre).

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 fyra).

År 2027 finns en etablerad struktur för erfarenhetsutbyte, kunskapsutveckling och samverkan mellan myndigheter, regioner, kommuner och lärosäten kring att attrahera och etablera internationell kompetens (fokusområde fem).

2.3 Målgrupp för aktiviteterna

Målgruppen för uppdraget är främst utländsk arbetskraft med högkvalificerad kompetens, inklusive forskare och studenter, samt annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Den senare gruppen benämns fortsättningsvis som efterfrågad internationell kompetens. Medföljande partner och familj är också en målgrupp, liksom hemvändande svenska medborgare. Arbetsgivare i behov av internationell kompetens är både behovsägare och målgrupp i arbetet med uppdraget.

Även offentliga aktörer som myndigheter som ingår i uppdraget, regioner, kommuner, lärosäten samt Regeringskansliet är viktiga intressenter.

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

2.4 Metod

Arbetet med att attrahera och behålla internationell kompetens är omgett av en hög komplexitet. Ett stort antal aktörer inom privat och offentlig sektor på nationell, regional och lokal 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. Vidare påverkas individers beslut att komma till och stanna i Sverige för arbete av många faktorer. Vissa av dessa kan nationell politik och myndigheter påverka, andra inte.

Vi har därför valt att driva uppdraget som ett missionsorienterat arbete. Detta arbetsätt kombinerar en tydlig riktning och samordning med ett adaptivt och lärande uppbygg för att driva systemförändring i komplexa miljöer. Till skillnad från mer traditionella, linjära projekt innebär en missionsinriktad portföljansats att flera typer av insatser samordnas och utvecklas iterativt, med kontinuerlig återkoppling och gemensamt utforskande mellan aktörer i systemet. För en djupare genomgång av denna metodik, se delredovisning ett⁸ för regeringsuppdraget.

2.5 Uppföljning och indikatorer

För Work in Sweden betyder det missionsorienterade arbetssättet att framgång inte enbart mäts i enskilda leveranser, utan i hur väl arbetet bidrar till att förändra strukturer, relationer och processer i hela systemet. Den missionsdrivna arbetsmetoden begränsas därför inte av mål för enskilda uppdrag. Istället fungerar den som en övergripande styrningslogik för portföljen av insatser som samlas kring det gemensamma målet.

Utvärdering av arbetet blir därför både formativ och summativ. Det innebär att arbetet ska stödja kontinuerligt lärande och kapacitetsuppbyggnad under uppdragets gång, samtidigt som resultat och effekter bedöms vid uppdragets slut. Kvalitativa och kvantitativa indikatorer används som viktiga verktyg för styrning och uppföljning för att följa utvecklingen, styra portföljen av insatser och bedöma förändringar på systemnivå.

Vi arbetar tillsammans med extern strategikompetens som från ett utifrånperspektiv hjälper oss att bedöma uppdragets riktning och framsteg. De ska bidra med analyser av i vilken mån insatserna driver mot satt mission och i vilken grad arbetet stimulerar till nya lösningar eller arbetsätt och hur dessa kan spridas och skalas. Förmågan att

⁸ Tillväxtverket, *Work in Sweden, delredovisning ett* (2025), Å 2024–501:06

justera strategier utifrån erfarenheter och lärande är central för att skapa långsiktig effekt och framdrift, bland annat i policyarbetet. Resultatet av detta arbete kommer i huvudsak påverka leveransen från och med nu och som en del av slutrapporteringen.

Läs mer under kapitel 3.7, Tillväxtverket samordningsuppdrag, samt i bilaga A.

3 Genomförande av insatser i Work in Sweden

Detta kapitel redogör för utvecklingen av arbetet och övergripande indikatorer. Resultat och lärdomar av de genomförda insatserna beskrivs utifrån de fem fokusområdena som utgör modell för arbetet med regeringsuppdraget. Avslutningsvis beskrivs Tillväxtverkets koordinerande roll och hur vi har arbetat med policylab som en arbetsmetod för utveckling.

3.1 Work in Sweden går i linje med missionen

Arbetet med uppdraget har organiserats i fem fokusområden, där det stora bidraget är pilotprojekt som med sina resultat kan bidra till mätbara förflyttningar (indikatorer) men även insikter och lärdomar. I dagsläget har vi 34 pilotprojekt som är pågående eller avslutade.

Sammanfattningsvis visar denna delredovisning att vi ligger i linje med missionen. Det finns en gemensam riktning, strukturer för samverkan och konkreta insatser som stärker Sveriges attraktivitet och internationella konkurrenskraft, samt stödjer internationell kompetens i etableringen på arbetsmarknaden och i samhället. Även om skillnader i olika organisatoriska förutsättningar, grundläggande uppgifter för myndigheterna och olika mandatnivå har varit utmaningar byggs nu gemensamma strukturer för långsiktig utveckling av arbetet med frågan. Samtidigt visar vi i delredovisningen på möjliga utvecklingsområden såsom behov av ytterligare samordning och långsiktighet, bättre förutsättningar för att dela data och behov av att arbeta vidare utifrån de kunskaper som tas fram i uppdraget. Detta ligger i linje med missionens ambition om att bidra till ett hållbart och förutsägbart system.

För att öka Sveriges attraktivitet som karriärdestination har exempelvis särskilda kommunikationsinsatser genomförts. Bland annat har arbetet med en nationell och målgruppsanpassad plattform, workinsweden.com, påbörjats för att göra det enklare och mer attraktivt för internationell kompetens att välja Sverige. Indikatorer visar på hög räckvidd och engagemang. Insatser för att utveckla informationen på webbplatsen verksamt.se bidrar också till bättre information till arbetsgivare.

Andra regeringsuppdrag som pågår under samma tidsperiod har också påverkat Work in Sweden positivt, som Svenska institutets uppdrag om att marknadsföra Sverige som talangdestination.

Vi ser i denna delredovisning att det finns ett tydligt fokus på att skapa effektiva och transparenta processer för etablering - från ansökan om tillstånd till etablering på arbetsmarknaden. Arbetet går i linje med missionens skrivning om att arbetsgivare ska få ett relevant och likvärdigt stöd oavsett var i landet de finns, och flera pilotprojekt har genomförts som utgår från behoven hos efterfrågad internationell kompetens och skapar samlad, digital vägledning genom processen. Regionala och lokala insatser, såsom utbildningsinsatser och nätverk vid lärosäten och i regioner och kommuner, stärker mottagandet och integrationen av internationell kompetens.

Nedan övergripande indikatorer visar att vi på kort sikt ser en minskning av inflödet av efterfrågad internationell kompetens från såväl EU som tredje land, också bland högkvalificerade individer. Sedan 2020 har antalet lediga jobb som anmälts till Arbetsförmedlingen minskat, vilket speglar den utdragna lågkonjunkturen. Denna utveckling har även resulterat i en sjunkande efterfrågan på internationell kompetens. Därtill märks en viss nedgång i anhörigas aktivitet på arbetsmarknaden eller i studier året efter invandring. På längre sikt framträder däremot en positiv utveckling i andelen som är kvar i Sverige och en stärkt arbetsmarknadsintegration för efterfrågad internationell kompetens, vilket tyder på en mer stabil etablering över tid. Det finns potential att arbeta vidare med anhörigas etablering för att vända den negativa utvecklingen under det senaste året, vilket kan motivera riktade åtgärder för att stärka deras deltagande i arbete eller studier.




















Frågans utveckling, där regeringsuppdraget är en pusselbit, följs upp genom omfattande indikatorer och statistik som redovisar utvecklingen för arbetskraftsinvandrare, hemvändare, internationella studenter och forskare samt effekter av olika insatser. Detta möjliggör kontinuerlig utvärdering och justering av arbetet mot missionen samt visar på andra faktorerens betydelse så som lågkonjunktur eller andra politiska besluts effekt på möjligheten att uppnå intentionen med regeringsuppdraget.

3.1.1 Uppföljning indikatorer på övergripande nivå

Indikatorerna för att följa utvecklingen på området på en övergripande nivå spänner över fem områden: arbetskraftsinvandrare, hemvändare, internationella studenter och forskare vid svenska lärosäten, Eures samt nya företag med internationell spetskompetens. För flera områden redovisas ett flertal indikatorer.

För att ge en överblick visas den senast tillgängliga siffran och en jämförelse med året innan respektive tio år innan. Utvecklingen över tid indikeras med pilar. Förändringar mindre än fem procent respektive mindre än fem procentenheter visas som oförändrat läge. För vissa indikatorer finns ännu inga siffror tillgängliga.

Tabell 3.1. Indikatorer om arbetskraftsinvandrare⁹







Indikator	Värde (årtal)	Jämförelse med för ett år sedan (förändring)	Jämförelse med för tio år sedan (förändring)
1a Antal arbetskraftsinvandrare som kommer till Sverige	31 090 (2023)	 (-4 140)	 (+4 410)
1b – från tredje land	8 320 (2023)	 (-2 110)	 (+2 700)
1c – från tredje land + hög kvalifikationsnivå	5 050 (2023)	 (-1 560)	<i>Tillgänglig senare under 2026</i>
1d – från EU/EES	22 770 (2023)	 (-2 030)	 (+1 710)
2 Andel arbetskraftsinvandrare från tredje land som är kvar i Sverige			
2a – efter 3 år	73 procent (invandrat 2019)	 (+5 procentenheter)	 (+4 procentenheter)
2b – efter 5 år	65 procent (invandrat 2017)	 (+4 procentenheter)	 (+38 procentenheter)
2c – efter 10 år	52 procent (invandrat 2012)	 (-3 procentenheter)	 (+17 procentenheter)
3 Andel arbetskraftsinvandrare från EU/EES som är kvar i Sverige			
3a – efter 3 år	74 procent (invandrat 2020)	 (+ 1 procentenhet)	 (+ 18 procentenheter)
3b – efter 5 år	66 procent (invandrat 2018)	 (+ 3 procentenheter)	 (+16 procentenheter)
3c – efter 10 år	54 procent (invandrat 2013)	 (+ 2 procentenheter)	 (+25 procentenheter)
4 Andel arbetskraftsinvandrare som har ett arbete året efter invandring (av de som är kvar i landet)			

⁹ Källa för indikatorerna 1a-b, 2a-c, 4a: SCB, Arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2024:5. Tabellbilaga, tabellerna 1, 4, 5. www.scb.se/UF0521

Källa för indikatorerna 1a, 1d, 3a-c, 4c: SCB, EU/EES-medborgare och deras anhöriga Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:8. Tabellbilaga, tabellerna 1, 4, 5. www.scb.se/UF0521

Källa för indikator 1b: SCB, Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:5. Tabellbilaga A, tabell 3 www.scb.se/UF0521







Källa för indikator 5: SCB, Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:5. Tabellbilaga B, tabell 4 www.scb.se/UF0521

4a	– från tredje land	89 procent (invandrat 2021)	 (-2 procentenheter)	 (+5 procentenheter)
4b	– från tredje land + hög kvalifikationsnivå	92 procent (invandrat 2023)	 (+2 procentenheter)	<i>Tillgängligt senare under 2026</i>
4c	– från EU/EES (arbetskraftsinvandrare och deras partner)	72 procent (invandrat 2022)	 (oförändrad)	 (+ 10 procentenheter)
5	Andel medföljande partner till arbetskraftsinvandrare från tredje land som arbetar eller studerar året efter invandring	45 procent (invandrat 2022)	 (-8 procentenheter)	<i>Inte tillgänglig</i>

Tabell 3.2. Indikatorer om hemvändare¹⁰









Indikator	Värde (årtal)	Jämförelse med för ett år sedan (förändring)	Jämförelse med för tio år sedan (förändring)
6 Andel hemvändare som arbetar eller studerar året efter inresa	69 procent (invandrat 2022)	 (-2 procentenheter)	<i>Inte tillgänglig</i>

Tabell 3.3. Indikatorer om internationella studenter och forskare vid lärosäten¹¹



Indikator	Värde (årtal)	Jämförelse med för ett år sedan (förändring)	Jämförelse med för tio år sedan (förändring)
7a Antal nya internationella utbytesstudenter och freemover-studenter som läser kurser per år	16 440 (2024/25)	 (+1 230)	 (+410)
7b Antal nya internationella programstudenter per år	12 340 (2024/25)	 (+1 880)	 (+5 250)
7c – inresande master-/magisterstudenter	10 060 (2024/25)	 (+1 710)	 (+4 600)

¹⁰ Källa: SCB, *Hemvändande svenska medborgare Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2024:6) Tabellbilaga, tabell 6. www.scb.se/UF0521

¹¹ Källa för indikatorerna 7a-c: UKÄ och SCB www.scb.se/uf0209 2023/2024, 2022/23, 2014/15
Källa för indikatorerna 9a-b UKÄ och SCB www.scb.se/uf0205 2023/2024, 2022/23, 2014/15
Källa för indikatorerna 11–12 UKÄ och SCB www.scb.se/uf0204 2024, 2023, 2015

8	Antal internationella programstudenter som har som mål att stanna i Sverige efter studierna	<i>Tillgänglig först 2026</i>		
9a	Antal internationella programstudenter som tar en examen per år	9 500 (2023/24)	 (+1 000)	 (+3 500)
9b	– master-/magisterexamen	7 800 (2023/24)	 (+900)	 (+3 100)
10a	Andel internationella magisterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen och arbetar	17 procent (examinerade 2019)	<i>Inte tillgänglig</i>	<i>Inte tillgänglig</i>
10b	Andel internationella masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen och arbetar	33 procent (examinerade 2019)	<i>Inte tillgänglig</i>	<i>Inte tillgänglig</i>
11	Antal utländska doktorandnybörjare per år	1 340 (2024)	 (+30)	 (+200)
12	Antal utländska doktorander som tar examen per år	1 080 (2024)	 (+20)	 (+70)
13	Andel internationella doktorsexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen och arbetar	49 procent (examinerade 2017–2020 sammanlagt)	<i>Inte tillgänglig</i>	<i>Inte tillgänglig</i>
14	Antal internationellt rekryterade forskare som anställs på svenska lärosäten per år	<i>Tillgänglig först 2026</i>		
15	Andel internationellt rekryterade forskare på svenska lärosäten som är kvar i Sverige och arbetar			
15a	– efter 3 år	<i>Tillgänglig först 2026</i>		
15b	– efter 5 år	<i>Tillgänglig först 2026</i>		
15c	– efter 10 år	<i>Tillgänglig först 2026</i>		

Tabell 3.4. Indikatorer om EURES (observera att jämförelse mot 5 år tidigare)


Indikator	Värde (årtal)	Jämförelse med för ett år sedan (förändring)	Jämförelse med för fem år sedan (förändring)
16 Antal personer från EU/EES/Schweiz som har rekryterats till anställning i Sverige som ett resultat av EURES insatser	404 (2025)	 -63	 + 164

Kommentarer: Underlaget baseras på "pinnstatistik" som samlas in manuellt av EURES-enheten (Arbetsförmedlingen). Det finns alltså inget systemstöd som automatiskt genererar uppgifterna. Uppgifterna bygger på den information som EURES-rådgivare får tillgång till från arbetssökande och eller arbetsgivare.

Det finns ett mörkertal, eftersom EURES-enheten inte alltid får kännedom om huruvida en kandidat faktiskt har anställts. Det innebär att det faktiska antalet rekryteringar sannolikt är högre än vad statistiken visar.

Indikatorn omfattar endast EU/EES/Schweiz och speglar därför inte hela målgruppen inom Work in Sweden. Det finns dock inga andra relevanta indikatorer på området som är möjliga att plocka fram från arbetsförmedlingens interna statistik, vilket gör att denna ändå ger ett visst mått på faktisk internationell (EU/EES/CH) rekrytering till Sverige.

Tabell 3.5. Indikatorer om nya företag med internationell spetskompetens

Indikator	Värde (år-tal)	Jämförelse med för ett år sedan (förändring)	Jämförelse med för tio år sedan (förändring)
17 Andel nyetablerade bolag som anställt internationell spetskompetens från utlandet	54% av 105 (2018–2023)		
18 Antal events i utlandet där BS nått ut till internationell kompetens/startups för att marknadsföra Sverige som destination	8 (2024)	 (±0)	

Kommentarer: Uppgifter hämtade från Business Sweden. Indikator 17 baseras på en enkätundersökning som genomförts av Business Sweden. Siffrorna avser perioden 2018 till 2023.

3.2 Samlad myndighetsinformation

Idag behöver individer själva lägga tid på att samla in information om viktiga faktorer, som exempelvis vilka yrken det råder särskilt stort behov av att rekrytera till, hur livet i Sverige är, eller hur tillståndsprocessen fungerar för olika sökande. Denna information är ofta spridd mellan olika myndigheter eller svår att hitta på ett och samma ställe. Därför är målsättningen att Sverige år 2027 ska erbjuda ett sammanhållet, nationellt och målgruppsanpassat ekosystem som gör det enklare och mer attraktivt för internationella talanger att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och stanna kvar i landet. För att nå dit fokuserar vi på ökad digital och fysisk kommunikation, bättre samordning mellan svenska aktörer och djupare förståelse för målgruppens behov.

3.2.1 Resultat och lärdomar

Såväl fysiska aktiviteter tillsammans med utlandsmyndigheterna, Business Sweden, regionala aktörer och företag, som digitala satsningar visar att det finns ett stort intresse hos målgruppen för Sverige som talangdestination. Flera av piloterna i fokusområdet har testat nya metoder för att nå ut till målgruppen.

Sedan regeringsuppdraget startade har Svenska institutet fått ett eget uppdrag om att stärka sitt arbete med att marknadsföra Sverige som talangdestination, inklusive för tekniktalanger bosatta utomlands. Detta kommer rapporteras till Utrikesdepartementet i mars 2026. Uppskalningen av Svenska institutets arbete har koordinerats och samordnats i regeringsuppdraget för att bygga ett så robust system som möjligt.

Kunskapsbaserad, långsiktig och samordnad kommunikation om Sverige som karriärdestination

Från den rekryteringsaktivitet som ägde rum i Indien har ett flera lärdomar gjorts. För framtida delegationsresor bör ännu fler svenska företag vara representerade på plats för att möta deltagarnas intresse. Vidare är det viktigt att regioner och kommuner som stödjer deltagarna och deras medföljandes etablering medverkar på plats, samt att personal som besitter specifik kunskap om dessa frågor är på plats.

Svenska institutet och Eures har också vidareutvecklat sina befintliga samarbeten, inte minst kopplat till fysiska aktiviteter så som mässor. Eures erbjudande bidrar till attraktiviteten för Sverige, dock enbart för personer från EU/EES.

Utifrån olika insatser som genomförts inom ramen för uppdraget har behovet av långsiktighet och samordning i insatser för att attrahera tydliggjorts. En rekommendation framåt är att göra Svenska institutets uppdrag att marknadsföra Sverige som talangdestination permanent. Uppdraget bör genomföras i nära samverkan med Work in Sweden och koppla det tydligt till den kunskap, statistik och prognoser kring behov som tas fram inom ramen för en framtida Work in Sweden. SI bör även använda Work in Sweden för att identifiera och genomföra utvecklingsinitiativ som stödjer attraktiviteten genom förbättrade processer i etableringsfasen.

Workinsweden.com - en väg in och kommunikation till internationell kompetens

För att säkerställa en effektiv och tydlig kommunikation till målgruppen är det avgörande att utgå från målgruppens behov och drivkrafter. Genom att förmedla tydlig och relevant information om Sveriges styrkor och vad som krävs för att komma hit kan kommunikation bidra till att Sverige upplevs som en attraktiv plats att flytta till för arbete.

Målgruppen behöver även framöver besöka flera webbplatser och tjänster för att kunna ta sig till Sverige för arbete och bosättning. Det fortsatta arbetet fokuserar på att genom samverkan förbättra förutsättningarna för att respektive myndighet (Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Statens servicecenter) utformar sin information och sina tjänster på ett målgruppsanpassat sätt, samt att vid behov hänvisa till nästa steg eller myndighet för att underlätta processen för målgruppen.

Kommunikation om hur myndighetsprocessen ser ut och fungerar underlättar för individen i sin informationshämtning och kan till viss mån bidra till att processen upplevs som enklare. Detta blev särskilt tydligt i det arbete som genomförts med att kartlägga kundresan till Sverige under det gångna året.

För närvarande pågår ett arbete med att utveckla workinsweden.com där brister och förbättringsförslag i myndigheternas information identifieras. Genom bland annat rekryteringseventet i Indien har behovet av en engelskspråkig jobbportal, med jobbanonser på engelska, tydliggjorts. Detta för att kunna visa för målgrupperna vilka tjänster som finns för dem att söka, och därigenom skapa effektiva och framgångsrika kommunikationsinsatser. Svenska institutet har därför påbörjat ett arbete med att utveckla en jobbportal som en tjänst på workinsweden.com. För att portalen ska bli framgångsrik krävs att även Arbetsförmedlingen deltar i samverkan kring utvecklingen.

Samordnad information från alla myndigheter

Samordning och kontinuerlig kontakt mellan de involverade myndigheterna är av stor betydelse för att kunna tillhandahålla korrekt och effektiv information till målgruppen. Det är också viktigt i individens ansökningsprocesser. Erfarenheter från piloten "Kundresan" har visat att bristande samordning kan skapa hinder för internationell

kompetens, exempelvis avseende personnummer. Samordnad, tydlig och korrekt information bidrar till att målgruppen förstår komplexa frågor, vet vad de ska göra och hur de ska göra det och sparar tid både för målgruppen och organisationen. Dock behöver bra information kompletteras med mer effektiva och smidiga processer.

Varje myndighet ansvarar för att korrekt informera målgruppen. Underlag för hur varje myndighet kan förbättra sin information ska tas fram och till viss del implementeras under 2026. Att individer möter en mer samstämmig och än tydligare information via alla myndigheters webbplats är av betydelse för Sveriges attraktivitet som karriärdestination vilket vi bland annat ser i Kundresan. En förbättrad samverkan mellan myndigheter kopplat till information till målgrupper skapar möjligheter att identifiera nya samarbetsområden och arbeta mer proaktivt.

Genom arbetet med information och kommunikation ser Work in Sweden att det finns ett fortsatt stort behov av samordning kring kommunikation som rör myndigheternas respektive ansvarsområden gentemot målgruppen. Detta är något som påbörjats inom ramen för uppdraget men som behöver mer tid för att få fullt genomslag. Det är därför väsentligt att samarbetet inom ramen för Work in Sweden bevaras och utvecklas långsiktigt, se avsnittet om förslag till framtida samverkansstruktur.

3.3 Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer

Myndighetskontakterna och ansökningsprocesserna brister fortfarande i delar avseende transparens och förutsägbarhet. Effektiviteten mätt i handläggningstid skiljer sig åt vilket ibland förklaras av yttre faktorer såsom var sökanden kommer ifrån och ibland av säsongsbetonade variationer i ärendemängder. Dessutom saknas också fortfarande kunskap och konsensus om vad i myndighetsprocessen som utgör hinder för attraktion och etablering. Myndigheterna behöver därmed fortsatt arbeta för att processen ska framstå som sammanhållen, effektiv och transparent från ansökan om tillstånd till etablering av högkvalificerad internationell kompetens i Sverige. Arbetet handlar om ett ökat utbyte av information mellan myndigheter, en ökad transparens för individen och en ökad effektivitet för myndigheterna.

3.3.1 Resultat och lärdomar

En genomgång av pilotprojekten och indikatorerna för detta område visar att några mätbara resultat ännu inte har uppnåtts. Vissa effekter avseende handläggningstid förväntas inom myndigheterna Skatteverket och Migrationsverket. Den kunskapsdelning och gemensamma analys och behovsbild som arbetet i samverkansuppdraget hittills lett till kan betraktas som ett resultat och en grund för fortsatt arbete inom uppdraget.

Från bland annat kundresan som genomförts kopplat till samlad myndighetsinformation ser vi att Sveriges attraktivitet hos målgrupperna påverkas av hur de administrativa processerna i samband med flytt till Sverige uppfattas. Utifrån kundresan bör vi sträva efter att de görs så smidiga och tydliga som möjligt, vilket förutsätter både ändamålsenlig lagstiftning och effektiva rutiner inom respektive myndighet. Detta kan omfatta åtgärder såsom utökade digitala tjänster. Det kan också handla om att nå ut

med information om förändringar och förbättringar för att motverka gamla sanningar om brister i processen. SCB:s kommande enkätundersökning kring arbetskraftsvandrares erfarenheter av att flytta till och etablera sig i Sverige, som publiceras under våren 2026 kommer att utgöra en viktig kunskapskälla för att vidareutveckla information och processer.

För tredjelandsmedborgare utgör processen för att erhålla tillstånd, såsom arbetstillstånd eller tillstånd för studier, en grundläggande förutsättning för att kunna komma till och etablera sig i Sverige. Nästa steg i processen, både för individer från tredjeland och för personer från EU/EES, innebär antingen folkbokföring för vistelser som överstiger ett år eller ansökan om samordningsnummer vid kortare vistelser. Migrationsrättslig grund för och vistelsens längd definierar till del hur processens olika steg ser ut. Myndigheterna har initialt valt att fokusera på anställning som grund för uppehållstillstånd och vistelser över ett år (grund för folkbokföring).

I syfte att nå enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer har Migrationsverket fortsatt att uppfylla sitt servicelöfte om 30 dagars handläggningstid för kompletta ansökningar avseende anställning inom högkvalificerade yrken, inklusive forskartjänster. Att identifiera och implementera förbättringsåtgärder i olika delar av processen, såsom att inkludera fler sökandegrupper i servicelöftet om 30 dagars handläggningstid för uppehållstillstånd har ett värde i sig. Men för att skapa en verklig förändring av den totala processtiden samt ge ett sammanhållet intryck av processen krävs ytterligare systemförbättrande insatser, till exempel ökade möjligheter till datadelning och dataanvändning för att utveckla mer ändamålsenliga tjänster för individen. Detta behandlas även i kapitel 1, Slutsatser och rekommendationer.

När det gäller åtgärder för att öka transparensen i processen har det framkommit att de deltagande myndigheterna tillämpar olika metoder både för styrning av verksamheten och kommunikation med sina målgrupper. Migrationsverket har sedan 2024 använt *servicelöfte* som ett verktyg för att skapa förutsägbarhet samt etablera en ram för kommunikationen med specifika målgrupper, såsom anställda inom högkvalificerade yrken och forskare.

Skatteverket avskaffade däremot sina officiella servicelöften omkring 2010–2011 i samband med en övergång till mer flexibla interna mål och kvalitetsstyrningssystem. Servicelöften var en del av Skatteverkets arbete med kundorientering och transparens under 2000-talet. Från och med 2010–2011 ansågs dock interna kvalitetsmål och uppföljning erbjuda större flexibilitet än fasta löften, inte minst med hänsyn till varierande ärendekomplexitet samt ökad automatisering och utbyggnad av e-tjänster, vilket i sin tur reducerade handläggningstider och därmed behovet av sådana löften. I dag kommunicerar Skatteverket förväntade handläggningstider och serviceambitioner via sin webbplats och i direktkontakt med medborgare. Myndigheten redovisar också verksamhetsmål och resultat i årsredovisningar, dock utan att benämna dessa som servicelöften.

Genomsnittliga tider för beviljande av arbetstillstånd och folkbokföring vid flytt till Sverige varierar under året. Det är ännu inte fastställt vad som räknas som en önskvärd eller konkurrenskraftig handläggningstid, men att minska variationen mellan olika tidsperioder skulle kunna bidra till ökad transparens och förutsägbarhet för indi-

viden. Handläggningstiden för folkbokföring påverkas starkt av antalet ärenden, särskilt under perioden juli–september då flertalet internationella studenter anländer. Trots variationer har väntetiden varit som mest 3–4 veckor sedan juni 2024 då biometrisk kontroll infördes vid anmälan om flytt till Sverige.

Folkbokföringen utgör en central funktion för flera viktiga samhällstjänster, exempelvis öppnande av bankkonto. Det finns en viktig potential i att öka medvetenheten om att flyttanmälan till Sverige kan genomföras redan två veckor före inresa, givet att uppehållstillstånd har beviljats. Denna åtgärd skulle kunna minska den tidsperiod efter ankomst då individer väntar på beslut om folkbokföring och tilldelning av personnummer. Detta kommer att prövas under 2026.

Ett eventuellt projekt avseende AI-baserade guidningstjänster skulle kunna fungera som en brygga mellan olika myndigheters verksamhetsområden, till gagn för en mer transparent process för målgrupperna. Något som också ska vidareutvecklas i det fortsatta arbetet inom området.

Utifrån de övergripande indikatorerna i kapitel tre rörande Eures ser vi att Arbetsförmedlingen som helhet möter 14 procent av den internationella kompetens som kommer till Sverige. Ett fördjupat arbete för att ytterligare kartlägga behov och förutsättningar avseende stöd till individen vid etablering kommer att utvecklas vidare under 2026. Eures arbetsprocess samt Arbetsförmedlingens arbete med Globaliseringsfonden utgör centrala utgångspunkter för detta fortsatta utvecklingsarbete.

Vidare ser vi att stöd till medföljande partner till arbetskraftsinvandrare är en viktig faktor för att attrahera och behålla internationell kompetens. Något även Arbetsförmedlingen lyfter som en slutsats i arbetet med Northvolts konkurs är att medföljandes etablering på orten och i arbetslivet är en nyckelfaktor för att behålla inflyttad internationell kompetens. Move to Gothenburgs pilotprojekt som rört medföljande grundar sig på samma insikter och att bättre möta hela familjens utmaningar under flyttprocessen till Sverige skulle troligtvis öka Sveriges förmåga att behålla internationell kompetens. Utmaningarna för medföljande familj är inte unika inom målgruppen, utan även här identifieras brist på samordnad information, oförutsägbara handläggningstider och regelverk som inte uppfattas som anpassade till målgrupperna som viktiga förbättringsområden. Vidare lyfts behovet av särskilda program för medföljande. Det är kunskaper som myndigheterna kommer arbeta vidare med under 2026.

3.4 Samlad statistik och kunskap om behov av arbetskraftsinvandring

Inom ramen för Work in Sweden har statistik och kunskap om arbetskraftsinvandring, både vad gäller nuläget och framtida behov tagits fram. Utan grundläggande statistik, fördjupande studier, analyser och prognoser är det svårt att bedöma nyttan av investeringar i olika främjandeinsatser eller att fatta välgrundade beslut om förändringar i det nuvarande systemet. Arbetet rör statistik om arbetskraftsinvandring, arbetsgivare samt studenter och forskare, prognoser om behovet av arbetskraftsinvandring (framtagna av SCB och Arbetsförmedlingen), fördjupade studier som belyser utvecklingen

och effekterna samt utvecklingen av data som möjliggör bättre analyser och beslutsunderlag.

3.4.1 Resultat och lärdomar

Regeringsuppdraget har redan nu genererat mycket ny kunskap. De viktigaste resultaten har presenterats på webinarier och konferenser. Utifrån antalet nedladdningar och deltagande på webbseminarier kopplat till kunskapsunderlagen som tagits fram inom ramen för uppdraget ser vi ett stort intresse kring statistik, prognoser och kunskapsunderlag från aktörer så som kommuner och regioner, lärosäten, branschorganisationer med flera. För att underlätta användningen framöver behöver underlagen förpackas på ett mer lättillgängligt sätt, vilket kopplar väl till pilotprojekten i fokusområde fem som arbetar med nätverk och erfarenhetsdelning.

Forskningsöversikten samt övriga underlag rörande statistik och prognoser ger en bra grund för att analysera Sveriges nuläge och utvecklingsmöjligheter. Eftersom det finns så mycket ny kunskap och data är det något svårt att få en överblick. Därför behöver myndigheterna arbeta mer aktivt med att paketera och tillgängliggöra den kunskap som tas fram av SCB och andra aktörer, liksom de insikter som kommer ur pilotprojekten, så att både beslutsfattare och berörda aktörer på nationell, regional och lokal nivå får ett bättre underlag i sitt arbete med frågorna.

Insikter från arbetet med lönekrav och undantag

Arbetsförmedlingen har skrivit ett PM till Migrationsverket där yrken som arbetsgivare har svårt att rekrytera inom Sverige identifierats¹². Det visar att behovet av arbetskraftsinvandring inte enbart gäller högavlönade yrken, utan även i betydande utsträckning i yrken med lägre löner. Vissa regionala skillnader har identifierats. Underlaget behöver beaktas i det framtida arbetet med kunskapsutveckling inom Work in Sweden.

Utveckla analysen av vilka yrken och länder Sverige bör satsa på

För att alla aktörer i Sverige som arbetar med talangattraktion kan jobbar mer kunskapsbaserat och målinriktat behövs mer samlad kunskap om behoven avseende specifika målyrken och möjliga länder där kompetensen som efterfrågas finns.

Vi kommer därmed genomföra en fördjupad analys som sammanför statistik och prognoser och som kan ge vägledning om vilka kompetensgap vi har framåt och där det finns potential att fylla på med utländsk kompetens. Dessa utpekade behov behöver

¹² Migrationsverket, *Redovisning av lista med förslag på yrken som kan undantas från ett lönekrav som villkor för arbetstillstånd*, (2025), Diarienummer 1.1.1.1-2025-2095, <https://www.migrationsverket.se/nyhetsarkiv/nyhetsarkiv/2025-07-24-forslag-pa-yrken-som-kan-undantas-nytt-lonekrav-for-arbetstillstand.html>

sedan kopplas till specifika länder eller regioner där analyser visar att efterfrågade kompetensen finns tillgänglig.

Underlag för analysen är dels statistik om arbetskraftsinvandring från EU/EES och från tredje land och inom vilka yrken och branscher de arbetar, dels information om kompetensbehovet och kompetensgap på kort och på lång sikt (prognoser).

SCB, Arbetsförmedlingen och Tillväxtverket planerar en pilot under 2026 där ett första underlag tas fram för ett begränsat antal yrken. Syftet är att pröva konceptet och undersöka potentialen i hur analyserna kan användas som beslutsstöd i arbetet för att attrahera högkvalificerad internationell kompetens. Underlag ska utvecklas tillsammans med Svenska institutets arbete med landsstrategier.

Under 2026 kommer också en fördjupad studie tas fram med syfte att kartlägga var i världen den efterfrågade kompetensen finns. Resultatet ska kunna användas som underlag för framtida strategier och prioriteringar inom det framtida arbetet med Work in Sweden.

3.5 Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens

Arbetsgivare har fortsatt begränsad kunskap om möjligheterna att rekrytera internationell kompetens. Myndighetssamordningen för att stödja denna process behöver också fortsätta förbättras för att små och medelstora företag lättare ska kunna navigera rekryteringsprocessen. Målet är att arbetsgivare ska erbjudas ett sammanhängande, relevant och likvärdigt stöd för att attrahera, rekrytera och integrera internationell talang, oavsett geografisk placering. Myndigheterna arbetar därför med att öka arbetsgivarnas insikt och kunskap om hur rekrytering av internationell arbetskraft går till samt vilket värde den tillför verksamheten, utarbeta och sprida tydlig, ändamålsenlig information om myndighetsprocesser, vägleda arbetsgivare i hur och var de kan hitta internationell kompetens samt utveckla insatser för att attrahera startups och entreprenörer till Sverige.

3.5.1 Resultat och lärdomar

Arbetet med arbetsgivares förutsättningar har på flera sätt belyst de strukturella och praktiska utmaningar som finns när det gäller att stärka svenska arbetsgivares förmåga att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Pilotprojekten har varit viktiga testbäddar för nya arbets sätt, också visat på behovet av tydligare ansvarsfördelning och bättre samordning mellan berörda aktörer.

En central slutsats är att samverkan över myndighetsgränser tar tid men är helt avgörande för att skapa varaktiga effekter. För att kunna erbjuda arbetsgivare ett verkligt stöd krävs att flera aktörer verkar tillsammans och ser sina roller som delar av en gemensam kedja snarare än separata insatser. Arbetet har visat att många av utmaningarna handlar om just gränssnittet mellan olika myndigheter och organisationer – där ansvar, information och digitala processer fortfarande upplevs splittrade.

För att främja förändrade beteenden och öka kunskapen om internationell rekrytering har 1 000 arbetsgivare fått ta del av handboken *The Insider's Guide to Recruiting Inter-*

*nationals*¹³. Denna åtgärd, i kombination med en uppdatering av informationen för arbetsgivare som vill rekrytera internationell kompetens på Tillväxtverkets webbplats [verksam.se](https://www.verksam.se), utgör viktiga förbättringar som myndigheterna nu vidareutvecklar och fortsätter att sprida.

Workshopen som Eures genomförde med arbetsgivare tillsammans med Region Kalmar skapade en bred mötesplats för aktörer och visade hur befintliga strukturer kan användas för samordning. Det upplevs som fragmentiserat och svårt för företagen att veta var man vänder sig. En tydlig väg in för arbetsgivarna är något vi behöver jobba mer fokuserat med framåt. Samtidigt vittnar flera aktörer så som Eures och Statens servicecenter om svårigheten att nå ut till arbetsgivare – trots ett tydligt behov.

Arbetsgivare efterfrågar konkreta, tillgängliga stöd genom hela processen: från behovsanalys och rekrytering till etablering och långsiktig integration av internationell kompetens. En återkommande synpunkt är att stödsystemet i dag är fragmenterat, vilket skapar osäkerhet och gör det svårt för företag att veta vart de ska vända sig.

Arbetet med Migrationsverkets servicemodell där arbetsgivare fått förbättrad information, digitala tjänster och en guide för arbetsgivare (över 2 500 visningar första månaden) visar också på en efterfrågan av mer och bättre målgruppsanpassad information. Dessa resultat och servicelöftet som helhet måste också spridas till fler arbetsgivare, något vi kommer fortsatt arbeta med under nästa år.

De kvantitativa underlagen framtagna i uppdraget (utförligare beskrivna i bilaga B – Statistik, prognoser och fördjupade studier) stärker denna bild. Enligt en av rapporterna¹⁴ som tagits fram inom ramen för uppdraget framgår att näringslivet sysselsätter den stora majoriteten av arbetskraftsinvandrare från tredje land – nio av tio – och att dessa i hög grad arbetar inom teknikintensiva branscher med höga kvalifikationskrav. Vidare visar rapporten att stora arbetsställen med högkvalificerad personal är mer benägna att rekrytera internationellt, medan även arbetsplatser med lägre kvalifikationskrav ofta anlitar internationell arbetskraft. Arbetskraftsinvandrare återfinns dessutom oftare i yngre, snabbväxande företag med stark exportinriktning, vilket visar på sambandet mellan internationell rekrytering, tillväxt och innovationsförmåga.

En annan viktig insikt är att förutsägbarhet i migrationspolitiken är en grundförutsättning för att arbetsgivare ska våga rekrytera internationell kompetens. Osäkerhet kring regler, handläggningstider och tillståndprocesser skapar tvekan och riskerar att bromsa den kompetensförsörjning som Sverige behöver för att förbli konkurrenskraftigt.

¹³ Switch to Sweden, https://switchtosweden.se/wp-content/uploads/sites/12/2025/09/SWE_Recruiting-International-Talent_Pages_250929.pdf (2025)

¹⁴ SCB, *Arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2024:5) www.scb.se/publikation/58232

3.6 Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och integrera internationell kompetens

Arbetet med detta fokusområde handlar om att etablera strukturer för erfarenhetsutbyte, kunskapsutveckling och samverkan mellan myndigheter, regioner, kommuner och lärosäten, med syfte att tillsammans attrahera och etablera internationell kompetens. Under arbetets gång har vi identifierat behov av att fokusera erfarenhetsutbytet och kunskapsutvecklingen mot etablering och att behålla kompetens inklusive hela familjens etablering. Att bygga samverkan mellan stat, regioner, kommuner och lärosäten är då viktigt. Detta är något som också lyfts i Produktivitetskommissionens slutbetänkande där de slår fast att bättre förutsättningar för ”kompetensinvandring är en av de mekanismer som har starkast evidensbas för att driva produktivitet”¹⁵. Vidare lyfter man behovet av ”ett attraktivt helhetserbjudande till dessa personer som omfattar hela livet för dem och deras familjer”.

3.6.1 Resultat och lärdomar

Flera insikter från pilotprojekten har framkommit som är relevanta för det fortsatta arbetet framåt. Generellt ser vi genom arbetet med regioner, kommuner och lärosäten att samverkan är avgörande - där samverkan fungerar väl når projekten längre. Samtidigt finns behov av att bygga långsiktiga strukturer för mottagande och etablering, inte bara tillfälliga insatser. Därutöver har projekt som lyckats väl haft ett tydligt fokus på målgruppernas behov.

Det finns behov av att arbeta än mer med etablering och att behålla kompetens, här är regioner, kommuner och lärosäten viktiga aktörer som har större rådgivning än myndigheterna i detta uppdrag. Vi behöver fortsätta att testa och utveckla arenor för erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling samt utveckla och testa angreppssätt tillsammans med kommuner, regioner och lärosäten.

Statens servicecenters pilotprojekt visar att myndigheten i hög grad är en drop-in-verksamhet och är därför beroende av att andra aktörer aktivt informerar och bjuder in deltagare till den utökad vägledningen som genomförts som test inom Work in Sweden. Erfarenheterna hittills visar att lärosäten på orterna Malmö och Örebro där pilotprojekten genomförs har varit (särskilt) tillgängliga och visat stort intresse för samarbete. Däremot har det varit mer utmanande att nå ut till företag, vilket har lett till att färre arbetstagare utanför universitetsvärlden har deltagit. Det har också framkommit att målgrupperna, inklusive medföljande, har ett tydligt behov av fysiska möten. Det handlar om inställelseärenden och behov av tidig samlad information om processen för etablering och myndighetskontakter. Vidare framkommer behov av generell information i form av checklistor och informationsträffar. Utöver det fysiska mötet bekräftas också behovet av digital information, både i form av generell vägledning och möjligheten till digitala personliga möten. Statens servicecenter arbetar framåt med att utveckla strukturer för lokal och regional samverkan för att bättre fånga upp behov

¹⁵ SOU 2025:96 *Fler möjligheter till ökat välbefinnande*

och undersöka hur myndigheten kan arbeta med mobila och flexibla lösningar för att möta dessa.

Det har funnits ett stort engagemang från kommuner, regioner, lärosäten och andra aktörer att följa, delta i och bidra till regeringsuppdraget. Det ser vi inte minst i intresset för den utlysning som genomfördes inom uppdraget med syfte att stärka regioner, kommuner och lärosätens kapacitet där 41 ansökningar kom in. Behoven av internationell kompetens varierar mellan olika platser, liksom förutsättningarna för att arbeta med att attrahera, etablera och behålla denna kompetens. Detta kräver i många fall skraddarsydda lösningar och ett nära samarbete mellan aktörer på lokal, regional och nationell nivå. Regioner, kommuner och lärosäten har en central roll i att skapa förutsättningar för mottagande och etablering av internationell kompetens och medföljande, vilket Luleås koncept med Welcome House och Region Västerbottens arbete med Welcome Week visar på. Samtidigt finns områden där myndigheternas ansvar och mandat är begränsat, vilket gör samverkan med dessa samt arbetsgivare och branschorganisationer avgörande för att lyckas med intentionen med uppdraget. Individens perspektiv måste stärkas genom insatser som sociala mötesplatser och så kallade "soft landing"-lösningar, som underlättar integration och etablering där vikten av det personliga mötet framkommer. Erfarenheter visar att goda exempel har stor betydelse för kunskapsdelning och inspiration mellan regioner. Arbetsförmedlingen och Eures har en viktig roll i att underlätta för EU-medborgare och deras medföljande att etablera sig i Sverige. Dock inga särskilda löpande insatser riktade just till medföljande utan det är individens behov som styr. Detta stöd är inte lika tydligt för tredjelandsmedborgare och deras medföljande. Utifrån piloten med program för medföljande som International house genomförde ser vi vidare att för att minska förväntansgapet och stärka integrationen tyder resultaten på behov av realistisk information, praktiskt stöd, yrkesinriktad språkutbildning samt nätverksmöjligheter (se mer beskrivning av piloten under fokusområde två i bilagan).

Slutligen efterfrågar kommuner och regioner en långsiktig samverkansstruktur för internationell kompetensförsörjning även efter att Work in Sweden-uppdraget avslutats. En sådan struktur bör bygga på tydliga roller, gemensamma mål och en integrerad modell för samarbete mellan myndigheter, regioner, kommuner, lärosäten och arbetsgivare framgent ska gå till.

Sverige har en hög andel utländska doktorander och forskare och en stor andel av de utländska doktoranderna lämnar Sverige efter färdig forskarutbildning.¹⁶ Detta leder till att Sverige går miste om värdefull kompetens och potentiell arbetskraft och det finns en risk för att kvaliteten på den forskning som bedrivs minskar över tid (ibid). I enlighet med slutrapporten från pilotprojektet vid Linköpings universitet och dialoger med EURAXESS Sverige och lärosäten ser vi inom Work in Sweden att Sverige behöver göra än mer arbete för att etablera och behålla efterfrågade studenter, doktorander och forskare så att fler som vill stanna också stannar efter avslutade studier eller

¹⁶ Ds 2024:31 *Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och studenter*

forskningsbesök i Sverige. Insatser för att skapa fler ytor mellan studenter, doktorander och forskare och arbetsgivare är ett behov som adresseras bland annat i ett pilotprojekt som Bron Innovation genomför som fokuserar på traineeprogram med mastersstudenter och företag. Att erbjuda fler möjligheter för industridoktorander kan vara en väg framåt. Här kan nämnas vikten av nära samverkan mellan akademi och näringsliv vilket betonas i resultaten från pilotprojektet i Linköping. En mer aktiv och riktad karriärplanering redan under studie- eller doktorandtiden kan vara en viktig framgångsfaktor. Det tar tid att förstå en ny kultur, och den förståelsen är särskilt viktig om man framgångsrikt ska kunna etablera sig på en ny, i det här fallet, svensk arbetsmarknad. Det behövs således ökade insatser för att stötta dessa individers integrering och etablering så som genom exempelvis tidiga och utökade möjligheter till studier i svenska. Arbetet behöver utöver studentens eller doktorandens individuella behov av stöd givetvis utgå från det enskilda lärosätets forskning och utbildning. Ett steg i denna riktning var konferensen som SUHF genomförde 28 januari med temat "Lärosätenas arbete för att attrahera, integrera och behålla internationell kompetens". Där diskuterade lärosätetsledningar vilken roll och uppgift som lärosätena har kopplat till dessa frågor samt fick information om arbetet och möjligheterna med regeringsuppdraget Work in Sweden. Eftersom arbetet med att attrahera, etablera och behålla internationella studenter, doktorander och forskare varierar mellan olika lärosäten, samt att Work in Sweden finansierar olika pilotprojekt vid respektive institution, har behovet av att underlätta ett ökat erfarenhetsutbyte och lärande identifierats i dialog med Switch to Sweden och EURAXESS Sverige.

3.7 Tillväxtverkets samordningsuppdrag

I Tillväxtverkets koordinerade roll har myndigheten arbetat med de nio andra myndigheterna, Business Sweden samt flera regionala och lokala aktörer med syftet att stärka Sveriges förmåga att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens.

3.7.1 Koordinering av nuvarande samverkansuppdrag

Tillväxtverket har i sitt samordnande arbete haft stor hjälp av den gemensamma mission som alla myndigheter har ställt sig bakom. Myndigheterna har samordnat sitt arbete genom fem fokusområden där varje myndighet valt sitt engagemang utifrån roll och ansvar. Arbetet sker löpande med regelbundna möten några gånger i månaden. Varje vecka deltar representanter från myndigheterna i möten för att samordna och utveckla gruppen gemensamt. I detta ingår även kontinuerlig kompetensutveckling och omvärldsbevakning. En styrgrupp träffas månatligen för beslut och strategi, och referensgruppen möts två gånger om året för synpunkter och förankring.

Arbetet bedrivs genom en strukturerad samverkansmodell som omfattar:

- **Fokusområden:** Olika myndigheter leder varje område och de bemannas utifrån myndigheternas respektive roll och ansvar. Fokusområdesansvariga ansvarar för och kallar till möten som genomförs med viss regelbundenhet några gånger i månaden. Det är i dessa arbetsgrupper som initiering och prioritering samt tillvaratagandet av lärdomar för framtida insatser ska tas fram.

- **Myndighetsgrupp:** Representanter för alla myndigheter träffas för löpande koordinering och förankring men också för att möjliggöra kontinuerlig kompetensutveckling genom olika myndigheters dragningar vid löpande arbetsmöten, webbseminarier samt den nationella konferensen 8 oktober 2025. Gemensam omvärldsbevakning för att stärka kunskapsbasen och anpassa arbetet till aktuella utmaningar och möjligheter sker bland annat genom den gemensamma Teamskanalen.
- **Styrgrupp:** En styrgrupp med representanter på chefsnivå från de deltagande myndigheterna sammanträder månatligen för att fatta strategiska beslut och hantera övergripande frågor.
- **Gemensamma workshops med styrgrupp och arbetsgrupp:** Fysiska fördjupade workshops och tematiska arbetsgrupper har genomförts vid två tillfällen under 2025 för att utveckla konkreta lösningar, dela kunskap och driva utvecklingsarbete inom exempelvis processförbättring, digitalisering och mottagande av internationell kompetens. Vid senaste workshopen arbetade gruppen med en framtida samverkansstruktur.
- **Referensgruppsmöten:** En bredare extern referensgrupp med representanter från myndigheter, regioner, kommuner och lärosäten samlas två gånger per år för att ge synpunkter, bidra med erfarenheter och förankra arbetet.

Tillväxtverket ansvarar för att samordna dessa aktiviteter, säkerställa en öppen dialog och skapa förutsättningar för ett effektivt och lärande samarbete mellan aktörerna. Detta för att bidra till ett arbetssätt som främjas gemensam förståelse, erfarenhetsutbyte och utveckling av samordnade insatser.

Portfölj med pilotprojekt – samlande kraft

Pilotportföljen används för att ge en samlad bild av pågående piloter och deras koppling till målgrupper, fokusområden och missioner. Portföljen gör det möjligt att exempelvis identifiera områden vi saknar piloter på, se hur beroenden mellan piloter ser ut och sedan prioritera insatser utifrån hur de tillsammans bidrar till uppdragets mission.

Vi har utifrån vår analys med fokus på samarbetsstruktur kunnat se hur vissa områden involverar fler aktörer och i högre grad bygger på en lyckad samverkansstruktur. Utbildnings- och nätverksinsatser och utbyte av information (data) är exempel på sådana typer insatser. Vi har även kunnat följa hur portföljen har skiftat fokus utifrån olika målgrupper och identifierat till exempel hemvändare som en målgrupp med färre direkta insatser i nuläget.

Utlysning av medel

I februari genomförde Tillväxtverket en utlysning riktad till regioner, kommuner, lärosäten eller andra offentliga eller privata initiativ som ville genomföra insatser i form av piloter. Syftet med dessa piloter är bidra till missionen genom att utveckla metoder och verktyg som kan skalas upp och spridas genom uppdraget. Det kom in 41 ansökningar och av dessa beviljade Tillväxtverket stöd till sju projekt

3.7.2 Lärdomar för samordning av Work in Sweden

Flera myndigheter beskriver att skillnader i organisatorisk mognad, intern förankring och mandatnivå har varit centrala utmaningar i samverkan inom Work in Sweden. Det har tagit tid att skapa en gemensam förståelse för uppdraget och etablera en effektiv samverkan. Myndigheterna är eniga om att framgångsrik myndighetssamverkan förutsätter engagerade individer med både rätt kompetens och tillräckliga mandat.

Myndigheterna konstaterar att det finns olikheter i kultur och uppdrag som i viss mån har påverkat samverkan. Främjandemyndigheter som Vinnova, Svenska institutet och Tillväxtverket arbetar generellt i en logik som fokuserar på att främja öppenhet, innovation och flexibilitet, medan Migrationsverket och Skatteverket mer tydligt arbetar med myndighetsutövning inom en kontroll- och rättssäkerhetslogik. Skillnaderna har bidragit till viktiga insikter om varandras arbetssätt men också skapat vissa utmaningar då myndighetsutövningen inte alltid medger snabba beslut eller förändringar i förhållningssätt till inarbetade strukturer och sätt att arbeta.

Tillväxtverket framhåller att dessa olikheter både har bromsat och berikat processen. Tillväxtverket ser sin roll som brobyggare mellan olika myndighetskulturer, och menar att framgångar ofta berott på förmågan att skapa förståelse mellan främjande och mer kontrollerande logiker. Tillväxtverket anser att det har varit avgörande att låta myndigheterna arbeta sig fram till en gemensam förståelse, snarare än att snabbt skapa formella styrmekanismer. Samverkan mellan myndigheter kräver också intern förankring hos varje aktör vilket ibland kan vara tidsutdragna processer beroende på olika interna myndighetsstrukturer. Tillväxtverket har löpande och aktivt försökt att stötta myndigheterna i syfte att skapa en fokuserad och relevant samverkan kring frågorna i vårt uppdrag.

3.7.3 Förtydligande avseende framtida samverkansstruktur

Arbetet inom Work in Sweden har tydliggjort behovet av en långsiktig och strukturerad samverkan mellan myndigheter, regioner och andra relevanta aktörer för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Baserat på internationella erfarenheter och det arbete som genomförts inom ramen för regeringsuppdraget bedömer vi att ett sammanhållet och koordinerat system, snarare än enskilda punktinsatser, är nödvändigt för att Sverige ska kunna utvecklas som en konkurrenskraftig destination för internationell kompetens.

Erfarenheterna från andra samverkansstrukturer visar att tydliga mandat, gemensamma mål, formaliserade samverkansformer samt en nära dialog med regeringen avseende styrning och uppföljning är avgörande för att kunna hantera komplexa frågor som kräver insatser från flera aktörer. Det är även centralt att samverkan integreras i ordinarie verksamhet och vilar på tydlig politisk förankring med långsiktiga mandat.

Forskare från KTH har gjort en förstudie¹⁷ inför inrättandet av en långsiktig samverkanstruktur med utgångspunkt i det arbete som hittills bedrivits inom Work in Sweden-uppdraget. Studien visar att arbetet med internationell kompetensförsörjning behöver fortsätta långsiktigt, med en nationell strategi, tydligare myndighetsuppdrag och en starkare samordnande funktion. Rapporten lyfter både utmaningar såsom osynkade departement, olika myndighetslogiker och bristande datainfrastruktur och framgångsfaktorer som det missionsdrivna arbetssättet. För att lyckas krävs strukturerad samverkan mellan nivåer och aktörer samt ett tydligt fokus på målgruppens behov.

Myndigheterna i uppdraget föreslår att:

- Alla ingående myndigheter i Work in Sweden-uppdraget får i uppdrag att etablera och delta i myndighetssamverkan för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens.
- Samverkan samordnas av Tillväxtverket och en nationell samordningsfunktion inrättas på verket.
- En gemensam handlingsplan upprättas av de ingående myndigheterna i dialog med Regeringskansliet.

Arbetsförmedlingen vill i stället att framtida samverkan sker inom befintliga strukturer.

Samverkanstruktur

En långsiktig myndighetssamverkan för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens ska:

- Driva utveckling och skapa synergier:
Identifiera, föreslå och initiera utvecklingsinsatser som går över flera myndigheter som skapar tydliga synergier hos myndigheterna och för individ och arbetsgivare.
- Samverka med regionala och lokala aktörer:
Verka för att regioner, kommuner, lärosäten och andra relevanta aktörer deltar i ett gemensamt koordinerat arbete. Detta sker genom återkommande forum på nationell och regional nivå, samt via lärplattformar och nätverk som stödjer gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte. Minst en konferens ska genomföras årligen för att dela lärande och erfarenheter, sprida kunskap och erbjuda en fysisk plattform för samverkan.
- Ta fram kunskapsunderlag:
Producera statistik, prognoser och analyser som ligger till grund för framtida

¹⁷ KTH, *Samverkan i Work in Sweden - Lärdomar och framtida samverkanbehov från myndigheter och aktörer i uppdraget Work in Sweden* (2025)

arbete, prioriteringar och beslut. Lämna förslag och rekommendationer till regeringen som är kunskapsbaserade och utgår från arbetsmarknadens behov.

- Ge stöd till arbetsgivare:
Skapa samlade kontaktpunkter och praktiska stödverktyg som gör myndighetsstödet mer samordnat, lättillgängligt och användarvänligt för arbetsgivare.

Arbetet inom samverkansstrukturen bör koordineras med det arbete som görs inom ramen för Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning, Plattformen för internationalisering (PLINT), Svenska institutets Team Sweden Talent Attraction Advisory Board, Business Swedens nätverk för investeringsfrämjande aktörer samt Kompetensförsörjningsnätverket för regioner (ett nätverk för regioner där Tillväxtverket är sammanställande myndighet). Arbetet som sker inom dessa samverkansstrukturer har på olika sätt bäring på möjligheterna att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Ingen av dem samlar dock alla de myndigheter som har del i kedjan från att attrahera internationell kompetens till att individer med medföljande är etablerade i Sverige. Tillväxtverkets uppfattning är att en framtida samverkansstruktur bör inkludera alla myndigheter som ingår i Work in Sweden-uppdraget samt arbeta övergripande, strategiskt och fokuserat med frågor som rör internationell kompetens.

Samordningsfunktion

En nationell samordningsfunktion på Tillväxtverket ska samordna arbetet organisatoriskt och vad gäller uppföljning och dialog med Regeringskansliet.

Strategisk handlingsplan

En gemensam strategisk plan upprättas av de ingående myndigheterna i dialog med Regeringskansliet. Av planen ska framgå mål, resurser och ansvarsfördelning mellan berörda myndigheter, vilka i sin tur lyder under olika departement. Planen bör utgå ifrån att effekter uppnås bäst om varje aktör agerar inom sitt verksamhetsområde men strävar mot övergripande mål. Planen skulle också vara utgångspunkt för dialog med och uppföljning av Regeringskansliet.

Resurser och finansiering

Arbete inom samverkansstrukturen och i samordningsfunktionen behöver finansieras. Följande finansieringsbehov finns:

- Samordningsfunktionen på Tillväxtverket samt resurser för kommunikation, ekonomi och juridik.
- Basfinansiering för övriga myndigheters deltagande och insatser.
- Finansiering för att uppdatera befintliga och producera nya kunskapsunderlag.
- Tillkommande resurser och finansiering för att stötta utvecklingsinitiativ och möjliggöra samverkan och erfarenhetsutbyte primärt på lokal och regional nivå.

Förslag till text i regleringsbrev eller instruktion

För Tillväxtverket:

Tillväxtverket ska samordna myndighetssamverkan för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens. Tillväxtverket ska säkerställa att samverkan sker på ett strukturerat och effektivt sätt, samt årligen åiterrapportera till regeringen om arbetets resultat och utvecklingsbehov.

För övriga myndigheter:

Myndigheten ska, inom ramen för den av regeringen beslutade myndighetssamverkan avseende att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad och efterfrågad internationell kompetens, bidra till utvecklingen av ett sammanhållet, ändamålsenligt och effektivt system för detta ändamål. Uppdraget ska genomföras i nära samverkan med berörda statliga myndigheter, regioner och lärosäten för att stärka Sveriges konkurrenskraft och säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning.

Myndigheten ska delta i samverkan i enlighet med den organisation och ansvarsfördelning som fastställs samt bidra till att identifiera och föreslå åtgärder som kan stärka samordning, utvecklingsmöjligheter och synergier mellan aktörerna.

Myndigheten ska årligen redovisa till regeringen vilka insatser som genomförts, vilka resultat som uppnåtts samt vilka iakttagelser och erfarenheter som gjorts inom ramen för samverkansuppdraget.

3.8 Policylab

Parallellt med fokusområdesstrukturen arbetar en grupp av myndigheter, med processtöd från Vinnova och konsultföretaget Ramböll Management genom en arbetsprocess kallad policylab. En arbetsmetod som innehåller processtegen fördjupning, förståelse och identifiering av olika vägval. Omfånget av möjliga problemområden att analysera och föreslå förbättringar kring kommer bland annat från uppdragets referensgrupp. I det aktuella arbetet har arbetsgruppen analyserat och utforskat ett avgränsat lagstiftningsområde.

Problemområdet som arbetsgruppen undersöker berör en bestämmelse i utlänningslagen som utgör en huvudprincip i svensk migrationslagstiftning om att uppehållstillstånd ska vara beviljade innan inresan till Sverige (5 kap. 18 § utlänningslagen). Analysen tar sikte på familjemedlemmars självständiga rätt till uppehållstillstånd och möjlighet till statusbyte efter inresan till Sverige utan att behöva lämna Sverige. Historiskt har ett flertal undantag införts till bestämmelsen genom lagändringar utifrån identifierade behov. Även gällande praxis vid tillämpningen av bestämmelsen har normerat förhållandet till om uppehållstillstånd behöver vara beviljat före inresan till Sverige i alla situationer. Utifrån vittnesmål och inte minst från referensgruppen skapar denna huvudprincip i vissa situationer när uppehållstillstånd ska förlängas och personliga omständigheter samtidigt ändras en inflexibilitet eller i värsta fall hinder för retention.

Effekterna av nuvarande lagstiftning och tillämpning bedöms vara sådana som regeringsuppdraget har för avsikt att minimera, det vill säga att högkvalificerad arbetskraft väljer bort Sverige som en arbetsdestination. Detta ska ställas mot uppdragets mål att fler högkvalificerade ska vilja etablera sig långsiktigt i Sverige.

I skrivande stund pågår analys och sammanställning av resultatet från policylabbet i den här frågan. Initialt kommer underlaget bidra till regeringsuppdragets arbete och fokus kring medföljande familjemedlemmars centrala roll för att behålla högkvalificerad arbetskraft. Efter utvärdering kan arbetsmetoden policylab komma att föreslås bli en integrerad del i förslaget om en framtida samverkansstruktur.

Bilaga A – Indikatorer, resultat och leveranser

I denna bilaga redovisas indikatorer, resultat och leveranser för fokusområde 1,2,4 och 5. För indikatorer, resultat och leveranser för fokusområde 3 finns dessa redovisade i bilaga B.

1 Samlad myndighetsinformation

Delmission: År 2027 tillhandahåller Sverige ett sammanhållet, nationellt och målgruppsanpassat ekosystem av kommunikationsinsatser som används och gör det enklare och mer attraktivt för efterfrågad internationell kompetens att välja att flytta till Sverige för att bli en del av den svenska kompetensförsörjningen.

Indikatorer med kommentarer

Indikatorerna visar att kommunikationsinsatserna når målgrupperna effektivt och skapar engagemang. Nästa steg är att säkerställa att detta engagemang leder till faktiska handlingar, såsom ansökningar och etablering i Sverige. Särskilt viktigt blir att följa upp hur många som klickar sig vidare från workinsweden.com ut till aktuell myndighet. Att koppla dessa till konverteringsmål (mätetal som talar om hur många procent av alla webbplatsbesökare som uppfyller en önskad åtgärd på en webbplats) är något myndigheterna ska undersöka förutsättningarna för under det fortsatta arbetet.

Övergripande indikatorer (indikator på delmissionen):

- Workinsweden.com
 - Antal besök och engagemang
 - Antal besök och engagemang hos respektive myndighet
- Antal Work in Sweden event i utlandet och antal deltagare

Tabell A1. Indikatorer fokusområde 1

Indikatorer	Beskrivning	Kommentar eller mål
Ökad kommunikation mot målgrupperna		
Antal kontakter i SI:s CRM	(Antal personer som har deltagit på SI:s event och /eller prenumererar på SI:s nyhetsbrev Work in Sweden (till talanger))	4009
Antal besök workinsweden.com	Jan-okt	155 000
Engagemangrad workinsweden.com	Andel som stannar kvar och läser innehåll	81%
Antal som klickar sig vidare till myndigheterna	Kommer följas upp under 2026.	

Förteckning pilotprojekt

Svenska institutet hanterar frågor om internationell kompetens genom flera insatser samtidigt. I regleringsbrevet för 2025 ingår att stärka marknadsföringen av Sverige

som talangdestination, särskilt gentemot tekniktalanger utomlands, i samarbete med näringslivet. Arbetet rapporteras till Utrikesdepartementet senast 31 mars 2026 och rapporten blir ett komplement till denna delredovisning. Svenska institutet har pågående arbete och ansvar även för mål inom fokusområde ett, och viktiga insatser med bäring på missionen redovisas i denna delredovisning för att ge en helhetsbild.

Pilot: Ökad digital och fysisk kommunikation till målgrupperna

Syftet med detta arbete är att stärka Sveriges attraktionskraft som karriärdestination genom att kommunicera Sveriges styrkor som land att arbeta, leva och bo i och de karriärmöjligheter som finns i Sverige. Målet är att skapa ett samlat digitalt och fysiskt ekosystem av kommunikationsinsatser baserat på målgruppernas behov och drivkrafter för att i slutändan få efterfrågad internationell kompetens att flytta till Sverige för att arbeta. För att nå målet med ett sammanhållet digitalt och fysiskt ekosystem genomförs flera insatser inom uppdraget.

Eures har ett etablerat arbetssätt med att arbeta med både arbetskraft och att stötta företag i Europa, och Svenska institutet har ett mångårigt samarbete med utlandsmyndigheterna. I november deltog Eures på ett Work in Sweden-event som ambassaden i Madrid anordnade tillsammans med Region Skåne och Svenska institutet. Svenska institutet har även påbörjat en stor utbildningsinsats för ambassadspersonal, så att de snabbt ska komma igång att arbeta med attraktion i sina respektive länder. Det finns stora synergier och lärdomar i ett tätare samarbete mellan Svenska institutet och Eures. Dock kan Eures i dagsläget inte arbeta med satsningar i tredje land, utifrån Arbetsförmedlingens nuvarande ställningstagande.

Syftet med webbplatsen workinsweden.com är att ge samlad information om hur det är att arbeta i Sverige, vilka karriärmöjligheter som finns och hur processen att flytta till Sverige för att arbeta ser ut. Webbplatsen kan ses som en första ingång för internationell kompetens som är intresserade av att arbeta i Sverige. Webbplatsen ligger under sweden.se och finns sedan 2025 även under workinsweden.com. Under året har Svenska institutet utvecklat informationen och startat ett samarbete med myndigheterna i regeringsuppdraget för att skapa en bättre och tydligare guide kring vad målgrupperna behöver veta och göra i de olika stegen mot att flytta till Sverige för att arbeta.

Även om det finns samlad information på webbplatsen workinsweden.com kommer målgrupperna behöva besöka ett flertal myndigheters webbplatser för att i slutändan kunna komma till Sverige för att arbeta. Det är viktigt att varje myndighet (Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Statens servicecenter) tar ansvar för sin egen information och utformar den på ett målgruppsanpassat sätt, och ser till att de hänvisar till nästa steg, så målgrupperna vet vad de behöver göra. När detta arbete är klart kommer beslut tas om hur varje myndighet ska gå vidare med att förbättra sin egen information.

Svenska institutet har påbörjat ett arbete med att ta fram en engelskspråkig jobbportal baserad på Platsbanken (Arbetsförmedlingens jobbportal), och gör just nu en teknisk

förstudie¹⁸. Att visa för målgrupperna vilka jobb som finns för dem är viktigt för att kunna skapa effektiva och framgångsrika kommunikationsinsatser. Platsbanken finns idag endast på svenska och det finns inte heller möjlighet att filtrera på jobb som endast kräver engelska som språk.

Pilot: Harmoniserad och förbättrad information på myndigheternas webbplatser för arbetskraftsinvandrare

Samtliga myndigheter i fokusområdet har genomfört en gemensam kundresa. Syftet har varit att alla myndigheter tillsammans ska utgå från kundens perspektiv och behov snarare än handläggarperspektivet. Fokus har varit på vilka informationsbehov och hinder som finns i processen att navigera och etablera sig på den svenska arbetsmarknaden och i samhället i stort.

Utifrån pilotprojektet ser vi att det finns ett stort behov av att skapa en samlad, begriplig och samverkande väg in i det svenska samhället för personer som flyttar till Sverige. Etableringsprocessen uppfattas idag splittrad, oförutsägbar och beroende av individens egen förmåga att hitta rätt. Det har också blivit tydligt att ingen enskild aktör äger helheten, utan flera aktörer delar ansvaret. Många hinder är kända men återkommer på grund av bristande samordning. Moment 22 mellan t.ex. bostad, bank, personnummer och försörjning nämndes som särskilt frustrerande.

För att flödet ska bli tydligare för individen krävs en målgruppsanpassad väg in som utgår från individens situation och inte från berörda myndigheters roll. En samlad, scenariobaserad tjänst skulle kunna förebygga felsteg, avlasta myndigheter och skapa tryggare etablering. Det behövs vägvalsstöd, scenariologik och anpassade checklistor för olika typer av flytt. Digital vägledning identifierades som en möjlig lösning. Användning av AI skulle kunna stötta med personliga svar och smarta hänvisningar till nästa steg i processen.

Pilot: Rekryteringsevent i utlandet – Work Fair Indien

Under april månad arrangerade utlandsmyndigheten i Indien tillsammans med Svenska institutet och Tillväxtverket ett rekryteringsevent med två svenska regioner, deras innovationsaktörer samt företagsfrämjare. Syftet var att rekrytera kompetens inom stål och energisektorn. På plats i Indien deltog representanter från Migrationsverkets personal från ambassaden. Deltagande företag var SSAB, Stegra och Hitachi Energy.

Totalt registrerade sig 760 personer. Evenemangen väckte även medialt intresse i Indien, vilket visar ett brett intresse för att arbeta i Sverige. Som ett resultat av evene-

¹⁸ Det är ett krav att annonsen ska ligga på Platsbanken för att en person från tredje land ska kunna få ett arbetstillstånd.

manget inkom 237 ansökningar till lediga tjänster, och 160 talanger registrerades i aktiviteten. En extern webbplats, som innehöll platsannonser, bedöms ha varit avgörande för evenemangens framgång. Sajten gav deltagarna detaljerad information om lediga tjänster och konkreta vägar framåt för den som ville söka arbete i Sverige.

I samband med rekryteringsevenen testades kommunikationsmaterial som Svenska institutet tagit fram om Sverige som karriärdestination. Materialet har hittills använts av nio utlandsmyndigheter och det pågår löpande utveckling av innehåll.

Pilot: Koncept för ett internationellt residensprogram

Malmö kommun och Media Evolution har utvecklat och genomfört ett koncept för ett internationellt residensprogram. Åtta deltagare med internationell spetskompetens inom för staden viktiga näringar tillbringade en månad i Malmö under våren 2025. Drygt 70 företag och organisationer har stått bakom satsningen genom att delta i projektets bakomliggande behovsanalys, bidra med spridning eller genom annan insats. Satsningen har bland annat haft som syfte att stärka Malmö som karriärdestination, stärka näringslivets förmåga att locka och behålla internationell spetskompetens samt att skapa goda ambassadörer för staden och dess arbetsgivare. Svenska institutet har ingått i projektets styrgrupp och även bidragit till den globala spridningen av residensset genom att engagera vissa utlandsmyndigheter. Projektet har hållit ett spridningsseminarium och konceptet finns beskrivet i en "Playbook", en handbok som kan användas av andra städer som vill göra liknande satsningar¹⁹. Enligt projektägaren har projektet bland annat bidragit till en ökad vilja bland företag i Malmö att samarbeta i frågor som gäller internationella rekryteringar. Man uppger också att projektet lett till ökad kunskap hos företagen om vilket stöd staden erbjuder, och ökad kunskap hos staden om vilka kompetensbehov som finns i näringslivet. Projektet är avslutat och slutrapporterades i september 2025.

¹⁹ [Malmö Residency](#)

2 Enkla, ändamålsenliga och förutsägbara processer

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

Indikatorer med kommentarer

Övergripande för fokusområdet har vi angett att ett sätt att mäta huruvida vi närmar oss delmissionen kan vara att titta på genomsnittlig tid i processen. Med det menar vi tid från ansökan om uppehållstillstånd till dess att personen är folkbokförd i en svensk kommun eller har fått samordningsnummer och vid behov tar del av förmåner från socialförsäkringen och arbetsmarknadsinsatser som personen har rätt till.

Att mäta denna tid är förenat med svårigheter idag eftersom de målgrupper som uppdraget Work in Sweden fokuserar på går att urskilja och följa i vissa delar av processen, men inte i andra. Samverkande myndigheter har istället valt att använda relevanta mätetal för målgrupperna när så är möjligt och att titta på helheten i processen i de delar det saknas möjlighet att skilja ut vissa målgrupper. Redovisningen innehåller alltså i vissa fall genomsnittstid för samtliga som nyttjar processen. Vi bedömer också att vi kan bedöma förväntad effekt eller nytta ändå, trots att vi i delar saknar faktisk möjlighet att mäta effekten.

En annan svårighet är att vissa indikatorer inte finns tillgängliga. Ett exempel på det är tid från folkbokföring till dess socialförsäkringsförmån betalas ut och tid till eventuell arbetsmarknadsinsats. Även här kommer arbetet framåt inom fokusområdet inte fokusera på att få fram mätetalet specifikt, men vi kommer fortsätta arbeta gemensamt utifrån antagandet att insatser som kan korta tiden eller bara skapa större förutsägbarhet är viktiga för att nå delmissionen. På socialförsäkringsområdet finns det parallellt förslag på betydande reformer som kommer påverka handlägningsprocessen hos Försäkringskassan från 1 januari 2027. Delar av detta kommer träffa personer som flyttar till Sverige, vilket gör det svårt att jämföra förflyttningar i förhållande till nuläget. I november 2025 driftsätte Försäkringskassan en tjänst som automatiskt bedömer försäkring för personer som flyttar från tredjeländ. De förväntade effekterna är 30 dagars kortare handläggningstid.

Förutom att vissa indikatorer behövt strykas har vi identifierat ytterligare en indikator som kan användas för att påvisa den sammantagna processen effektivitet (mätt i tid). Det är tid från ansökan till dess utländsk examen har bedömts av Universitets- och högskolerådet.

Effektivitet kan mätas i tid i processen, men vi har också identifierat *förutsägbarhet och transparens* som viktiga faktorer för att processen ska uppfattas som sammanhängande. Ett sätt att påvisa huruvida en process är förutsägbar är att beskriva variationen i tid i processen. Vi har därför lagt till den variabeln i uppföljningen.

Slutligen anges indikatorerna som en jämförelse mellan åren 2023 och 2024. För två centrala indikatorer har vi valt att återge variationen över tid för åren 2024 tom 2025 (september).

Underliggande:

- Genomsnittlig handläggningstid från ansökan till beviljat uppehålls- och arbetstillstånd där ansökan grundas på en högkvalificerad anställning. Kommentar: Indikatorn innehöll ursprungligen fler undergrupper/typer av uppehållstillstånd. Dessa har skalats bort för att sammanställningen mot de myndighetsprocesser som inte gör skillnad mellan samma undergrupper ska bli begriplig. Sedan den 29/1 2024 använder Migrationsverket en kategorisering som gör det möjligt att också urskilja kompletta ärenden från icke-kompletta och där forskare också inkluderas i definitionen högkvalificerad arbetskraft. Datan sedan är baserad enbart på SSYK område 1-3²⁰ och inkluderar både kompletta och icke-kompletta ärenden samt inkluderar inte forskare för att den ska bli jämförbar mellan åren 2023 och 2024.
- Genomsnittlig handläggningstid från ansökan till beslut gällande folkbokföring i processen "Flytta till Sverige". (Gäller alla sökanden, särskilda målgrupper kan ej skiljas ut). Kommentar: Mätetalet omfattar alla som folkbokförs efter anmälan om flytt till Sverige. I detta processteg ska personens bosättning fastställas och de personuppgifter som får förekomma i folkbokföringsdatabasen registreras. Personnummer fastställs här. Ytterligare uppgifter så som födelseid, födelsehemort, födelseort mm kan också registreras.
- Genomströmningstiden från ansökan till beslut gällande samordningsnummer (gäller alla sökanden, särskilda målgrupper kan ej skiljas ut). Kommentar: Processen samordningsnummer har sju olika delprocesser, med olika prioritering och genomsnittlig handläggningstid. Inför denna delredovisning har vi inte analyserat vilken av de sju som är relevant att följa utifrån uppdragets mission. Av den anledningen har vi inte tagit med detta mätetal i denna delredovisning. Samordningsnummer är relevant att följa för den del av den högkvalificerade arbetskraften som inte har för avsikt eller tillstånd för att stanna längre än ett år. Arbetet kommer därför fortsätta och då framförallt i den delprocess som startar genom att Migrationsverket begär samordningsnummer (när arbetstillstånd beviljas för kortare tid än ett år). Migrationsverket bedriver även ett utvecklingsarbete som syftar till en säkrare och mer effektiv hantering av samordningsnummer i Migrationsverkets verksamhet. Detta utvecklingsarbete har

²⁰ SSYK <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>:

Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK, är ett system för att gruppera individers yrken eller arbetsuppgifter. SSYK används inom arbetsmarknads- och individstatistiken.

potential att utgöra grund för fortsatt uppföljning och möjliga effektiviseringar av processen från ansökan om uppehållstillstånd till samordningsnummer.

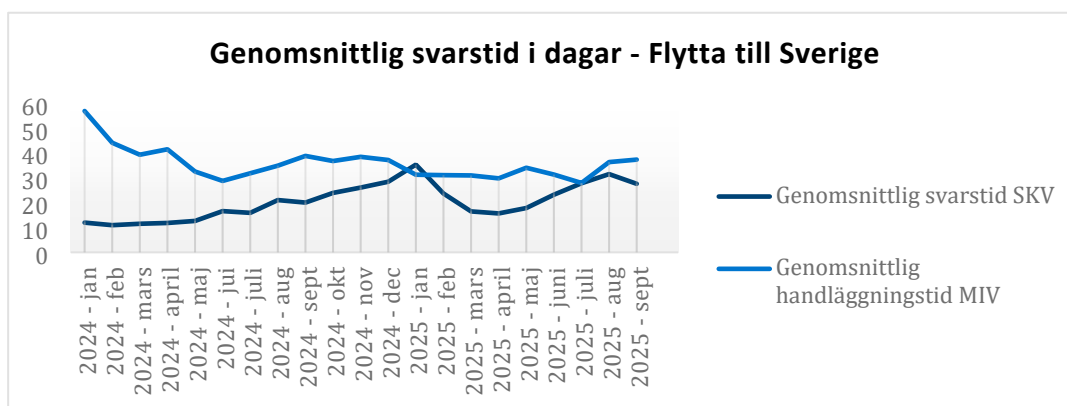
- Tid från folkbokföring eller samordningsnummer till beslut gällande förmåner tex barnbidrag eller tandvårdsstöd. Kommentar: Se ovan. Analysen kommer att fortsätta och alternativa sätt att påvisa effektivitet eller tid i processen kan komma att presenteras till slutredovisning.
- Nöjd kund-index (NKI) gällande Statens servicecenters verksamhet. NKI är ett mått på kundernas övergripande nöjdhet med servicekontoret. Kommentar: NKI-undersökningen har genomförts två gånger per år (höst och vår) under 2023 och 2024. Under 2025 genomförs undersökningen endast 1 gång (höst). Kundundersökningen genomförs på ett urval av Statens servicecenters servicekontor. Målsättningen är att alla kunder på dessa kontor ska erbjudas att delta i kundundersökningen och att undersökningen ger minst 10 procent svarsfrekvens i genomsnitt. Undersökningen mäter alltså inte specifikt nöjdheten hos kunder i den process som vårt uppdrag fokuserar på. Mätningar och resultat som kopplar specifikt till målgrupperna kommer dock att presenteras när pilotprojektet som bedrivs inom ramen för Work in Sweden av Statens servicecenter är avslutad. Detta pilotprojekt redovisas under fokusområde 5. Med det sagt så bedömer vi alltså att det övergripande NKI för Statens servicecenter inte i sig utgör en indikator för hur väl vi lyckas med delmissionen för Work in Sweden, men på ett övergripande plan kan det ses som en god förutsättning för att vidareutveckla Statens servicecenters roll i Work in Sweden att myndigheten överlag har ett högt och stabilt NKI.
- Ny: Tid för bedömning av utländsk utbildning (Universitets- och högskolerådet). Indikatorn kopplar till ett steg i processen från nyanländ till integrerad på svensk arbetsmarknad som vi valt att lägga till utifrån insikter om framförallt medföljande partners situation. Att få en utländsk examen godkänd ses som ett steg som visserligen inte är tvingande för individen, men som anses öka chanserna till anställning i Sverige för de fall medföljande partner också vill arbeta.

Tabell A2. Indikatorer fokusområde 2

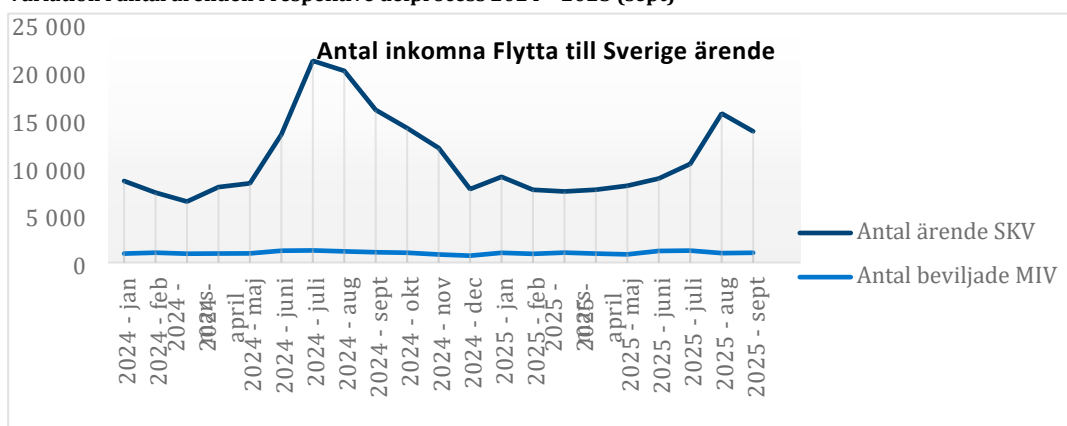
År	2023 (mätvärde)	2024 (mätvärde)	Kommentar
Genomsnittlig handläggningstid hos Migrationsverket (förstagångsansökan)	88	58	Avser beviljade arbetstillstånd efter första ansökan för anställning inom yrkesområde 1-3

Genomsnittlig handläggningstid för folkbokföring "Flytta till Sverige"	37 ²¹	18	
NKI Statens servicecenter	93 (100)	94 (100)	
Handläggningstid, bedömning av utländsk utbildning (akademisk utbildning) hos UHR	86	69	
Genomsnittlig handläggningstid hos Migrationsverket (förlängning)	95	44	Avser beviljade arbetstillstånd efter förlängningsansökan för anställning inom yrkesområde 1-3

Fördjupning av tiden från ansökan om och beviljat uppehållstillstånd grundat på anställning eller forskning till folkbokföring 2024–2025 (september) ²²



Variation i antal ärenden i respektive delprocess 2024 - 2025 (sept)



²¹ Skatteverket införde ett nytt ärendehanteringssystem under 2023. Det saknas därför en jämförbar genomsnittlig handläggningstid för hela året. Siffran utgör snittet av de genomsnittliga tiderna per månad.

²² Med svarstid menas den tid som gått från att anmälan kommit in till Skatteverket, till dess att ärendet avslutats.

Förteckning pilotprojekt

Under 2025 har arbetet inom fokusområdet präglats av pilotprojekt som syftar till att öka informationsutbytet mellan myndigheter och skapa mer transparenta och effektiva processer för internationell kompetens. Bland annat har Migrationsverket, Skatteverket, Tillväxtverket och Myndigheten för digital förvaltning (Digg) medverkat i förstudier kring delad data och guidning mellan myndigheter. Vi har också initierat insatser för att förbättra serviceerbjudanden till utländska doktorander och deras anhöriga, effektivisera skatteregistrering för korttidsanställda forskare samt utveckla stödprogram för medföljande. Arbetet kommer att fortsätta under 2026 med fokus på att testa utvecklad guidning mellan myndigheter, följa upp införda servicelöften och vidareutveckla processer bland annat för att få samordningsnummer och skatteregistrering.

Pilot: Ökat utbyte av information mellan myndigheter

Under 2025 har Migrationsverket, Skatteverket, Tillväxtverket och Myndigheten för digital förvaltning (Digg) genomfört en processkartläggning och förstudie om behov och potential med delad data. Detta har lett till en rekommendation i den här delredovisningen. Arbetet fortsätter inom fokusområde två under 2026.

Pilot: Guidning mellan myndigheter för ökad transparens

Under 2026 har vi för avsikt att testa en enklare guidning mellan myndigheters olika tillstånds- och registreringsprocesser och om den kan underlättas med hjälp av AI-teknik. Syftet är att göra det enkelt för målgrupperna att få svar utan att behöva veta vilken myndighet de ska kontakta. Tanken är att använda detta informationsbehov som en prototyp inom ramen för den AI-verkstad som Skatteverket och Försäkringskassan fått finansiering för. För att prototypen ska kunna tas fram under 2026 krävs fortsatt arbete med att formulera krav och behov samt att erforderliga beslut fattas av Skatteverket tillsammans med den myndighet vars webbplats blir värd för tjänsten.

SCB planerar att under våren 2026 publicera resultaten från en enkätundersökning till arbetskraftsinvandrare från EU/EES och tredjeland som flyttade till Sverige under 2021 till 2024. Information om hur dessa personers etablering på arbetsmarknaden och i samhället har fungerat, samt deras erfarenheter av myndighetskontakter kan ge ett betydelsefullt underlag för det fortsatta arbetet inom detta fokusområde och särskilt insats rörande behov hos målgrupperna.

Pilot: Utöka andelen uppehållstillståndssökande som omfattas av serviceerbjudande till att omfatta utländska doktorander och deras anhöriga

Migrationsverkets servicelöfte om viss handläggningstid för ansökningar till högkvalificerade tjänster när ansökan är komplett har bidragit till ökad transparens och förutsägbarhet för målgrupperna högkvalificerade arbetstagare. Inom ramen för samverkansuppdraget, särskilt genom dialog med lärosäten och aktörer inom högre utbildning, har även utländska doktorander och deras anhöriga identifierats som en relevant målgrupp. Även för dessa sökande kan oförutsägbara och långa handläggningstider på-

verka Sveriges attraktionskraft samt möjligheten att behålla högkvalificerad kompetens. Därför har ett servicelöfte om handläggning inom 30 dagar för kompletta ansökningar även för utländska doktorander och deras anhöriga införts från och med den 1 oktober 2025, något som också berörs under beskrivningen av piloter som rör fokusområdet med arbetsgivare i kapitel 3 och i bilagan. Effekterna av detta servicelöfte kommer att följas upp både kvantitativt och kvalitativt under 2026.

Pilot: Effektivare process mellan samordningsnummer och skatteregistrering för utländska forskare som är här en kort period

Att anställa och betala ersättning till en gästföreläsare eller någon som ska utföra ett kortvarigt uppdrag i Sverige innebär idag administrativt arbete för både individen och arbetsgivaren. Det gäller hantering av samordningsnummer och SINK-beskattning. Denna administration tar tid och upplevs så krånglig att det finns exempel på att universitet undviker att ta in kompetens från utlandet för att det är för tidskrävande att betala ut ersättning på rätt sätt. Skatteverkets processer är utformade för att upprätthålla ordning i systemen och förhindra missbruk av identiteter och registeruppgifter. Vissa administrativa moment och krav kan dock upplevas som besvärliga även för de som följer regelverket. Syftet med denna pilot är att Skatteverket ska pröva om alternativa rutiner och processer kan ge snabbare och mer förutsägbar hantering av samordningsnummer och beskattning för personer som svenska universitet vill anlita eller betala arvode till. Arbetet befinner sig i planeringsfas och kommer att fortsätta under 2026.

Pilot: Medföljandeprogram samt kartläggning av myndighetsprocess för medföljande

Move to Gothenburg och International House Gothenburg (Business Region Göteborg och Västsvenska Handelskammaren) har utvecklat och testat ett program för att hjälpa medföljare till internationell kompetens att komma in på den svenska arbetsmarknaden. Projektet har också kartlagt vilka utmaningar och behov medföljande har från förberedelse för flytt till Sverige till integration i samhället, bland annat i kontakt med svenska myndigheter. Projektet grundar sig på insikten att stöd till medföljande är en avgörande faktor för att attrahera och behålla internationell kompetens. Projektets syfte är att stärka kunskapen hos myndigheter, arbetsgivare och övriga relevanta aktörer om målgruppen medföljande, så att dessa på sikt kan erbjuda ett sammanhållet och ändamålsenligt stöd. Kartläggningen av processen för medföljande har sammanställts i en rapport för att öka kunskapen inom området²³.

Pilot: Hemvändande svenska medborgare och EU-medborgare

Inom fokusområdet har det genomförts processkartläggningar för att identifiera möjliga pilotprojekt som berör hemvändande svenska medborgare och EU-medborgares kontakter med myndigheter. För båda dessa grupper är myndighetskontakterna rela-

²³ [Publications | Move To Gothenburg](#)

ti tvt begränsade. En åtgärd riktad mot hemvändande svenska medborgares familjer med behov av uppehållstillstånd har utförts i form av ett särskilt uppdrag till Migrationsverket enligt årets regleringsbrev. Arbetet planeras fortsätta under 2026, med syftet att undersöka nya områden för att förenkla processen eller samla in ytterligare kunskap om målgruppernas behov.

3 Arbetsgivares förutsättningar att rekrytera internationell kompetens

Delmission: 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.

Indikatorer med kommentarer

De indikatorer som redovisats visar att flera viktiga steg har tagits inom arbetet att attrahera, rekrytera och integrera internationell kompetens, men det återstår fortfarande områden som behöver stärkas för att hela missionen ska kunna uppnås. Resultaten pekar på att stödet når ut brett till företag i Sverige, bland annat genom att över 1 000 företag har tagit emot Insider's Guide, högt antal besök på digitala plattformar samt deltagande i mässor och workshops²⁴. Detta tyder på att en struktur för stöd håller på att etableras. Däremot saknas fortfarande en tydlig bild av den geografiska spridningen och om stödet upplevs som likvärdigt i hela landet.

Effekten och kvaliteten på stödet mäts bland annat genom andelen kompletta ärenden och handläggningstider på Migrationsverket, vilket är centrala indikatorer för att avgöra om stödet är smidigt och rättssäkert. Uppföljningen av resultaten är ännu begränsad. Det behövs kompletterande mått, såsom förutsägbarhet och användarupplevelse, för att säkerställa att stödet är relevant och sammanhängande. Det är i dag utmanande att fullt ut koppla insatserna till faktisk rekrytering och kompetensförsörjning, då det generellt är svårt att följa upp specifika rekryteringar hos arbetsgivare. Uppföljning av faktiska rekryteringar kan i nuläget endast göras i begränsad omfattning, exempelvis vid specifika och avgränsade aktiviteter som rekryteringsinsatsen i Indien.

Sammanfattningsvis visar indikatorerna att grunden för missionen är lagd – stödet används och kommuniceras – men för att nå målet om ett sammanhängande och likvärdigt stöd krävs ytterligare åtgärder.

Vissa indikatorer som tidigare varit aktuella för att mäta insatsernas effekt är inte längre relevanta och kan därför tas bort. Vinnova har exempelvis inte längre någon utlysning kopplad till MSCA (Horisont Europa Marie Sklodowska-Curie Actions), vilket innebär att indikatorn om antal finansierade rekryteringar via utlysningar inte är aktuell. Inte heller indikatorn om antal företag som registrerar konkret rekryteringsbehov kopplat till sådana utlysningar är längre relevant. Dessutom arbetar Försäkringskassan inte direkt med arbetsgivare, vilket gör att indikatorn om uttryckligen avsatta resurser för att bidra med stöd kan plockas bort från uppföljningen. Sammantaget innebär detta en förenkling av indikatorerna, där fokus istället läggs på de delar som fortfarande är mätbara och meningsfulla utifrån projektets syfte och genomförande.

²⁴ [SWE Recruiting-International-Talent Pages 250929.pdf](#)

Tabell A3. Indikatorer fokusområde 4

Indikatorområde/indikator	Beskrivning/underliggande indikator	Kommentar/mål
Tillgång & användning av stöd		
Antal företag som fått stöd av våra tjänster	(Alla företag som tagit del av insatser inom Work in Sweden, ex. tagit emot guiden, besökt verksamt.se, deltagit på mässor.)	3535
Effektivitet & kvalitet i processerna		
Andelen kompletta ärenden för arbetstillstånd ökar i samtliga kategorier på Migrationsverket		70 % kompletta ärende (både första gångs och förlängningar) 2024 65 % kompletta ärende (både första gångs och förlängningar) 2025
Resultat & påverkan		
Antal internationellt utannonserade jobb	Kommer kunna mätas i framtida jobbportal på workinsweden.com	

Förteckning pilotprojekt

För att kunna attrahera, rekrytera och behålla efterfrågad internationell kompetens behöver det finnas mottagare i form av arbetsgivare som vill anställa kompetensen.

I detta fokusområde arbetar vi med tre centrala insatser för att stärka arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera internationell kompetens. För det första ökar vi arbetsgivarnas insikt och kunskap kring hur rekrytering av internationell arbetskraft går till och vilket värde det tillför verksamheten. För det andra tar vi fram och sprider tydlig och ändamålsenlig information om myndighetsprocessen, så att arbetsgivare får vägledning om hur de kan rekrytera internationell kompetens på ett korrekt sätt. Slutligen finns ett uttalat behov av att aktivt vägleda arbetsgivarna i hur och var de hittar internationell kompetens, vilket innebär att vi utvecklar stödjande verktyg och informationskanaler för att underlätta hela rekryteringsprocessen.

De flesta piloter inom fokusområdet är pågående och en mer detaljerad beskrivning av varje pilot kommer nedan. Piloterna är indelade inom tidigare valda centrala insatser.

Pilot: Utveckla Verksamt.se med redaktionellt innehåll som guidar arbetsgivarna

Tillväxtverket har under våren och hösten genomfört arbete för att uppdatera verksamt.se med en specifik sida²⁵ för arbetsgivare som vill rekrytera internationell kompetens. I detta arbete har relevanta myndigheter involverats för att säkerställa det redaktionella innehållet. Utifrån det har man sedan tagit fram texter som har diskuterats inom fokusområde som rör arbetsgivare. Benämningen av kompetensen är något som har varit under diskussionen där vi i slutändande landade in i utländsk kompetens.

²⁵ <https://verksamt.se/personal-rekrytering/bli-arbetsgivare/anstalla-utlandska>

Att ta fram ändamålsenlig information är en viktig del för att arbetsgivare ska öka deras förmåga att rekrytera internationell kompetens. Men arbetsgivarna behöver få vetskap om denna möjlighet också. Därför har det under hösten genomförts kampanjer i ett antal kanaler för att nå relevanta arbetsgivare med erbjudandet om att det nu finns samlad myndighetsinformation för att anställa utländsk kompetens. Detta har skett under slogan: Världens rekrytering.

Pilot: Workshop arbetsgivare, utveckla/ testa nytt koncept för att vägleda och stödja arbetsgivare (små och medelstora företag) med internationell rekrytering från EU

Arbetsförmedlingen, Eures genomförde under våren 2025 en pilotworkshop i Kalmar län, utvald utifrån Arbetsförmedlingens prognos *Regionala utsikter*. Projektet bedrevs i samverkan med Region Kalmar län, Svenskt Näringsliv och Företagarna, med fokus på slutanvändarnas, arbetsgivarnas, behov. Genom ett flexibelt upplägg med tre intensiva faser (planering, genomförande, rapportering) och digitalt arbete däremellan, ansvarade projektgruppen för hela processen. Workshopen samlade 34 deltagare från näringsliv, akademi och offentlig sektor, och innehöll både faktablock och vittnesmål. Trots sjukdom hos flera partners på eventdagen kunde kvaliteten bibehållas genom snabba ersättningslösningar. Eventet utvecklades till en bred mötesplats för aktörer med intresse för internationell kompetensförsörjning och samverkan. Genom piloten i Kalmar bidrog Eures med metoder, verktyg och erfarenheter som visade hur befintliga strukturer kan användas för att stärka samordningen och bygga vidare på redan etablerade samarbeten i stället för att starta nya. Arbetet visade också att rekrytering behöver omfatta hela kedjan från attraktion till inflyttning och etablering, där frågor som boende, språk och samhällsinformation har stor betydelse för att den rekryterade kompetensen ska vilja stanna långsiktigt i Sverige. Erfarenheter²⁶ visar också att praktiskt och socialt stöd till medföljande är en avgörande faktor för att etableringen ska bli långsiktig.

Pilotprojektet med Eures workshop för arbetsgivare visade att myndighetsstöd kräver tydlig rollfördelning och kedjeförståelse. Det finns en stark vilja att utveckla förmågan inom internationell rekrytering, men ett sammanhållet stöd saknas. Behovet av en permanent nationell bas och återkommande regionala forum lyftes, liksom önskemål om mer tid för fördjupade diskussioner. Eures har en unik roll som nationell operativ aktör med bred utblick, men begränsade resurser. Ett regionalt forum för internationell kompetensförsörjning bedöms vara ett strategiskt verktyg för att motverka kompetensbrist och stärka regionens attraktionskraft. Workshopen visade att konceptet är skalbart och att Eures kan fungera som möjliggörare i framtida regionala processer.

Pilot: Soft landing-program för attraktion och etablering av internationella startups

²⁶https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/75hpa5_rapport_internationell_kompetens_webbpdf_1196010.html/Rapport_Internationell_kompetens_WEBB.pdf

Business Sweden genomför i samarbete med Swedish Incubators & Science Parks (SISP) och berörda myndigheter – Migrationsverket, Skatteverket, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen och Universitets- och högskolerådet – en pilot för internationella startups som vill etablera sig i Sverige. Dessa företag möter ofta komplexa och osammanhängande processer kopplade till tillstånd, bolagsregistrering, beskattning och rekrytering, särskilt för grundare och medarbetare utanför EU. Samtidigt erbjuder flera svenska innovationsmiljöer olika former av Soft Landing-stöd, men initiativen är lokala, kortsiktiga och saknar nationell samordning.

Pilotens syfte är att skapa metodstöd för hur svenska innovationsmiljöer – såsom inkubatorer, science parks och lärosäten – kan erbjuda strukturerat etableringsstöd till internationella startups samt att identifiera och synliggöra regulatoriska hinder i etableringsprocessen. Arbetet omfattar tre delar: dokumentation och analys av befintliga Soft Landing-modeller, kartläggning av hinder vid etablering samt analys av myndighetsprocesser och dialog kring möjliga förbättringar.

Förväntad effekt är att stärka Sveriges attraktionskraft för internationella entreprenörer genom att synliggöra fungerande arbetssätt, skapa ett metodstöd (Playbook) för nationell spridning, ge underlag för utveckling av myndighetsprocesser och ta fram kunskapsunderlag för riktad internationell marknadsföring när modellen är etablerad.

Pilot: Uppskalning informatörer till arbetsgivare

Migrationsverket genomför ett pilotprojekt för att stärka servicen till arbetsgivare, lärosäten och entreprenörer som rekryterar kvalificerad arbetskraft. Syftet är att underlätta kompletta ansökningar och snabba beslut genom förbättrad information, digitala tjänster och rutiner. Piloten omfattar även arbetsgivare som rekryterar annan strategiskt viktig arbetskraft, lärosäten som anställer forskare och doktorander samt startups med behov av särskild vägledning.

Migrationsverket har under perioden stärkt sitt arbete med att utveckla information och digitala tjänster för arbetsgivare. Fokus har legat på tre områden: förbättrad information, effektivare handläggning och stöd för korrekta ansökningar.

Arbetsgivare är skyldiga att kontrollera om en arbetssökande har rätt att arbeta i Sverige. Migrationsverket utvecklar ett verktyg som ska stödja arbetsgivare och individer i detta. Eftersom det ofta saknas pågående ärenden och fullmakter, behöver myndigheten utreda hur information kan delas med hänsyn till sekretess. En vägledande guide²⁷ för arbetsgivare publicerades 8 september och har haft 2522 visningar under första månaden.

Migrationsverket arbetar för att öka transparensen och förbättra informationsutbytet med arbetsgivare i ärenden om arbetstillstånd. Idag kan endast den sökande följa sitt ärende digitalt, medan arbetsgivaren saknar sådan insyn. Pågående utvecklingsarbete syftar till att förbättra återkopplingen och tydliggöra arbetsgivarens roll i processen.

²⁷ [Guide för arbetsgivare om vem som får arbeta i Sverige – Migrationsverket](#)

Genom att delta i relevanta evenemang kan Migrationsverket öka kunskapen om alternativa legala möjligheter och identifiera behov som dagens arbetstillståndsregler inte täcker – vilket underlättar för högutbildade med internationell kompetens att etablera sig och växa i Sverige.

Under perioden har ett antal dialogmöten genomförts med arbetsgivare och andra relevanta aktörer för att informera om tillståndsprocesser och migrationsrättsliga frågor, samt om vem som har rätt att arbeta i Sverige. Bland de genomförda insatserna finns webinarier tillsammans med Region Skåne och information till SUHF om servicemodellen för doktorander och forskare. Aktiviteter inkluderar bland annat insatser mot KTH med särskilt fokus på doktorandprocessen och samverkan med International Citizen HUB i Lund.

Pilot: Handbok till arbetsgivare om att rekrytera internationell kompetens

Linköping Science Park har, inom ramen för det Vinnovafinansierade projektet Switch to Sweden, tagit fram handboken *The Insider's Guide to Recruiting International Talent* som samlar och tillgängliggör kunskap, erfarenheter och goda exempel kring hur svenska arbetsgivare kan attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Handboken ingår i ett bredare arbete av projektägaren för att få arbetsgivare i Sverige att se möjligheterna med rekrytering av internationell akademisk kompetens som redan finns i Sverige. Projektets mål är bland annat att bidra till en beteendeförändring hos arbetsgivare till att se internationell rekrytering som en del av sin strategiska kompetensförsörjning. I framtagandet av handboken har både myndigheter, arbetsgivare och regionala och lokala aktörer deltagit för att säkerställa att innehållet är korrekt och svarar mot målgruppens behov. Den färdiga produkten finns både i digital²⁸ och tryckt form och är framtagen i Svenska institutets grafiska profil för Sverige. Inom ramen för projektet har ett tryckt exemplar av handboken distribuerats till 1 000 arbetsgivare i hela Sverige och information om handboken har spridits i både traditionella och sociala medier och på olika event. Genom ett samarbete med Svenska institutet finns möjlighet för lokala och regionala aktörer att beställa exemplar som kan distribueras i direktkontakt med arbetsgivare.

Pilot: Kartlägga processen och stärk arbetsgivares förmåga att rekrytera internationell kompetens i Stockholm

Region Stockholm testar, utvärderar och vidareutvecklar nya arbetssätt för att stärka företagens förmåga att rekrytera internationell kompetens. Trots kompetensbrist upplever många företag, särskilt små och medelstora företag, att det är svårt att anställa internationell kompetens. Detta samtidigt som det finns kvalificerade internationella studenter, forskare och medföljande i regionen. Baserat på resultaten av tester och ut-

²⁸ [The Insider's Guide to Recruiting International Talent – Switch to Sweden](#)

värdering kommer Region Stockholm att identifiera vilka insatser som har störst potential att implementeras brett i regionen. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

4 Regioner, kommuner och lärosätens insatser för att attrahera, etablera och integrera internationell kompetens

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

Indikatorer med kommentarer

Utifrån hur arbetet har fortskridit har indikatorerna ändrats något från förra delredovisningen för att bättre fånga resultaten av de insatser som nu är initierade. De tidigare indikatorerna var antal rapporter (t ex kring goda exempel från regioner och kommuner), antal nedladdningar av rapporter, antal webbseminarier, enkäter och intervjuer med kommun, region och lärosäten.

Rapporter, statistik och prognoser som tagits fram inom ramen för uppdraget av bland annat SCB har spridits via webbseminarier, nyhetsbrev för uppdraget och vid konferensen. Antalet nedladdningar är från SCB:s webbplats samt från Switch to Swedens webbplats. Men är finansierade av regeringsuppdraget.

Hittills visar resultaten att regioner, kommuner och lärosäten har fått bättre förutsättningar att arbeta med internationell kompetens i Sverige. Insatserna har nått ut brett och intresset är stort, men effekterna av samarbetet och ny kunskap behöver följas upp under 2026.

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

Tabell A4. Indikatorer fokusområde 5

Indikatorer	Beskrivning	Kommentar eller mål
Prestations-/aktivitetsnivå	Dessa indikatorer visar vad som faktiskt genomförs	
Antal anmälda deltagare på webbseminarier och konferens som genomförts av Work in Sweden	Inklusive streamningar i efterhand	Ca 2 400 personer deltagit/streamat (från dec 2024 fram till och med dec 2025) Deltagare konferens 150 personer.
Indikator för kunskapsutveckling	66% svarade på utvärderingen av konferensen.	89% uppger att konferensen har bidragit till att de helt eller delvis fått ökad kunskap om att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens.
Indikator för nätverkseffekt	66% svarade på utvärderingen av konferensen.	83 % svarade att konferensen har bidragit till att de helt eller delvis har fått nya el-

		ler stärkta kontakter och nätverk
Antal nedladdningar av rapporter och informationsmaterial.	Mäter spridning och intresse för framtaget material.	980 nedladdningar (uttagen information 15/12 från SCBs webbplats och Switch to Swedens webbplats)
Antal besök i Statens servicecenters pilot	Visar användning och engagemang kring pilotens aktiviteter.	51 (uttag 11 december från Statens servicecenters bokningssystem)

Förteckning pilotprojekt

I enlighet med en rapport från European Migration Network ser vi att flera länder jobbar aktivt för att behålla talangerna och underlätta deras integration. I tex Tyskland finansieras arbetet med att underlätta integration med permanenta medel.²⁹ För att underlätta etableringen för internationell kompetens och deras medföljande satsar vi på utveckling av gemensamma servicepunkter, såsom Statens servicecenter, Welcome House och Welcome Week. Genom att erbjuda både fysiska möten och digitala lösningar skapar vi en sammanhållen process för vägledning och stöd, vilket förenklar kontakten med myndigheter och andra viktiga samhällsfunktioner. Dessutom läggs stor vikt vid social etablering och olika "soft landing"-lösningar med personligt möte, så att de som kommer till Sverige snabbt kan känna sig välkomna och hitta rätt både i arbetslivet och samhället i stort.

Utveckling av regionala och lokala samverkansmodeller för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens sker bland annat genom webbseminarier, konferenser och utbildningar riktade till kommuner, regioner och arbetsgivare. Arbetet inriktas på att ta fram långsiktiga strukturer och policyer för internationell kompetensförsörjning, samtidigt som goda exempel och best practices sprids för att stärka och effektivisera insatserna.

Läsåret 2024/25 var det totalt 46 900 inresande studenter som studerade vid svenska universitet och högskolor varav 28 800 studerade för första gången på svensk högskola.³⁰

För att stärka kopplingen till arbetsmarknaden för internationella studenter, doktorander och forskare, pågår flera insatser. Vi ser en tydlig ökning av antalet industridoktorander och praktikplatser, vilket både gynnar individernas kompetensutveckling och bidrar till svensk innovationskraft. Särskilda satsningar riktas mot branscher med stort kompetensbehov, till exempel inom artificiell intelligens, vårdsektorn samt mastersprogram som är kopplade till bristyrken. Den nära samverkan mellan akademi och

²⁹ Europeiska migrationsnätverket EMN, *New and innovative ways to attract foreign talents in the EU European*, (2025), [Talangattraktion: Erfarenheter från EMN och utvalda OECD-länder - EMN](#)

³⁰ UKÄ/SCB, [Universitet och högskolor. Internationell studentmobilitet i högskolan 2024/25](#)

näringsliv spelar en avgörande roll för att skapa tydliga karriärvägar och underlätta etableringen på den svenska arbetsmarknaden för dessa målgrupper.

Pilot: Webbseminarier, konferens och utbildning

I detta pilotprojekt mot kommun och region, med Tillväxtverket som projektägare, har ett antal presentationer och webbseminarier genomförts med god uppslutning från både myndigheter och samverkansparter. Utvärderingar visar att deltagarna upplevt ökad förståelse för etableringsprocessen och att samverkan mellan aktörer har stärkts.

Presentationer, workshops samt deltagande i olika forum har genomförts löpande för att informera om regeringsuppdraget och myndigheternas arbete, men också i syfte att föra dialog om hur vi bättre kan jobba tillsammans med hela processen av att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens.

Myndigheterna har genomfört 11 webbseminarier under perioden 1 februari 2025 till 28 februari 2026. Det totala antalet anmälda deltagare har varit 1 776, och inspelningarna har haft totalt 2 004 strömningar i efterhand.

I syfte att bidra till erfarenhetsdelning, kunskapsspridning och dialog arrangerade Tillväxtverket den 8 oktober konferensen "Work in Sweden – nationell mötesplats för kunskapsdelning 2025" i Stockholm. Målgruppen för konferensen var företrädare för regioner, kommuner, myndigheter och företrädare för arbetsgivare samt branschorganisationer. Deltagarantalet var strax över 150 personer.

Programmet innehöll diskussion/reflektionsinslag, panelsamtal och presentationer. Innehållet speglade lokal, regional, nationell samt internationell nivå. Deltagarna fick ta del av perspektiv från akademi och näringsliv, både från arbetsgivare och från internationella talanger. I en uppföljande utvärdering angav 89 procent av deltagarna att de instämmer (48 procent Instämmer helt, 41 procent Instämmer delvis) att konferensen har bidragit till att de har fått ökad kunskap om att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. 83 procent instämmer (36 procent Instämmer helt, 47 procent Instämmer delvis) att konferensen har bidragit till att de har fått nya eller stärkta kontakter och nätverk.

Hösten 2025 genomfördes en utbildning av Tillväxtverket i samarbete med Reglab, som är medlemsorganisation för bland annat regioner och kommuner. Utbildningen samlade 17 av landets 21 regioner, några kommuner och lärosäten, IF Metall, SKR samt ett par intresseorganisationer. Totalt deltog mellan 50 och 70 personer vid varje tillfälle.

Utbildningen bestod av tre fysiska heldagar i Stockholm (augusti, oktober och december) och tre digitala halvdagar med fördjupningsseminarier. Syftet var att sprida kunskap om hur vi attraherar, etablerar och behåller internationell kompetens – forskare, studenter och högkvalificerad arbetskraft – samt att identifiera utmaningar och behov hos regionerna. Utbildningen gav också möjlighet att dela goda exempel, diskutera hur roller och ansvar och samverkansstrukturer regionalt, lokalt och nationellt kan utformas. Regeringsuppdraget har medfinansierat delar av utbildningen. Av deltagarna an-

gav 82% att de bedömde lärprojektet/utbildningen som bra eller mycket bra som helhet.

Pilot: Samlat och förbättrat bemötande på Statens servicecenter

Syftet med pilotprojektet på Statens servicecenters kontor i Malmö och Örebro är att utforma en sammanhängande process för bemötande av kvalificerad internationell kompetens och därmed bidra till att stärka svensk konkurrenskraft och tillväxt. Genom att tillhandahålla en samlad service tillsammans med flera aktörer kan det underlätta för personer som flyttar till Sverige för att arbeta. Målet med pilotprojektet är att förbättra förutsättningarna för internationell kompetens och deras medföljande att få tillgång till service och vägledning, samt att öka kunskapen om hur processerna kan effektiviseras.

Pilotprojektet riktar sig till personer med efterfrågad internationell kompetens, internationella studenter och forskare, deras familjer samt arbetsgivare och lärosäten som rekryterar internationell kompetens. Den genomförs på servicekontor i Malmö Värnhem och Örebro, där deltagarna erbjuds ett bokat fysiskt möte vid vilket de får information från fem myndigheter av personal på Statens servicecenter och kommunal vägledning vid samma tillfälle. Samarbetet med kommuner, regioner och universitet har varit avgörande för att nå målgrupperna och skapa en smidig process. Universitet och regioner har varit särskilt engagerade, medan det varit mer utmanande att nå ut till företag och branschorganisationer, vilket delvis förklaras av deras redan etablerade kontakter och samarbete med relocation-bolag.

Sedan starten i september 2025 har 51 personer deltagit i piloten och samarbetet omfattar sju aktörer. En webbenkät har tagits fram för att samla in deltagarnas upplevelser, men svarsfrekvensen är hittills låg. Bland de aktiviteter som genomförts märks även informationsinsatser och dialogmöten med externa aktörer, totalt cirka 30 stycken.

Arbetet fortsätter till mars 2026, då resultaten kommer att analyseras och ligga till grund för långsiktiga strukturer för service och samverkan kring internationell kompetens.

Pilot: Welcome House Luleå

Luleå kommun har undersökt förutsättningarna för att utveckla ett "Welcome House Luleå" samt vidareutvecklat konceptet Luleå Meet-ups (en engelskspråkig mötesplats). Projektet har samverkat med Arbetsförmedlingen Eures. Som resultat av projektet har sju Luleå Meet-ups arrangerats, varav två av dessa som "Work Edition" där lokala företag som söker kompetens har kunnat träffa både nationella och internationella kandidater som är intresserade av arbetsmöjligheter, nätverkande eller karriärbyte. Projektet har även arrangerat en kunskapslunch för företag. Att ha ett nära samarbete med aktörer som Eures, arbetsgivare, föreningar och organisationer nämns som den största

framgångsfaktorn för projektet. Bristande engagemang hos arbetsgivare nämns samtidigt som en utmaning. En möjlig förklaring till detta kan vara att de inte arbetar strategiskt med kompetensförsörjning för framtiden, och därmed inte aktivt beaktar internationell rekrytering. Pilotprojektet är avslutat och slutrapporterades i oktober 2025.

Pilot: Welcome to Västerbotten

Region Västerbotten, Umeå kommun och Skellefteå kommun har i ett pilotprojekt tillsammans utforskat nya arbetsmetoder och samarbeten i syfte att möta regionens behov av arbetskraft. Umeå kommun har genomfört aktiviteten "Welcome Week", ett koncept för mottagande av internationell arbetskraft. Målgrupp för denna insats har varit internationell kompetens och medföljande partners samt arbetsgivare och HR-funktioner i Västerbotten. Konceptet erbjuder ett helhetstänk då språk, arbetsmarknad och social etablering integreras i samma modell. Projektägaren uppger att detta har gett internationella deltagare en ökad förståelse för svensk arbetsmarknad och samhällsliv. Skellefteå kommun har genomfört en "Best practice"-workshop med fokus på samhällets förmåga att behålla internationell kompetens med unika erfarenheter efter Northvolts konkurs. På workshopen deltog representanter från bland annat Svenska institutet, Tillväxtverket, Migrationsverket, Sveriges kommuner och regioner (SKR) samt ett 20-tal kommuner och lärosäten från hela landet. Pilotprojektet är avslutat och slutrapporterades i oktober 2025.

Pilot: Introduktionsprogram för utlandsutbildad personal inom hälso- och sjukvård

Region Sörmland har en etablerad process för utlandsrekrytering med lång erfarenhet av att attrahera och integrera internationell vårdpersonal. I ett nytt pilotprojekt bygger regionen vidare på identifierade utvecklingsområden och efterfrågade insatser i form av ett introduktionsprogram för utlandsutbildad personal. Genom att erbjuda ett strukturerat och individanpassat stöd ska projektet effektivisera och förkorta vägen till svensk legitimation och tillsvidareanställning inom respektive yrke. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Pilot: Forum för regional samverkan i Västmanland

Västerås kommun ska utveckla ett nytt forum för samverkan mellan kommun, region, myndigheter, arbetsgivare och andra relevanta aktörer. Genom forumet ska nuvarande processer, överlapp och glapp identifieras, och förutsättningar ges för strategisk kunskapshöjning i hela länet. Insikterna ska mynna ut i en handlingsplan för etablering i Västmanland. Pilotprojektet ska också utveckla information till, kommunikation med, och ett socialt nätverk för individer som flyttar till Västmanland från utlandet för att arbeta eller studera, och deras medföljande. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Pilot: Effektivisera internationell kompetensförsörjning genom regional samverkan

Region Östergötland undersöker hur strategiskt arbete bör se ut utifrån regionala förutsättningar för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Inom ramen för sitt pilotprojekt kartlägger regionen kritiska kompetensbehov, och identifierar möjligheter och hinder för systematiskt arbete med internationell kompetensförsörjning. Regionen kommer också att testa förslag för hur internationell kompetens kan tas tillvara av arbetsgivarna samt vilket stöd offentlig verksamhet och regionala aktörer bör erbjuda. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Pilot: Arbetsmarknadsanknytning för doktorander

Under hösten 2025 initierats ett pilotprojekt där EURAXESS och Linköpings universitet ska testa former för att främja till lärandet och erfarenhetsdelning mellan lärosäten för att stärka arbetsmarknadsanknytningen för internationella studenter, doktorander och forskare, med målet att fler ska kunna etablera sig på den svenska arbetsmarknaden efter avslutade studier eller forskningsarbete. Arbetet inom piloten bygger på erfarenheter från bland annat Linköpings universitet, där initiativ som Switch to Sweden har visat på goda resultat genom mentorskap, praktikverktyg m.m. Samverkan med andra aktörer, kommuner och regionala innovationsmiljöer har också varit avgörande för att nå målgrupperna och skapa en samlad service.

Piloten ska bygga på lärosätenas arbete och ansvar och en strategisk förankring i lärosätenas ledning är en förutsättning för detta. Sveriges universitet och högskoleförbund (SUHF) spelar här en viktig roll som plattform för dialog och erfarenhetsutbyte. Lärosäten, genom SUHF diskuterar lärosätenas arbete för att attrahera, integrera och behålla internationell kompetens vid en konferens för lärosätesledningar i januari 2026.

Detta vill vi utveckla tillsammans med lärosätena i en kommande pilot med Linköpings universitet. Arbetet ska knytas till Svenska institutets arbete med Study.se, Vinnovas arbete med Switch to Sweden och Universitets- och högskolerådets arbete med Plint.

Pilot: Öka antalet industridoktorander och praktikplatser

Linköpings universitet har tillsammans med Linköping Science Park undersökt hur samarbete mellan internationella forskare och studenter och svenskt näringsliv kan stärkas genom industridoktorander och praktikplatser. Resultaten från projektet har publicerats i en rapport³¹. Inom ramen för projektet har flertalet framgångsfaktorer identifierats som kan öka antalet industridoktorander. Här kan nämnas vikten av nära dialog mellan akademi och näringsliv och att denna fråga bör finnas med i båda parter strategiska inriktning. Även tillgång till finansiering är en förutsättning. En mer aktiv karriärplanering redan under doktorandtiden kan också bredda och synliggöra möjliga

³¹ EURAXESS Sverige, *Global Knowledge, Local Impact – International Industrial PhD Students and Internships for a Stronger Sweden*, [EURAXESS](#) |

karriärvägar inom näringslivet efter examen, och därigenom öka efterfrågan av industriadvisor. Projektet är avslutat och slutrapporterades i oktober 2025.

Pilot: AI-kompetens från USA

Mälardalens universitet och Automation Region bedriver projektet "MAIK" som syftar till att stärka Mälardalens industriella konkurrenskraft genom att attrahera internationell spetskompetens inom artificiell intelligens för industriella tillämpningar. Med fokus på expertis från USA, särskilt Silicon Valley, bygger projektet vidare på Automation Regions etablerade nätverk för att systematiskt attrahera, etablera och behålla forskare, utvecklare och innovativa bolag inom AI-området. Genom riktade insatser skapas förutsättningar för industrins omställning, kompetensförsörjning och internationell konkurrenskraft, samtidigt som en långsiktig struktur för mottagande av internationell kompetens och deras familjer utvecklas i regionen. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Pilot: Internationella mastersstudenter till små och medelstora företag i Västernorrland

BRON Innovation och Mittuniversitetet utvecklar tillsammans ett nyskapande koncept med internationella mastersutbildningar inom regionala bristyrken som kombineras med ett traineeprogram hos det regionala näringslivet. Samtidigt ska de små och medelstora företagens förutsättningar att anställa och behålla internationell kompetens stärkas. I förlängningen ska det nya konceptet kunna appliceras på andra branscher och i andra regioner. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Pilot: Förbättra förutsättningar för internationella doktorander och medföljande

Internationella doktorander samt medföljande partners till internationella forskare har svårt att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden, trots hög kompetens och utbildningsnivå. Stockholms Akademiska Forum (Stockholms universitet) fokuserar på att tillvarata och behålla den internationella kompetens som redan finns i Sverige för att stärka konkurrenskraft, innovation och tillväxt. Målet med pilotprojektet är att förbättra förutsättningarna för internationella doktorander och medföljandes anknäpning och etablering på arbetsmarknaden. Pilotprojektet avslutas i juni 2026.

Bilaga B – Statistik, prognoser och fördjupade studier

Samlad statistik och kunskap om behov av arbetskraftsinvandring

Delmission: 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.

Indikatorer med kommentarer

Fokusområde 3 har levererat ett flertal publiceringar, både statistik- och prognospubliceringar och fördjupade studier. Statistikpubliceringarna och de fördjupade studierna bygger på ett omfattande utvecklingsarbete. SCB:s prognospublicering tillgängliggör SCB:s befintliga prognoser på ett nytt sätt. AF:s prognoser bygger på ett omfattande utvecklingsarbete för regeringsuppdraget.

Antalet nedladdningar och deltagande i webbseminarium (där rapporterna kommunicerats kring) finns synliggjorda kopplat till fokusområde fem bilaga A.

Tabell B1. Översikt av indikatorer och publiceringar 2025

Se avsnitt 3.6.2. för fördjupande beskrivning.

Myndighet	Antal publiceringar	Typ av publicering /Kommentarer
Indikator 1: Antal nya statistik- och prognospubliceringar under 2025		
Arbetsförmedlingen	1	En prognospublicering
Migrationsverket	0	Utvecklingsarbete pågår inom statistik och analys. Ingen ny statistik publicerad under 2025.
SCB	5	En prognospublicering, fem statistikpubliceringar
Indikator 2: Antal publiceringar av fördjupade studier 2025		
SCB	3	En artikel, en rapport, en presentation
Tillväxtverket	1	En forskningsöversikt
Universitets- och högskolerådet	1	En rapport

Tabell B2. Pågående och avslutade pilotprojekt

Namn	Beskrivning
Statistik om arbetskraftin- vandring och arbetsgivare samt studenter och fors- kare	<ul style="list-style-type: none"> • Hemvändande svenska medborgare (2024) • Arbetskraftsinvandrare från tredje land (2024) • Arbetsgivare som anställer arbetskraftsinvandrare från tredje land • Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land • Internationella skolor i Sverige • Regional statistik i SCB:s statistikdatabas (www.scb.se/UF0521) • Invandrare från EU/EES • Inresande studenter - vad gör de efter examen (2026) • Utländska forskarexaminerade - vad gör de efter examen (2026)
Prognoser om behovet av arbetskraftsinvandring	<ul style="list-style-type: none"> • Work in Sweden - Behov av arbetskraftsinvandrare - utbildningar där det finns störst risk för brist på arbetskraft i framtiden (SCB, baserad på Trender och prognoser) • Planerad publicering Arbetsförmedlingen under 2025
Fördjupade studier om mål- grupperna. Upplevda hin- der och möjligheter, värdet av arbetskraftsinvandring, antagning högskolan, var i världen kompetensen finns	<ul style="list-style-type: none"> • Artikel i facktidskriften Ekonomisk Debatt: Arbetskraftsinvandrare från tredje land som flyttar från Sverige • Work in Sweden - OECD:s indikatorramverk för talangattraktion • UHR:s studie om antagning till högskolan (höst 2025) • Upphandlad forskningsöversikt (oktober 2025) • Upphandling av studie om ekonomisk nytta med arbetskraftsinvandring (januari 2026) • Enkätundersökning om arbetsgivares erfarenheter (25 november 2025) • Enkätundersökning riktad mot arbetskraftsinvandrare (våren 2026) • Enkätundersökning Eurostudent (internationella studenter) avslutad, (publicering 2026)
Nya data framtagna: (i) arbetskraft som är här kortare tid (ii) grund för bo- sättning, (iii) koppling dos- siernr-samordningsnum- mer, (iv) data om kvalifika- tioner,	<ul style="list-style-type: none"> • (i) bortprioriterat pga. bristande informationsbehov • (ii) kräver lagändring, se bilaga C • (iii) hindras av tekniska begränsningar hos Migrationsverket och Skatteverket, se s. 73 "2. Utvecklingsmöjligheter för nya data" • (iv) ska utredas vidare 2026

Statistik

SCB har under 2024 haft två statistikpubliceringar:

1. Arbetskraftsinvandrare från tredje land³²

Leveransen omfattar en rapport med tabellbilaga som beskriver arbetskraftsinvandrare från utanför EU/EES som folkbokfört sig för första gången 2001–2023. Några viktiga resultat är att antalet arbetskraftsinvandrare från tredje land har ökat mycket sedan 2011, men minskade 2023 då 8 300 kom till Sverige.

Minskningen beror på ett lägre antal högkvalificerade arbetskraftsinvandrare jämfört med 2022. Statistik från Migrationsverket över beviljade arbetstillstånd visar att antalet högkvalificerade arbetskraftsinvandrare fortsatte att minska 2024.

2. Hemvändande svenska medborgare³³

Leveransen omfattar en rapport med tabellbilaga som beskriver svenska medborgare som efter minst ett år utomlands flyttat tillbaka till Sverige under 2020 till 2023. De viktigaste resultaten är att 2023 återvände 8 300 svenska medborgare efter minst ett år utomlands. Hemvändarna finns i alla åldrar och det är ungefär lika många kvinnor som män. Det var vanligast att ha varit utomlands i upp till fem år, men andelen som aldrig förut bott i Sverige ökar. Majoriteten av hemvändarna arbetade året efter att de flyttat tillbaka, men många saknade också sysselsättning.

SCB har under 2025 haft fem statistikpubliceringar:

1. Arbetsgivare som anställer arbetskraftsinvandrare från tredje land³⁴

Leveransen omfattar en rapport som avser arbetskraftsinvandrare som fått sitt arbetstillstånd 2021 och var kvarvarande och sysselsatta 2022. Den visar bland annat följande:

- Näringslivet sysselsatte den stora majoriteten arbetskraftsinvandrare (9 av 10) och dessa var överrepresenterade i teknikintensiva branscher med högre kvalifikationskrav. De var samtidigt underrepresenterade inom exempelvis branschen Vård och omsorg.
- Stora arbetsställen med i huvudsak högkvalificerad personal var mer benägna att rekrytera internationellt. Likaså var arbetsställen med lägre kvalifikationsnivå mer benägna att anställa internationell arbetskraft.
- Arbetskraftsinvandrare fanns oftare i yngre, snabbväxande företag med hög andel export.

³² SCB, *Arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2024:5). www.scb.se/publikation/58232

³³ SCB, *Hemvändande svenska medborgare Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport* (2024:6). www.scb.se/publikation/58235

³⁴ SCB, *Internationell kompetens på svenska arbetsplatser – arbetsgivare med erfarenhet av tredjelandsrekrytering Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2025:2) www.scb.se/publikation/58631

2. Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land³⁵

Leveransen omfattar en rapport med tillhörande tabellbilaga. De huvudsakliga resultaten är:

- Bland arbetskraftsinvandrarerna 2023 hade ungefär en tredjedel av männen och en fjärdedel av kvinnorna med sig sin partner till Sverige, medan ungefär en femtedel av båda könen hade medföljande barn. Ju högre kvalifikationsnivå det yrke arbetararbetskraftsinvandrarerna har, desto högre andel har med sig familjemedlemmar.
- Bland de som invandrade år 2022 var drygt 90 procent av partnerna kvar i Sverige ett år senare. Bland dessa var 58 procent av männen sysselsatta, jämfört med 34 procent av kvinnorna.
- Barnen var unga, och drygt 70 procent var nio år eller yngre. Knappt hälften var i förskoleålder, hälften i grundskoleålder och en liten grupp i gymnasieålder.

3. EU-medborgare och personer med motsvarande status³⁶

Leveransen omfattar en rapport med tillhörande tabellbilaga. Några viktiga resultat är:

Invandringen av individer från EU/EES i arbetsför ålder ökade efter 2004 då EU nära fördubblade antalet medlemsländer. Invandringssiffrorna toppade 2007 för att sedan minska något över tid. År 2023 folkbokförde sig 22 800 personer i arbetsför ålder för första gången i Sverige. Majoriteten av dessa var män (58 procent) och de flesta var unga.

Andelen EU/EES-medborgare som är kvar i Sverige året efter att de folkbokfört sig har ökat över tid. Bland de som invandrade 2022 uppgick andelen som var kvar 2023 till 83 procent. Sysselsättningsgraden bland de som är kvar året efter invandring ökar också över tid, från 56 procent år 2001 till 72 procent 2023.

Bland de som flyttade hit 2022 och var sysselsatta 2023 var byggindustrin den vanligaste branschen följd av hotell och restauranger.

Statistiken om yrken och utbildningsbakgrund är för den här gruppen för bristfällig för att kunna redovisas.

4. Internationella skolor³⁷

Leveransen omfattar en rapport. Den innehåller en beskrivning av elever och lärare i internationella skolor. Det finns också en lista med alla internationella skolor i Sverige 2024.

³⁵ SCB, *Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2025:5) www.scb.se/publikation/59106

³⁶ SCB, *EU/EES-medborgare och deras anhöriga Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2025:8) www.scb.se/publikation/62558

³⁷ SCB, *Internationella skolor i Sverige Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Temarapport 2025: 6) www.scb.se/publikation/58886

5. Regional statistik³⁸

Leveransen består av fem tabeller i SCB:s statistikdatabas som beskriver arbetskraftsinvandring och medföljande familjemedlemmar samt invandring från EU/EES-länder för år 2023. Statistiken visar antal inom respektive grupp per län och per kommun. Statistiken avser de som folkbokfört sig för första gången år 2023 och ska ses som en början på den regionala redovisningen.

Några resultat är:

- Arbetskraftsinvandrarna från tredje land är ojämnt fördelade över landet, men att 7 av 10 kommuner hade inflyttande arbetskraftsinvandrare 2023 som folkbokförde sig för första gången i Sverige.
- Antalet personer som flyttade till Sverige från EU/EES-länder var större än antalet personer som flyttade hit från tredje land (22 800 från EU/EES jämfört med 8 300 från tredje land).
- Nästan samtliga kommuner hade invandring från EU/EES, men även här var fördelningen över landet ojämn.

I början av mars 2026 har SCB publicerat två rapporter:

1. Inresande studenter – vad gör de efter examen³⁹

Leveransen omfattar en rapport. Några viktiga resultat är:

Under 2019 tog 17 770 studenter examen från generella program på avancerad nivå i Sverige. Av de 12 100 som tog en masterexamen var 41 procent inresande studenter och av de 5 670 som tog en magisterexamen var 28 procent inresande.

Av de inresande med masterexamen var 1 770, motsvarande 36 procent, kvar i Sverige i slutet av 2022. Av de inresande med magisterexamen var endast 240, motsvarande 15 procent, kvar i Sverige. De flesta som var kvar året efter examen var också kvar tre år efter examen.

Av de inresande med examen från 2019 som var kvar i Sverige 2022 hade en hög andel påbörjat en forskarutbildning, 22 procent av de masterexaminerade och 10 procent av de magisterexaminerade.

Av de inresande med masterexamen som var kvar i Sverige 3 år efter examen var 92 procent sysselsatta. Det kan jämföras med 95 procent bland inrikes födda svenska examinerade och 88 procent bland utrikes födda svenska examinerade.

³⁸ www.scb.se/UF0521. Tabeller i Statistikdatabasen

³⁹ SCB *Inresande studenter – vad gör de efter examen* (Temarapport 2026:2)
<https://www.scb.se/publikation/62803>

2. Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen⁴⁰

Leveransen omfattar en rapport. Några viktiga resultat är:

Totalt tog 10 950 personer en doktorsexamen under 2017–2020 varav 4 180 var utländska forskarexaminerade. Det motsvarar omkring 1 000 utländska forskarexaminerade per år.

Många av de utländska forskarexaminerade stannar i Sverige efter avlagd doktorsexamen. Tre år efter avslutade studier finns knappt sex av tio utländska forskarexaminerade kvar i Sverige. Det är ungefär samma andel för samtliga undersökningsår. Högst andel som stannar i Sverige finns inom forskningsämnesområdet Teknik. Det är en högre andel tredjelandsmedborgare som stannar jämfört med EU/EES-medborgare.

Andelen sysselsatta och etablerade på arbetsmarknaden är hög bland de forskarexaminerade tre år efter avlagd forskarexamen, men andelarna är högre bland svenska forskarexaminerade jämfört med utländska forskarexaminerade. Bland svenska forskarexaminerade är 89 procent etablerade medan motsvarande andel bland utländska forskarexaminerade är 77 procent.

Senare under 2026 planerar SCB att publicera en rapport om utländska forskare vid svenska lärosäten. Därutöver kommer tidigare statistikpubliceringar att uppdateras med aktuella siffror.

Prognoser

Två prognosunderlag har publicerats, en av SCB som rör framtida brister på arbetskraft och en av Arbetsförmedlingen som rör behov av arbetskraftinvandring.

1. Utbildningar där det finns störst risk för brist på arbetskraft i framtiden⁴¹

Underlaget är en fördjupning av SCB:s långsiktiga prognoser över tillgång och efterfrågan på arbetskraft med olika utbildningar (Trender och prognoser om utbildning och arbetsmarknad). Materialet visar ett antal utbildningsgrupper där det finns risk för brist på arbetskraft i framtiden och där det kan finnas behov av arbetskraftsinvandring. Både gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar ingår.

Observera att arbetskraftsinvandring med dagens nivåer redan är inräknade i prognosen och att potentialen för arbetskraftsinvandring avser antal personer utöver dagens nivåer.

Underlaget visar att de antalsmässigt största gapen – och därmed den antalsmässigt största potentialen för mer arbetskraftsinvandring – finns inom utbildningsgrupper i

⁴⁰ SCB *Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen* (Temarapport 2026:3) <https://www.scb.se/publikation/62804>

⁴¹ SCB *Behov av arbetskraftsinvandrare*. (2025). https://www.scb.se/contentassets/ee787f0ad1754813bcad846e298a3325/work-in-sweden-scb-s-prognoser-utifran-trender-och-prognoser-2023_ver1.0.pdf<https://www.scb.se/UF0521>

tabellen nedan. Dessa insikter kan stötta både arbetet med att nå relevanta arbetsgivarer och relevanta talanger.

Tabell B3. Potential för ytterligare arbetskraftsinvandring (2025–2040)

Utbildningsgrupp	Utbildningsnivå	Potential för ytterligare arbetskraftsinvandring 2025–2040 (antal personer)
Vård- och omsorgsutbildning	Gymnasial	100 500
Industri teknisk utbildning	Gymnasial	62 700
Restaurang- och livsmedelsutbildning	Gymnasial	18 100
Naturbruksutbildning	Gymnasial	15 500
Civilingenjörsutbildning: teknisk fysik, elektro- och datateknik	Eftergymnasial	11 600
Sjuksköterskeutbildning, grundnivå	Eftergymnasial	6 200
Yrkesläroverutbildningen	Eftergymnasial	6 100

2. Prognos över behov av arbetskraftsinvandring

Arbetsförmedlingen arbetar med en kortare rapport med en femårig efterfrågeprognos per SSK3-yrke med hjälp av Tillväxtverkets verktyg Raps. Förväntad arbetskraftsutveckling och ekonomisk tillväxt (från Konjunkturinstitutet) ingår som grund för beräkningarna. Statistik över historisk arbetskraftsinvandring per yrke hämtas direkt från Migrationsverket och integreras i analysen för att jämföra efterfrågan med vad som faktiskt har rekryterats.

Genom att koppla samman prognos och historiska data identifieras yrken där det finns ett strukturellt behov som inte täcks av den inhemska arbetskraften och där arbetskraftsinvandring har visat sig vara en fungerande lösning. Rapporten tar hänsyn till vilka yrken och län som historiskt sett har rekryterat internationellt, för att bedöma för vilka yrken som arbetskraftsinvandring tros kan främja kompetensförsörjningen.

Fördjupade studier

Fem fördjupade studier har publicerats av SCB, Tillväxtverket och Universitets- och högskolerådet:

1. Artikel i facktidskriften *Ekonomisk Debatt: Arbetskraftsinvandrare från tredje land som flyttar från Sverige*⁴² (SCB)

Kontrollerad för arbetskraftsinvandrarernas bakgrund visar en analys av förväntade inkomstnivåer att personer med inkomstnivåer över modellberäknad förväntan och personer med högkvalificerade yrken har en högre sannolikhet att flytta från Sverige jämfört med individer som inte är lika framgångsrika eller inte har högkvalificerade yrken.

⁴² Fredrik W Andersson och Eskil Wadensjö i *Arbetskraftsinvandrare från tredje land som flyttar från Sverige* (Ekonomisk debatt nr 3 2025 årgång 53) www.nationalekonomi.se/artikel/arbetskraftsinvandrare-fran-tredje-land-som-flyttar-fran-sverige/

Artikeln finner vidare att familjesituationen spelar en viktig roll för kvarvaron i Sverige. I de fall arbetskraftsinvandraren har en partner och partnern är sysselsatt är sannolikheten att flytta från Sverige lägre än om partnern inte är sysselsatt.

2. Presentation av OECD:s indikatorramverk för talangattraktion⁴³ (SCB)

Indikatorramverket mäter länders attraktionskraft av internationell högkvalificerad arbetskraft och ska fungera som underlag för strategiska beslut som påverkar landets attraktionskraft.

Ramverket omfattar fyra grupper arbetskraftsinvandrare (högkvalificerad utländsk arbetskraft, entreprenörer, internationella studenter, grundare av innovationsföretag) och åtta dimensioner (kvalitet på möjligheter, inkomster & skatter, framtidsutsikter, familjemiljö, kompetensmiljö, inkludering, livskvalitet, hälsa).

Indikatorerna uppdaterades senast 2023. Några positiva resultat är att Sverige har rank 1 för entreprenörer och rank 2 för högkvalificerad utländsk arbetskraft. Dimensionen kompetensmiljö innefattar viktiga faktorer för Sveriges höga ranking för alla grupper.

Förbättringsmöjligheter finns för gruppen internationella studenter där Sverige har rank 11. Sveriges visum- och inresepolicy samt dimensionen inkomster och skatter påverkar Sveriges ranking för alla grupper negativt.

3. Arbetsgivares erfarenheter av arbetskraftsinvandring⁴⁴ (SCB)

Resultaten från den här enkätundersökningen presenteras i form av en rapport och en tabellbilaga. De viktigaste resultaten är följande:

Rekrytering av internationell, kvalificerad kompetens är en etablerad strategi för en mindre andel av alla små och medelstora företag. Ett av fem företag som har rekryterat kvalificerad personal de senaste två åren har anställt internationell kompetens från EU/EES eller länder utanför. Det är lika vanligt att rekrytera direkt från utlandet som att anställa personer som nyligen kommit till Sverige, men mindre vanligt att anställa inresande studenter som tagit examen i Sverige. Kunskapsintensiva företag urskiljer sig genom att i större utsträckning rekrytera kvalificerad personal utanför EU/EES. Problem med att hitta kompetenta kandidater inom landet tycks inte vara en drivkraft bakom internationell rekrytering.

Tillgång till nödvändig kompetens anges som den främsta nyttan med internationell rekrytering. Kunskapsintensiva företag anger ofta att internationell rekrytering har ökat deras innovations- och utvecklingsförmåga.

⁴³ SCB, *OECD:s indikatorramverk för talangattraktion*(2025) <https://www.scb.se/contentassets/sets/ee787f0ad1754813bcad846e298a3325/work-in-sweden-oecd-indikatorramverk-for-talangattraktion.pdf> <https://www.scb.se/uf0521>

⁴⁴ SCB, *Erfarenheter av internationell rekrytering bland små och medelstora företag Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden* (Rapport 2025:7) www.scb.se/publikation/62293

Trots positiva erfarenheter finns hinder. Företagen uppger svårigheter att hitta kvalificerad internationell personal, även bland kunskapsintensiva företag. De vanligaste rekryteringskanalerna är sociala medier och personliga kontakter. Eures och svenska lärosäten är mycket ovanliga rekryteringsvägar.

Vid rekrytering av personal från utanför EU/EES upplevs administration, bland annat kopplad till tillståndsprocessen, som en utmaning för många företag.

4. Forskningsöversikt om arbetskraftsinvandring och talangattraktion⁴⁵

Tillväxtverket har beställt en forskningsöversikt med syfte att utgöra en vetenskaplig grund för det fortsatta arbetet och att stärka kunskapsläget på området. Översikten ger en samlad bild av det aktuella kunskapsläget, nationellt och internationellt, med fokus på trender, utmaningar och kunskapsluckor inom området arbetskraftsinvandring och talangattraktion. Rapporten belyser hur policy, institutionella strukturer och arbetsmarknadens behov samspelar och vilka faktorer som påverkar möjligheterna att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Forskningsöversikten visar att framgångsrika länder kännetecknas av tydliga nationella strategier, samordnade stödstrukturer och nära samverkan mellan stat, utbildningsväsende och arbetsliv.

Sammanställningen visar att det finns behov av bättre samordning mellan olika politikområden och relevanta myndigheter i Sverige samt ökat engagemang på lokal och regional nivå. Det betonas att möjligheter till hållbar etablering, såsom bostads- och familjestöd, erkännande av kompetens och koppling till arbetslivet, behöver utvecklas. Faktorer som platsens attraktivitet, kulturell inkludering, livsstil, familjemöjligheter och arbetsplatsinkludering identifieras som viktiga för långsiktig etablering. Insatser som stöd vid ankomst, välkomnande åtgärder, marknadsföring av platsen, sysselsättningsstöd till partner samt arbete med mångfald, jämlikhet och inkludering kan påverka om högkvalificerade migranter väljer att stanna kvar.

Rapporten beskriver även olika policyverktyg för kompetensbaserad styrning. Vissa länder använder listor över bristyrken, andra använder poängsystem där faktorer som utbildning, yrkeserfarenhet, ålder, språkkunskaper och ibland ursprungsland ger poäng, och ytterligare andra arbetar med inkomströsklar som innebär krav på en viss minsta lön för att beviljas arbetstillstånd.

5. Utländska sökande till mastersprogram⁴⁶ (Universitets- och högskolerådet)

Universitets- och högskolerådet har gjort en analys av vilka utbildningar som utländska sökande söker i Universitets- och högskolerådets antagningsomgång till Masterutbildningar. Av rapporten framgår att intresset för internationella masterutbild-

⁴⁵ van Riemsdijk, Micheline, *Arbetskraftsinvandring och strategier för att attrahera och behålla högkvalificerade migranter – en forskningsöversikt* (2025), <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2026/arbetskraftsinvandringochstrategierforattattraheraochbehallahogkvalificerademigranterenforskningsoversikt.11593.html>

⁴⁶ Universitets- och högskolerådet *Internationella mastersprogram i Sverige Studentintresse och framtida kompetensförsörjning* (2025) ISBN 978-91-7561-152-5

ningar i Sverige har ökat kraftigt under det senaste decenniet. Antalet sökande har mer än fördubblats under perioden, och en allt större andel uppfyller behörighetskraven. Extra stort intresse är det för STEM-utbildningar. Internationella mastersstudenter utgör en viktig del av lösningen på Sveriges framtida kompetensförsörjningsutmaningar inom strategiskt avgörande områden, och det är glädjande att det internationella intresset för masterutbildningar inom STEM-området ökat så mycket.

6. Eurostudent

Under 2026 kommer SCB att publicera ytterligare en fördjupad studie. Den bygger på en enkätundersökning som genomförts hösten 2025 och som riktar sig till arbetskraftsinvandrare från EU/EES och tredje land som flyttade till Sverige under 2021 till 2024. Enkäten handlar om varför de kom till Sverige och hur deras etablering på arbetsmarknaden och i samhället har fungerat samt hur de ser på myndighetskontakter de har haft.

7. Arbetskraftsinvandringens effekter på ekonomin

Tillväxtverket har upphandlat en studie om de ekonomiska effekterna av högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige. Studien omfattar såväl effekter på BNP som på de offentliga finanserna. Studie publiceras i början av 2026.

Övriga aktiviteter och utvecklingsmöjligheter

1. Arbete för gemensamma definitioner, mått och metoder

SCB har justerat sin definition av högkvalificerade yrken så att den motsvarar Migrationsverkets definition. I gruppen högkvalificerade yrken ingår nu chefsyrken, yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande samt yrken med krav på fördjupad högskolekompetens eller motsvarande. Kvalificerade yrken definieras som yrken med krav på gymnasial utbildning (SSYK4-8) och yrken som kräver introduktion eller kortare utbildning definieras som lågkvalificerade yrken.

Ett arbete pågår hos Migrationsverket och SCB att utreda varför en del arbetskraftsinvandrare saknar uppgift om yrke som de får arbeta inom och vad som kan göras för att åtgärda den bristen.

SCB har utvecklat metoder för att definiera vilka som är arbetskraftsinvandrare samt partner och barn till dessa. Metoder har utvecklats för EU och tredje land. Dessa metoder används nu i den effektstudie som Tillväxtverket har upphandlat. Om andra aktörer beställer data om arbetskraftsinvandrare, till exempel forskare eller kommuner och regioner, kommer SCB rekommendera samma metoder.

2. Utvecklingsmöjligheter för nya data

Statistiken omfattar i dagsläget enbart personer som folkbokförs sig i Sverige. Personer som är här kortare tid ingår inte. En förutsättning för att ta fram sådan statistik om personer från tredjeland är att det går att koppla ihop mellan Migrationsverkets doci-nummer och Skatteverkets samordningsnummer. Migrationsverket bedriver ett ut-

vecklingsarbete som syftar till en säkrare och mer effektiv hantering av samordningsnummer i Migrationsverkets verksamhet. Detta utvecklingsarbete har potential att utgöra grund för fortsatt uppföljning och möjliga effektiviseringar av processen från ansökan om uppehållstillstånd till samordningsnummer.

En möjlig aktivitet för regeringsuppdraget är att undersöka förutsättningarna att ta fram viss statistik om EU-medborgare som är här kortare tid.

En viktig variabel för att ringa in arbetskraftsinvandrare från EU är "Grund för bosättning". Den behövs för de som kommer hit för arbete från de som kommer hit med egna medel eller som partner till en arbetskraftsinvandrare eller till en student. Sedan 2014 kan EU/EES-medborgare folkbokföra sig utan kontakt med Migrationsverket och därför saknas informationen i statistiken idag. Skatteverket frågar emellertid om motsvarande information i samband med folkbokföringen. Sedan sommaren 2023 sparar Skatteverket informationen på ett sätt som rent tekniskt borde möjliggöra en överföring av uppgifterna till SCB. Skatteverkets utredning av nuvarande lagstiftning visar dock på legala hinder för de själva ska behandla uppgifterna i större utsträckning vilket är en förutsättning för att de ska kunna överföras till SCB, se bilaga C. Utbildningsbakgrund är en väsentlig del i statistiken om arbetskraftsinvandrare och deras partner. Dessvärre saknar många i dessa gruppen uppgiften i SCB:s register. Tyvärr har det inte visat sig vara möjligt för Skatteverket att i samband med folkbokföringen uppmantra personer att lämna dessa uppgifter till SCB. SCB planerar att undersöka andra möjligheter under 2026.

Personer som är tillfälligt i Sverige för arbete och som är anställda av utländska arbetsgivare kallas för utstationerade arbetstagare. Det kan också betraktas som en form av arbetskraftsinvandring. En möjlig aktivitet för regeringsuppdraget under 2026 är att undersöka vilken statistik som skulle kunna tas fram om den gruppen.

Bilaga C - Skatteverkets förutsättningar att lämna uppgifter om grund för uppehållsrätt till SCB

Skatteverket får idag inte registrera grunden för en persons uppehållsrätt i Sverige som en strukturerad uppgift i folkbokföringsdatabasen. Det beror på att nuvarande registerlagstiftning (FbdL) innehåller en uttömmande lista på vilka uppgifter som får registerhållas av folkbokföringsverksamheten och där finns grunden för uppehållsrätt inte med.⁴⁷ Folkbokföringen kan således registerhålla uppgift om huruvida personen haft uppehållsrätt vid folkbokföringstillfället, men inte om personen hade uppehållsrätt som till exempel arbetstagare eller familjemedlem.

Rent rättsligt har SCB enligt förordningen om den officiella statistiken rätt att få de uppgifter från myndigheter som behövs för att producera statistik, och denna uppgiftsskyldighet bryter sekretess.⁴⁸ Skatteverket har därmed legala förutsättningar att lämna ut de uppgifter som redan finns lagrade i folkbokföringsdatabasen. Problemet är att den uppgift SCB behöver, själva grunden till uppehållsrätten, inte är tillåten att registrera i databasen i dag vilket då skulle kräva någon form av författningsändring. Finns den inte strukturerat lagrad kan den varken behandlas som registeruppgift eller lämnas ut i form av statistiskt underlag. Skatteverket kan endast lämna ut binär information om att en person har uppehållsrätt, men inte på vilken grund uppehållsrätten baseras.

Vad skulle krävas för att Skatteverket skulle kunna lämna uppgifter om grund för uppehållsrätt till SCB?

För att göra SCB:s uppdrag genomförbart krävs en förändring av regelverket. Det behövs ett uttryckligt lagstöd för att Skatteverket ska kunna registrera grunden för uppehållsrätt som en strukturerad uppgift i folkbokföringsdatabasen.

En ändring i lagen (2001:182) om behandling av uppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet där "grund för uppehållsrätt" eller "uppehållsstatus" förs in som en tillåten registeruppgift, skulle möjliggöra att informationen får behandlas i folkbokföringsdatabasen.

I sådana fall skulle Skatteverket ha legala förutsättningar att lämna uppgift om grunden för uppehållsrätt till SCB.

Detta skulle dock innebära stora utmaningar för folkbokföringsverksamheten eftersom verksamheten skulle behöva hålla uppgiften om uppehållsstatus uppdaterad. En sådan systematisk kontroll av uppehållsrätten skulle förmodligen medföra behov av ytterligare lagändringar. Det är dessutom osäkert om ett sådant ajourhållande av upp-

⁴⁷ 2 kap. 3 § lag (2001:182) om behandling av personuppgifter i Skatteverkets folkbokföringsverksamhet.

⁴⁸ 6 § förordning (2001:100) om den officiella statistiken.

gifter ryms inom folkbokföringens uppdrag eftersom uppgiften om uppehållsrätt endast är nödvändig vid folkbokföringstillfället.

Andra möjligheter för SCB att få tillgång till uppgift om grund för uppehållsrätt

En särskild utredare har den 23 januari 2025 fått i uppdrag att se över hur en ordning som innebär att EES-medborgare registreras vid vistelser över tre månader kan återinföras i svensk rätt.⁴⁹ Syftet är att svenska myndigheter ska få bättre kännedom om vilka EES-medborgare som vistas i landet och med vilken rätt de gör det.

Utredaren ska bl.a. se över och lämna nödvändiga författningsförslag på hur en ordning som innebär att EES-medborgare med uppehållsrätt registreras kan återinföras i svensk rätt. I uppdraget ingår bland annat att analysera vilka uppgifter om EES-medborgare som ska registreras, vilken eller vilka myndigheter som ska ansvara för registreringsförfarandet och vilka sanktioner som bör följa en underlåtelse att registrera sig. Vidare ska utredaren ta ställning till hur uppgifterna kan hållas uppdaterade och om andra myndigheter bör ges tillgång till uppgifterna.

Tidigare har EES-medborgare som haft uppehållsrätt och som avsåg att stanna i Sverige längre tid än tre månader varit skyldiga att registrera sig hos Migrationsverket.⁵⁰ En frågeställning som utredaren kommer behöva ta ställning till är vilken myndighet som i sådana fall ska uppdraget att registerhålla uppgift om uppehållsstatus.

Uppdraget ska redovisas senast den 30 januari 2026.

Sammanfattande bedömning

Det finns förvisso en möjlighet för Skatteverket att genom en regeländring kunna försörja SCB med aktuella uppgifter. Denna möjlighet är dock förenad med vissa utmaningar, bland annat medför en regeländringsprocess en omfattande tidsåtgång. Dessutom är det, som konstaterats, osäkert om registerhållandet av grunden för uppehållsrätt faller inom Skatteverkets uppdrag.

Vår bedömning är att det mest lämpliga alternativet är att invänta utredningen som kommer redovisas med anledning av kommittédirektiv 2025:4. Detta eftersom det förefaller sannolikt att någon myndighet kommer att få i uppdrag att registerhålla uppgift om grund för uppehållsrätt och således kommer att kunna försörja SCB med de aktuella uppgifterna.

⁴⁹ Kommittédirektiv 2025:4 – ”Registrering av EES-medborgare”, Registrering av EES-medborgare (Kommittédirektiv 2025:4) | Sveriges riksdag.

⁵⁰ Jfr prop. 2005/06:77 s. 109 och 110.

**Bilaga D – Förstudie av KTH: Samverkan i Work in Sweden - Lärdomar
och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer i
uppdraget Work in Sweden**

Samverkan i Work in Sweden

Lärdomar och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer
i uppdraget Work in Sweden

2025-10-31

1. Sammanfattning

Regeringsuppdraget Work in Sweden (WiS) har samlat elva myndigheter och flera regionala aktörer med syftet att stärka Sveriges förmåga att attrahera och behålla internationell kompetens. Arbetet har bidragit till ett ökat samarbete mellan myndigheter, men också synliggjort komplexiteten i att förena olika styrlogiker, digitala system och organisatoriska kulturer.

WiS har utförts med för Tillväxtverket delvis nya missions-orienterade arbetssätt. KTH har i samband med detta utfört en mindre förstudie i syfte att bidra med ett externt perspektiv på uppdragets utmaningar, framgångsfaktorer samt hur arbetet med att säkra internationell kompetensförsörjning bör drivas framledes.

Rapporten baseras på intervjuer med representanter från Tillväxtverket, Migrationsverket, Svenska Institutet, Linköping Science Park, Move to Gothenburg samt deltagande i arbetsmöten, webinarier och WiS lärworkshop den 9:e september.

Rekommendationer för en framtida samverkansstruktur:

- På vissa arbetsområden kan nu arbetet fortsätta mer som löpande verksamhet, ofta inom en myndighets kärnverksamhet. Samtidigt behövs fortsatt stora samordningsinsatser på andra områden, där mer samverkan krävs tvärs myndigheter, samt med regioner, kommuner, lärosäten och arbetsgivare.
- Stor enighet om att arbetet behöver fortsätta:
 - i ett mer långsiktigt, helst permanent format
 - med en tydligare nationell strategi som bör innehålla mål för hur Sverige ska stå sig i den internationella konkurrensen. Detta för att säkra samordningen mellan departement – för gemensamma mål och styrsignaler
 - med tydligare uppdrag till myndigheterna (dvs även i instruktion utöver regleringsbrev)
 - med en övergripande samordnande funktion som kan:
 - utvärdera resultaten på nationell/helhetsnivå
 - fånga upp nya utmaningar som behöver adresseras och initiera nya förbättringsinsatser
 - eskalera och lösa ut frågor och trögheter
 - hantera den löpande dialogen med departementsnivån.
 - med en utvecklingsbudget som kan användas för att skapa incitament för samverkan och resurser för nya arbetsområden.
 - med utvecklade arenor för tillit och lärande, vilket inkluderar fler tillfällen för fysiska möten.
- Säkerställa att styrning, resurser och mandat flödar både uppåt och nedåt i systemet för att säkerställa en kontinuerlig dialog mellan nivåer där nationella strategier omsätts i samverkan och operativ lokal handling vilket även inkludera

rar näringslivet. (Här finns möjligheter att bygga vidare på erfarenheterna från både *Work in Sweden* och regeringsuppdraget *BoB* hindra barn och unga att hamna i kriminalitet, se sektion 7 nedan)

- Strukturer behövs för att hålla slutanvändarperspektivet i fokus, dvs den enskilda arbetskraftsinvandrarens behov och upplevelser. Detta perspektiv ingick vid formeringen av missionen men förefaller därefter inte ha ingått i det löpande förbättringsarbetet i piloterna.
- Nya fokusområden kan komma att behöva formeras vid en förlängning av arbetet. Vissa nuvarande fokusområden kommer behöva fortsatt stark samordning och utvecklingsarbete, medan andra områden får mer fokus på löpande underhåll och kan i vissa fall bli en ny del av en enskild myndighets grunduppdrag.

Centrala utmaningar:

- Departementen är inte synkade
- Myndigheternas uppdrag stämmer olika väl överens med målsättningarna inom *Work in Sweden*.
- Myndigheter är olika. Främjandemyndigheter som *Vinnova*, *Svenska institutet och Tillväxtverket* arbetar i en logik som främjar öppenhet, innovation och flexibilitet, medan *Migrationsverket* och *Skatteverket* arbetar med myndighetsutövning inom en kontroll- och rättssäkerhetslogik. Myndighetens storlek är en annan viktig olikhet.
- Tvärsektoriella piloter med samverkan mellan många myndigheter är mer komplex men har bättre förutsättningar att lyckas.
- Samverkansutmaning mellan nationell, regional och mer operativ nivå - att nå hela vägen ut till arbetsgivarna och de internationella talangerna.
- Personberoende, vem som representerar en myndighet, dennes position, kontaktnät och individuella bidrag till arbetsgruppens innovationsförmåga.
- Säkra gemensam datainfrastruktur och rättsliga förutsättningar för informationsdelning.

Framgångsfaktorer:

- De deltagande myndigheterna har varit nöjda med hur Tillväxtverket organiserat arbetet.
- Det missionsdrivna arbetssättet har fungerat väl. Det tar tid att nå samsyn om missioner och delmissioner, men formatet är väl lämpat för att driva komplex samverkan både horisontellt och genom flernivåsystemet, samt är ett lärande arbetssätt med hög grad av flexibilitet.
- Tillväxtverkets möjlighet att fördela finansiering för att säkra resurser och engagemang.
- Engagerade individer.

2. Inledning och syfte

Work in Sweden (WiS) är ett regeringsuppdrag som utförs av Tillväxtverket i samverkan med tio andra myndigheter. Uppdraget syftar till att samordna och utveckla myndigheternas arbete kring internationell kompetensförsörjning. WiS ska bidra till att Sverige blir mer attraktivt för internationella talanger och till att myndighetsstödet till arbetsgivare och individer blir mer sammanhållet.

Syftet med denna rapport är att belysa hur myndighetssamverkan har fungerat i praktiken, vilka hinder och möjligheter som identifierats, samt vilka faktorer som bedöms vara avgörande för långsiktig framgång.

3. Intervjupersoner och representerade aktörer

Rapporten bygger på intervjuer med personer som företräder följande aktörer:

- Tillväxtverket – samordnande myndighet och uppdragsägare.
- Migrationsverket – ansvarig för arbetstillstånd och uppehållstillstånd.
- Vinnova – ansvarig för metodutveckling och främjande av innovation.
- Svenska Institutet (SI) – ansvarig för internationell kommunikation och marknadsföring av Sverige.
- Linköping Science Park – regional aktör med nära kontakt med näringslivet.
- Move to Gothenburg – regional aktör med nära kontakt med näringslivet.

Dessa representanter har olika roller i WiS, från övergripande koordinering till fokusområdesansvar och regional implementering.

Rapporten innefattar även lärdomar från deltagande i en uppdragsgemensam lärandeworkshop, två fokusområdesmöten, ett styrgruppsmöte, tre webinarier, samt arbetsmöten med KTH och ledningsgruppen i WiS.

4. Resultat – Lärdomar från Work in Sweden

4.1. Samverkan mellan olika myndigheter

Flera myndigheter beskriver att skillnader i organisatorisk mognad, intern förankring och mandatnivå har varit centrala utmaningar i samarbetet inom *Work in Sweden*. Det har tagit tid att skapa en gemensam förståelse för uppdraget och etablera en gemensam effektiv samverkan. Myndigheterna är eniga om att framgångsrik samverkan förutsätter engagerade individer med både rätt kompetens och tillräckligt mandat. Samtidigt lyfter flera att denna personberoende modell inte är långsiktigt hållbar utan måste kompletteras med tydliga strukturer och ledningsförankring.

Myndigheterna konstaterar att olikheter i kultur och uppdrag har påverkat samverkan på flera sätt. Främjandemyndigheter som *Vinnova*, *Svenska institutet* och *Tillväxtverket* arbetar i en logik som främjar öppenhet, innovation och flexibilitet, medan *Migrationsverket* och *Skatteverket* arbetar med myndighetsutövning inom en kontroll- och rätts-säkerhetslogik. Skillnaderna har ibland skapat friktion då myndighetsutövningens inte tillåter snabba beslut eller förändringar, men också gett viktiga insikter om varandras arbetssätt.

Tillväxtverket framhåller att dessa olikheter både bromsat och berikat processen. Verket ser sin roll som brobyggare mellan olika myndighetskulturer, och menar att framgångar ofta berott på förmågan att skapa förståelse mellan främjande och kontrollerande logiker. Tillväxtverket anser att det har varit avgörande att låta myndigheterna arbeta sig fram till en gemensam förståelse, snarare än att snabbt skapa formella styrmekanismer. Samverkan har krävt intern förankring hos varje aktör, och Tillväxtverket har aktivt stöttat myndigheter för att de ska kunna samverka fokuserat. Myndigheter hade bland annat svårt att jobba mot ett och samma mål i början eftersom de inte delade samma problembild. Arbetet har också visat på behovet av tydligare ledningsstöd i respektive myndighet, för att undvika att initiativet blir beroende av enskilda eldsjälar. Tillväxtverket har också ansvarat för att eskalera och lösa ut frågor och hinder, och drivit den löpande kommunikationen med departementen.

Migrationsverket beskriver en särskild utmaning i att kombinera myndighetsutövning och rättssäkerhet med ett främjandeperspektiv. Verket betonar att det inom ramen för sitt uppdrag måste prioritera korrekta processer och lagstadgade krav, vilket tillsammans med en stor myndighetsstruktur ibland påverkat förändringstakten samt skapat spänningar gentemot andra aktörer med mer flexibla eller innovationsinriktade arbetssätt. Migrationsverket beskriver att samverkan fungerat bäst när ömsesidig respekt funnits för varandras styrkor och begränsningar, då det tidskrävande förändringsarbetet som krävs inom myndighetsutövning kan framstå som tröghet ur andra aktörers perspektiv. Migrationsverket framhåller även behovet av tydligare mandat och styrning på departemental nivå för att samverkan ska få genomslag inom stora organisationer med omfattande regelverk.

Svenska institutet (SI) upplever att uppdraget ligger nära myndighetens ordinarie verksamhet och att det därför varit naturligt att bidra. SI betonar vikten av att rätt personer deltar i samverkansgrupperna – personer som både har innovationsförmåga och beslutsmandat inom sin egen organisation. Myndigheten lyfter också att ett främjandeperspektiv kräver kommunikativ kompetens och samsyn kring budskap och målgrupp. Genom att olika myndigheter bidragit med sina perspektiv har helhetsförståelsen för Sveriges kompetensförsörjningssystem stärkts. SI menar att olikheterna kan ses som drivkrafter för utveckling och innovation.

Linköping Science Park (LSP) konstaterar att skillnader i mognadsnivå funnits inte bara mellan myndigheterna utan även inom de olika fokusområdena. Förankringen i den egna organisationen har varit en utmaning för flera aktörer, särskilt när uppdraget

legat utanför den ordinarie strukturen. LSP framhåller Tillväxtverkets roll i att skapa dialog med ledningsnivåer och menar att detta varit en avgörande framgångsfaktor för helheten.

Move to Gothenburg (MtG) framhåller på liknande sätt att en stabil samverkansstruktur kräver både långsiktiga resurser och tydligt ansvar. De regionala aktörerna ser behov av kontinuitet och av att deras roll tydliggörs redan från start för att säkerställa att lokal och regional kompetens kan bidra på ett effektivt sätt. LSP och MtG beskriver att de regionala aktörerna ofta måste översätta mellan myndigheternas olika logiker för att arbetet ska fungera lokalt.

4.2. Missionsdrivet arbetssätt och piloter

Det missionsdrivna arbetssättet lyfts av i princip alla aktörer som en central framgångsfaktor i *Work in Sweden*. Missionslogiken har skapat en gemensam riktning, minskat fokuset på kortsiktiga resultatmål och gjort det möjligt att pröva nya arbetssätt. Samtidigt beskriver flera myndigheter en lång och osäker fas i början av arbetet, där missionen var fastställd men verktyg, indikatorer och ansvarsfördelning ännu inte var tydliga.

Tillväxtverket lyfts fram som en stabiliserande aktör som har bidragit med struktur, processledning och stöd till fokusområdena utan att detaljstyra arbetet. Verket beskriver att missionslogiken möjliggjort en mer öppen och inkluderande process där myndigheter med olika uppdrag kunnat delta utifrån sina förutsättningar. Samtidigt betonas vikten av att kombinera friheten i missionslogiken med tydlig styrning, särskilt kring uppföljning och ansvarsfördelning mellan aktörer. Tillväxtverket ser detta som en lärdom inför framtida uppdrag. Tillväxtverket ser behov av fler myndighetsgemensamma piloter i framtiden, där flera aktörer delar ansvar och resurser. Här ser vi att vissa typer av piloter kräver mer samverkan, medan andra ligger närmare en myndighets löpande verksamhet.

Migrationsverket delar bilden av att missionslogiken har haft en positiv effekt på samverkan men framhåller att flexibiliteten samtidigt har gjort uppföljningen mer komplex. För Migrationsverket, som verkar inom en kontroll- och rättssäkerhetslogik, har det varit nödvändigt att tolka missionsarbetet på ett sätt som är förenligt med myndighetens juridiska uppdrag. Missionslogiken beskrivs om en möjlighet till nytänkande, men man framhåller att styrning och ansvar måste vara tydligt definierade för att arbetssättet ska fungera inom större förvaltningsorganisationer. Erfarenheterna från AT-informatörerna visar att missionslogiken kan fungera väl när den är förankrad mot organisationens uppdrag.

Svenska institutet (SI) framhåller att missionslogiken ligger väl i linje med myndighetens främjandeuppdrag och att den har legitimerat ett mer experimenterande arbetssätt. SI menar att den övergripande riktningen har stärkt myndigheternas gemensamma kommunikation och ökat förståelsen för helheten. Institutet betonar också att

rätt deltagare – med både innovationsförmåga och mandat – har varit avgörande för att missionsarbetet skulle få genomslag i praktiken.

Linköping Science Park (LSP) beskriver missionslogiken som en hjälp för att hålla ihop uppdraget och skapa fokus, men konstaterar att den praktiska tillämpningen har varierat mellan fokusområdena. För vissa har missionsarbetet blivit mer av ett ramverk än en aktiv metod. LSP betonar att piloterna har haft stor betydelse som konkreta sätt att omsätta missionen i handling, men att de i huvudsak har drivits av enskilda myndigheter snarare än i gemensam regi.

Move to Gothenburg (MtG) delar uppfattningen att missionslogiken har möjliggjort nya sätt att samarbeta men framhåller samtidigt att det behövs fler gemensamma piloter som involverar både nationella och regionala aktörer. MtG lyfter att uppdraget bör knytas närmare faktiska arbetsgivarbehov och regionala sammanhang för att bli mer relevant och långsiktigt. Det finns enligt MtG ett behov av att skapa en mer kontinuerlig koppling mellan missionens övergripande mål och de operativa pilotinsatserna.

4.3. Arbetssätt, processer och kommunikation

Ett återkommande tema bland aktörerna i *Work in Sweden* är vikten av gemensamma processer, tydlig kommunikation och fungerande arbetsformer. Alla aktörer betonar behovet av att tidigt få struktur på plats, med tydliga roller och gemensam informationsspridning. Under projektets gång utvecklades en regelbunden mötesrytm och gemensamma verktyg, vilket upplevdes som avgörande för att skapa struktur och kontinuitet. Flera myndigheter beskriver att de standardiserade agendorna, digitala forumen och återkommande fokusmöten bidrog till att arbetet blev mer samordnat och förutsägbart.

Tillväxtverket lyfts fram som den aktör som tagit störst ansvar för att etablera struktur i arbetet. Verket har enligt de deltagande myndigheterna den nödvändiga storleken/kapaciteten, erfarenheten av utvecklingsuppdrag, och positionen i systemet för att kunna leda och driva samverkan. Verket tog fram gemensamma mallar för pilotansökningar och slutrapportering samt mallar för processledning och uppföljning. Dessa verktyg skapade transparens och underlättade kommunikationen mellan fokusområdena. Samtidigt framhåller Tillväxtverket själv att mallarna och rutinerna kom sent i processen, vilket är en viktig lärdom inför framtida uppdrag. Myndigheten ser behov av att gemensamma strukturer och stödsystem etableras redan i uppstarten av liknande initiativ.

Migrationsverket beskriver att de strukturer som utvecklades under projektets gång bidrog till tydlighet och samordning men att implementeringen ibland upplevdes som tungrodd. Verket menar att mer formella processer för informationsdelning hade behövts från början, särskilt mellan myndigheter som har olika verksamhetslogik och system. Det lyfts även att enhetliga rutiner underlättar samverkan, men att styrningen måste ta hänsyn till skillnader i uppdrag och rättsliga krav.

Svenska institutet (SI) betonar att strukturen i arbetet måste kombineras med tillräcklig flexibilitet för att främja innovation och kreativitet. SI framhåller att gemensamma processer bidrog till samordning, men att det finns risk att överdriven standardisering hämmar utveckling. Institutet anser att balans mellan styrning och frihet är avgörande och pekar på vikten av gemensamma kommunikationsprinciper snarare än detaljerade rutiner.

Linköping Science Park (LSP) menar att de gemensamma mallarna och strukturerna underlättade arbetet i slutet av projektet, men att bristen på dessa i inledningen skapade viss osäkerhet. LSP framhåller behovet av tidig etablering av processer för intern informationsspridning, både mellan enheter inom samma organisation och mellan myndigheter. Detta anses nödvändigt för att undvika dubbelarbete och otydliga mandat. LSP lyfter också att den digitala kommunikationen fungerade väl, men att fysisk samverkan ibland saknades för att skapa gemensam förståelse.

Move to Gothenburg (MtG) lyfter särskilt vikten av att regionala aktörer inkluderas i kommunikationsflöden och beslutsvägar. MtG beskriver att regional nivå ofta fick information i efterhand, vilket försvårade möjligheten att bidra aktivt i utvecklingen. De framhåller behovet av en tydligare struktur för hur information ska spridas mellan nationella och regionala aktörer, med fasta kontaktpunkter och en gemensam kunskapsbas.

4.4. Näringslivets roll

Myndigheter och regionala aktörer är eniga om att samverkan inom *Work in Sweden* måste utgå från företagets faktiska behov. Arbetet ska underlätta för svenska arbetsgivare att attrahera och behålla internationell kompetens, och flera aktörer betonar att konkreta verktyg, samlade kontaktpunkter och tydligare kommunikation är avgörande för att uppnå detta. Samverkan med näringslivet har också gjort det möjligt att pröva nya lösningar i praktiska sammanhang.

Tillväxtverket framhåller att företagets behov måste vara den gemensamma utgångspunkten för alla aktörer. Verket betonar vikten av att myndigheterna samordnar sin kommunikation gentemot näringslivet och att det skapas en *samlad digital plattform* där arbetsgivare kan hitta relevant information, vägledning och kontakter. Tillväxtverket menar att det offentliga stödet ofta upplevs som splittrat, och att en gemensam struktur skulle öka tydligheten och minska trösklarna för företag. Myndigheten lyfter också behovet av ett flernivåperspektiv där nationella och regionala insatser hänger ihop, så att företagen möts av en helhet snarare än enskilda projekt.

Svenska institutet (SI) betonar att samverkan med näringslivet är central för att öka Sveriges attraktionskraft som arbetsland. Institutet ser sin roll som att bidra till en tydlig och *samordnad internationell kommunikation* om Sverige som plats för karriär, innovation och livskvalitet. SI framhåller att den externa kommunikationen måste bygga på en gemensam berättelse mellan myndigheter och näringsliv, för att undvika splitt-

rade budskap. Myndigheten lyfter även värdet av att använda företagens egna nätverk och kanaler för att sprida information och stärka legitimiteten i kommunikationen.

Linköping Science Park (LSP) betonar att många företag, särskilt små och medelstora, har ett konkret behov av *praktiska verktyg* och stöd i kontakten med internationella talanger. LSP lyfter exempelvis utvecklingen av en *handbok för arbetsgivare* som ett viktigt resultat av samarbetet, eftersom den svarar mot ett konkret behov av vägledning. Science Park framhåller också vikten av att myndighetssamverkan tar hänsyn till företagens tidsramar och förutsättningar – insatser måste vara snabba, konkreta och användarvänliga för att få genomslag i praktiken.

Move to Gothenburg (MtG) lyfter liknande erfarenheter och betonar vikten av *matchmaking, rådgivning och personlig vägledning* för arbetsgivare. MtG menar att regionala aktörer har en särskild roll i att översätta nationella initiativ till praktisk nytta för företagen. De framhåller att samverkan måste bygga på närhet till arbetsgivarna och på förståelse för deras rekryteringsbehov och vardag. MtG ser det som nödvändigt att de regionala aktörerna ges en tydlig roll och stabil finansiering för att kunna fungera som länk mellan företag och myndigheter.

Migrationsverket ser sin roll i relation till näringslivet främst som en *rättssäker myndighetspartner*. Verket betonar vikten av förutsägbara processer och tydlig information för arbetsgivare och arbetstagare. Enligt Migrationsverket är det viktigt att främjandensatser alltid är förenliga med gällande regelverk, och att samverkan med näringslivet därför måste bygga på transparens och tydlig ansvarsfördelning. Verket uttrycker också att snabba resultat ibland efterfrågas på ett sätt som inte harmonierar med de rättsliga processernas tidsramar.

5. Framgångsfaktorer för framtida samverkan

Samverkan inom *Work in Sweden* har enligt samtliga aktörer bidragit till ökad förståelse mellan myndigheter, stärkt relationer och utvecklat gemensamma arbetssätt. Arbetet har också lett till ett tydligare gemensamt språk och ökad insikt i varandras uppdrag, styrlogiker och begränsningar. Samtidigt betonar många att resultaten framför allt bör förstås i termer av *lärande och kapacitetsbyggande*, snarare än kortsiktiga leveranser eller mätbara mål. Samtliga aktörer betonar vikten av att ta tillvara lärdomar från piloterna och av att etablera en *nationell lärplattform eller återkommande forum*.

De viktigaste framgångsfaktorerna som lyfts är *en gemensam vision och riktning, engagerade individer med mandat, samt Tillväxtverkets samordnande och stödjande roll*. Flera aktörer menar att det hade varit svårt att skapa samverkan mellan myndigheter med så olika uppdrag utan en samlande funktion som kunde balansera struktur och flexibilitet. Samtidigt framhålls att arbetet fortfarande präglas av en temporär *projektlogik*, vilket riskerar att försvaga långsiktigheten och kontinuiteten i de framsteg som gjorts.

Tillväxtverket beskriver att *Work in Sweden* visat att myndighetsgemensam samverkan är möjlig när det finns tydlig riktning och gemensam vilja. Verket framhåller att projektet utvecklade nya former för samarbete mellan myndigheter som tidigare inte haft etablerade kontaktytor. Samtidigt betonar Tillväxtverket behovet av att *gå från tillfälliga projekt till mer permanenta strukturer för samordning och uppföljning*. Verket ser detta som en förutsättning för att säkra långsiktig uppföljning och lärande, gemensamma arbetssätt och hållbar styrning.

Tillväxtverket framhåller att lärandet måste vara *inbyggt i uppdraget*, med tydliga processer för dokumentation, uppföljning och spridning. Vid samtal nämns idén att etablera ett nationellt forum för lärande.

Migrationsverket delar bilden av ökad förståelse och förbättrad samverkan men framhåller att skillnader i uppdrag och styrning fortsatt utgör hinder. Verket lyfter att *fragmenterade mandat och styrkedjor*, särskilt mellan olika departement, gör det svårt att skapa varaktig samordning. Migrationsverket betonar att myndigheter med tydligt rättsliga uppdrag behöver *stabila styrsignaler och tydligt politiskt ansvar* för att kunna delta i gemensamma satsningar utan att äventyra rättssäkerheten. Det framhålls att långsiktighet måste bygga på en nationell struktur snarare än enskilda initiativ. Migrationsverket betonar att lärande måste kombineras med tydliga mandat och styrning, så att det leder till faktiska förändringar.

Svenska institutet (SI) beskriver projektet som en katalysator för att skapa en mer samlad bild av Sverige som arbetsland. SI framhåller att samarbetet lett till ökad samordning av extern kommunikation, vilket stärkt legitimiteten i den internationella kommunikationen. Institutet betonar dock att *Work in Sweden* fortfarande har en outnyttjad potential att koppla samman kommunikationsinsatser med mer operativ service gentemot talanger och arbetsgivare. För att det gemensamma arbetet ska bli långsiktigt krävs en tydlig gemensam strategi för hur Sverige ska positionera sig internationellt. Svenska institutet ser kommunikation som en del av lärandet och vill att erfarenheter delas på ett sätt som stärker Sveriges attraktionskraft internationellt.

Linköping Science Park (LSP) menar att *Work in Sweden* skapat nya relationer mellan nationella och regionala aktörer och bidragit till ökad förståelse för hur de olika nivåerna kan stödja varandra. LSP framhåller särskilt värdet av de gemensamma piloterna och de lärdomar som dragits i mötet mellan myndigheter, regionala organisationer och företag. Samtidigt påpekar LSP att projektet haft begränsad kontinuitet i styrning och resurser, vilket gjort det svårt att bygga vidare på resultaten i den regionala kontexten. Det framhålls att regionalt lärande och nationell styrning behöver knyts samman tydligare framöver.

Move to Gothenburg (MtG) lyfter att *Work in Sweden* har bidragit till att synliggöra regionala aktörers roll i den nationella kompetensförsörjningen. MtG ser samarbetet som ett viktigt steg mot ett mer koordinerat system där nationella myndigheter, regioner och näringsliv samverkar utifrån en gemensam målbild. Samtidigt påpekas att regionala aktörer ofta saknar långsiktig finansiering och tydliga uppdrag i den nationella

strukturen, vilket försvårar deras möjligheter att bidra kontinuerligt. MtG menar att långsiktiga resultat kräver tydlig ansvarsfördelning mellan nivåer. LSP och MtG framhåller värdet av regionala workshoppar och nätverk som plattformar för erfarenhetsutbyte.

6. Policy-nivån: Styrning och långsiktighet

Ett samstämmigt budskap från de deltagande myndigheterna är att Work in Sweden har visat behovet av en mer *permanent samordningsstruktur* för internationell kompetensförsörjning, med *en nationell strategi som ger gemensam vision och riktning för missionen*. Det finns en bred enighet om att arbetet inte bör avslutas som ett tidsbegränsat projekt, utan integreras i ordinarie verksamhet med en tydlig politisk hemvist och långsiktiga mandat. Samtidigt framhåller flera aktörer att departementens stuprör – med separata uppdrag och styr signaler från Arbetsmarknads-, Närings- och Justitiedepartementet – har försvårat arbetet.

Tillväxtverket framhåller att arbetet med Work in Sweden har blottlagt behovet av tydligare *nationell styrning och samordning på politisk nivå*. Verket betonar att det saknas en gemensam helhetsstrategi för hur Sverige ska arbeta med internationell kompetensförsörjning och attraktion, i likhet med t ex. Finland. Enligt Tillväxtverket behövs ett *permanent nationellt kansli eller motsvarande struktur* med mandat att samla berörda departement och myndigheter. Kansliet bör, enligt verket, ha ansvar för att samordna styr signaler, följa upp resultat och driva den strategiska utvecklingen över tid. Tillväxtverket ser även behov av långsiktig finansiering och tydliga myndighetsuppdrag som säkerställer kontinuitet i samverkan.

Migrationsverket delar uppfattningen att styrningen på departemental nivå är avgörande men betonar att detta måste ske inom ramen för *tydliga juridiska mandat*. Verket framhåller att dess uppdrag skiljer sig väsentligt från de främjande myndigheternas och att rättssäkerhet måste vara vägledande i allt utvecklingsarbete. Samordning och styrning av frågor som rör kompetensförsörjning kräver klara ansvarsförhållanden mellan departementen. Utan detta riskerar myndigheter med rättsliga uppdrag att stå inför motstridiga styr signaler. Enligt Migrationsverket är det viktigt att långsiktig styrning inte bara definieras som samverkan, utan även som tydlig *ansvarsfördelning och styrning*

Svenska institutet (SI) betonar behovet av en *samlade nationell strategi* för arbetet med internationell kompetensattraktion. SI framhåller att kommunikation, policy och praktik måste kopplas samman för att ge Sverige en enhetlig och trovärdig position internationellt. Institutet menar att styrningen på politisk nivå bör inkludera ett tydligt kommunikationsuppdrag, där budskap, berättelser och marknadsföring samordnas mellan myndigheter. SI ser Tillväxtverket som en lämplig samordnande aktör på operativ nivå, men understryker att den strategiska inriktningen måste komma från regeringen.

Linköping Science Park (LSP) och **Move to Gothenburg (MtG)** lyfter att styrning och samordning på nationell nivå måste kombineras med *tydlig inkludering av regionala aktörer*. De regionala organisationerna betonar att nationell samverkan inte kan fungera effektivt utan att regionerna ges både finansiering och roll i den permanenta strukturen. De framhåller att de regionala insatserna i *Work in Sweden* visat stor potential, men att deras effekter riskerar att gå förlorade om arbetet inte kopplas till en kontinuerlig styrkedja mellan nationell och regional nivå. MtG efterlyser också ett formaliserat forum där regionala och nationella aktörer regelbundet möts för att utvärdera gemensamma mål och insatser.

Slutsatser

- Samtliga aktörer är överens om behovet av att **permanenta arbetet, med bättre nationell samordning och en gemensam strategi** för internationell kompetensförsörjning. Behovet av en nationell strategi var också ett starkt återkommande tema vid projektets lärworkshop.
- Styrningen måste vara **departementsövergripande**, med tydlig ansvarsfördelning mellan politik och myndigheter.
- Det krävs en **långsiktig struktur** för samordning, uppföljning och lärande.
- Regionala aktörer behöver ha en **formell roll och resurser** i en framtida modell.
- Uppföljning och utveckling ska vara **datadriven och kunskapsbaserad**.

7. Work in Sweden i relation till ett liknande samverkansuppdrag

Arbetet inom *Work in Sweden* har genererat viktiga lärdomar om hur myndigheter med olika uppdrag, logiker och styrkedjor kan samverka kring ett gemensamt samhällsuppdrag. På liknande sätt har regeringsuppdraget BoB – att hindra barn och unga från att hamna i kriminalitet utvecklat praktiska modeller för tvärsektoriell samverkan, med fokus på lokalt genomförande, gemensam problembild och operativ koordinering.

Genom att sätta resultaten i relation till varandra framträder en möjlig kompletterande helhet där *Work in Sweden* stärker de strategiska och nationella dimensionerna, medan BoB bidrar med erfarenheter av förankring, styrning och samordning på regional och lokal nivå.

Vikten av koppling mellan nivåer

I *Work in Sweden* betonar flera myndigheter – särskilt Tillväxtverket, Linköping Science Park och Move to Gothenburg – behovet av bättre koppling mellan den nationella, strategiska nivån och den regionala och lokala praktiken. Aktörerna framhåller att arbetet ofta har drivits på nationell nivå utan fullt genomslag i operativa miljöer där mötet med företag, arbetsgivare och internationella talanger sker. Detta har identifierats som en central förbättringspotential i framtida myndighetsgemensamma uppdrag: att säkerställa att styrning, resurser och mandat flödar både uppåt och nedåt i systemet.

Inom BoB-uppdraget har samverkan stort fokus på den *lokala nivån* och byggt på konkreta samarbetsarenor mellan myndigheter och kommuner. Erfarenheterna därifrån visar hur myndighetsövergripande arbete kan organiseras med *tydliga lokala kontaktpunkter, gemensamma forum och kontinuerlig återkoppling till nationell nivå*.

Detta arbetssätt har skapat lärande-loopar mellan praktik och policy, vilket gör att styrningen successivt kan justeras utifrån verksamheternas erfarenheter.

Sammantaget pekar erfarenheterna på att *Work in Sweden* och BoB representerar två olika men *ömsesidigt förstärkande dimensioner* av myndighetssamverkan:

- *Work in Sweden* har fokuserat på strategiska och nationella styrformer för gemensam riktning, struktur och långsiktig koordinering mellan departement och myndigheter.
- *BoB* fokuserar på operativa och lokalt förankrade modeller för samverkan mellan statliga, regionala och kommunala aktörer, där lärande, uppföljning och anpassning sker nära verksamheten.

En framtida utveckling av myndighetsgemensamma uppdrag kan därför dra nytta av båda erfarenheterna. *Work in Sweden* kan inspireras av BoB:s sätt att etablera kontinuerlig dialog mellan nivåer och att skapa arenor där nationella strategier omsätts i lokal handling. Samtidigt kan BoB stärkas av *Work in Sweden* genom den strategiska samverkansstruktur och tydliga kontinuerliga nationella förankringsprocess som projektet har etablerat.

För att uppnå hållbar myndighetssamverkan över sektorsgränser krävs tvåvägskopplingar mellan strategisk styrning och operativ praktik. Erfarenheterna från *Work in Sweden* visar hur gemensam riktning och nationell samordning kan etableras, medan *BoB* illustrerar hur dessa principer kan omsättas i konkreta samarbeten på lokal och regional nivå.

Genom att integrera dessa båda perspektiv – strategiskt–nationellt och operativt–lokalt – kan framtida myndighetsgemensamma uppdrag få både långsiktighet och genomförandekraft.

Erfarenheter från missions-orienterat arbete i Tyskland

Tyskland har under senare år gjort en omställning mot en mer utmaningsdriven teknikutvecklingsstrategi, och Fraunhofer (Roth et al, 2025) har nyligen publicerat en rapport som samlar framgångsfaktorer och rekommendationer från fyra nationella missioner. Här framhålls vikten av att från politisk nivå tydligt beskriva både den bakomliggande samhällsutmaningen, missionens vision, och konkreta målsättningar. Man framhåller även de höga kraven på koordinering i detta arbete, och särskilt mellan departement. Denna utmaning har varit synlig i den tidigare delen av Tillväxtverkets uppdrag. En annan framgångsfaktor som nämns är att lyckas engagera och mobilisera både privata och offentliga aktörer på ett sådant sätt att de upplever delägarskap i missionen, och inte bara blir mottagare av medel för att utföra specifika delar av arbetet.

Fraunhofer lyfter slutligen vikten av en reflektiv approach, och att inom en mission skapa en lärandekultur som är öppen för att lära av misstag. Här föreslår man särskilt att använda sig av en tvärdisciplinär referensgrupp med oberoende experter och representanter från olika områden.

Referenser

Roth et al, 2025. Lessons for Future Mission-oriented Innovation Policies. Final report of the Scientific Support Action to the German High-Tech Strategy 2025 - volume 1
Rapporten kan laddas ned från: https://www.researchgate.net/profile/Florian-Roth-6/publication/360973500_Lessons_for_Future_Mission-oriented_Innovation_Policies/links/629636c2c660ab61f8553531/Lessons-for-Future-Mission-oriented-Innovation-Policies.pdf

Bilaga E – Ekonomisk redovisning för delrapport

Finansiering	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Anslag		24 535	4 923	29 458
Bidrag				
Andra intäkter				
Summa		24 535	4 923	29 458
Verksamhetskostnader				
Verksamhetskostnader	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Personalkostnader			4 377	4 377
Köpta tjänster		1 412	528	1 941
Övriga kostnader			17	17
Overhead kostnader				
Summa		1 412	4 923	6 335
Transfereringar				
Transfereringar	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Erhållna bidrag				
Lämnade bidrag		23 123		23 123
Summa		23 123		23 123
Totala utgifter				
Totala utgifter	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Verksamhetskostnader		1 412	4 923	6 335
Lämnade bidrag		23 123		23 123
Summa		24 535	4 923	29 458
Återbetalning				
Återbetalning	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Att återbetala				
Jämför med budget				
Jämför med budget	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
Budget		25 000	5 000	30 000
% utgifter av budget		98%	98%	98%

Nyckeltal	Särskilda medel	Sakanslag	Förvaltningsanslag	Summa
% personalkostnader av verksamhetskostnader			100%	69%
% köpta tjänster av verksamhetskostnader		100%	100%	31%
% verksamhetskostnader av totala utgifter		6%	100%	22%
% transfereringar av totala utgifter		94%		78%