

Erfarenheter av internationell rekrytering bland små och medelstora företag

Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden



Erfarenheter av internationell rekrytering bland små och medelstora företag

Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden

Producent:

Statistikmyndigheten SCB
Social statistik och analys
701 89 Örebro
010 479 40 00

Förfrågningar:

Nikolaus Koutakis	Catarina Nordström
010 479 66 65	010 479 60 77
nikolaus.koutakis@scb.se	catarina.nordstrom@scb.se

Du får kopiera och på annat sätt mångfaldiga innehållet.

Vi vill dock att du uppger källa på följande sätt:

Källa: SCB, Erfarenheter av internationell rekrytering bland små och medelstora företag Delrapport i regeringensuppdraget Work in Sweden Rapport 2025:7

Experiences of International Recruitment among Small and Medium-Sized Enterprises

Producer:

Statistics Sweden, Social Statistics and Analysis
SE-701 89 Örebro, Sweden
+46 010 479 40 00

Enquiries:

Nikolaus Koutakis	Catarina Nordström
+46 10 479 66 65	+46 10 479 60 77
nikolaus.koutakis@scb.se	catarina.nordstrom@scb.se

You may copy and otherwise reproduce the contents in this publication.

However, remember to state the source as follows:

Source: Statistics Sweden, Experiences of International Recruitment among Small and Medium-Sized Enterprises Rapport 2025:7

URN:NBN:SE:SCB-2025-A40BR2507_pdf

Denna publikation finns enbart i elektronisk form på www.scb.se
This publication is only available in electronic form on www.scb.se

Förord

Det här är den femte rapporten om arbetskraftsinvandring till Sverige som SCB tagit fram inom ramen för regeringsuppdraget Work in Sweden. Den redovisar resultaten från en enkätundersökning till små och medelstora företag som handlar om arbetsgivares erfarenheter av och planer på att rekrytera kvalificerad internationell kompetens.

Rapporten är en del av SCB:s bidrag till regeringsuppdraget Work in Sweden. Den syftar till att ge de andra myndigheterna i regeringsuppdraget och andra aktörer underlag för beslutsfattande.

SCB tar fram statistik om arbetskraftsinvandrare och deras anhöriga, om internationella studenter och forskare, om hemvändande svenska medborgare och om arbetsgivare som anställer internationell arbetskraft. Utöver basstatistik om dessa grupper kommer myndigheterna inom regeringsuppdraget även att ta fram fördjupande studier så som denna och kunskapsöversikter. En viktig del i arbetet är därutöver att undersöka behovet av arbetskraftsinvandring.

SCB i november 2025

Katarina Wizell

Enhetschef Arbetsmarknad och utbildning

Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning	5
Inledning.....	7
Om den här rapporten	7
Om regeringsuppdraget.....	11
Internationell rekrytering de senaste två åren	12
Orsaker till att inte rekrytera internationellt i ännu större omfattning.....	15
Skäl till att inte rekrytera internationell kompetens	16
Företag som överväger att rekrytera internationellt.....	18
Erfarenheter av internationell rekrytering.....	21
Utmaningar och förutsättningar för internationell rekrytering	24
Svårigheter att hitta kvalificerad personal	25
Sociala medier och kontakter vanliga rekryteringskanaler	26
Osäkerhet kring skyldigheter som rekrytering av utländska medborgare för med sig	27
Rekrytering av medborgare utanför EU/EES innebär omfattande administration	28
Positiva erfarenheter av att introducera och integrera arbetskraftsinvandrare.....	32
Begränsad förmåga att stötta i praktiska frågor	34
Många företag kan arbeta på engelska.....	35
Sammanfattning om företagens utmaningar och förutsättningar för internationell rekrytering	36
Kort om statistiken	38
Statistikens ändamål och innehåll	38
Statistikens framställning.....	38

Variabler.....	39
Statistikens kvalitet.....	40
Bilaga – Frågeformuläret	41
Experiences of International Recruitment among Small and Medium-Sized Enterprises.....	47
Summary	47

Sammanfattning

Den här rapporten bygger på en enkätundersökning till små och medelstora företag. Fokus ligger på kunskapsintensiva företag och rekrytering av kvalificerad personal.

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. Ett av fem företag som har svårt att rekrytera i Sverige har rekryterat internationellt de senaste två åren. Bland de företag som upplever att rekryteringssvårigheterna hindrar deras utveckling är andelen densamma, ett av fem företag. Kunskapsintensiva företag rekryterar i något större utsträckning internationellt då rekryteringsproblem föreligger.

Intresset för internationell rekrytering i framtiden är begränsat. Av alla små och medelstora företag med rekryteringsplaner för kommande halvår överväger 15 procent att rekrytera internationellt, bland kunskapsintensiva företag är andelen högre. Företag med tidigare erfarenhet av internationell rekrytering är mest benägna att göra det igen – sju av tio planerar att rekrytera internationellt.

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. Företag som rekryterat utanför EU/EES upplever också att rekryteringen har bidragit positivt till företagskulturen. Inställningen till att rekrytera internationellt är överlag positiv och de flesta företag med erfarenhet av internationell rekrytering är positiva till att rekrytera kvalificerad, internationell personal på nytt. Kunskapsintensiva företag är särskilt positiva.

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, men kunskapsintensiva företag använder oftare direkt headhunting.

Vid rekrytering av personal från utanför EU/EES upplevs administration som en utmaning för många företag. Hälften av företagen upplever att internationell

rekrytering av personer från länder utanför EU/EES innebär mycket extraarbete i form av att sätta sig in i lagar och regler och annan förberedande administration.

Svårigheter att bedöma internationell kompetens är också vanliga utmaningar. Företag som överväger internationell rekrytering har dock bättre beredskap att värdera utländsk utbildning och arbetslivserfarenhet.

Tre av fyra företag som överväger internationell rekrytering uppger att de kan integrera arbetskraftsinvandrare, och de flesta kan stötta i praktiska frågor och arbeta på engelska. Kunskapsintensiva företag har generellt sett ännu bättre förutsättningar.

Sammanfattningsvis visar resultaten att internationell rekrytering är relativt ovanlig men skulle kunna vara en viktig lösning för fler företag som har svårt att hitta kompetens i Sverige. Samtidigt innebär administrativa bördor och osäkerheter om lagar och regler vid rekrytering av personal från länder utanför EU/EES att tröskeln i nuläget uppfattas som allt för hög av många.

Den här rapporten är en del av SCB:s arbete med regeringsuppdraget om att attrahera och behålla internationell kompetens Work in Sweden.

Inledning

Om den här rapporten

Den här rapporten är en del av SCB:s myndighetsgemensamma arbete med regeringsuppdraget Work in Sweden som handlar om att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Rapporten handlar om små och medelstora företag och deras behov och erfarenheter av internationell rekrytering. Rapporten belyser också de utmaningar som arbetsgivarna ser och deras inställning till internationell rekrytering. Myndigheterna behöver informationen för att utforma riktade informations- och stödinsatser till arbetsgivare.

Mer kunskap behövs om små och medelstora företag

Den här rapporten kastar ljus på arbetsgivare med behov av kvalificerad personal där kompetensförsörjningen är problematisk och där det samtidigt finns potential för mer internationell rekrytering. Fokus ligger också på så kallade kunskapsintensiva företag.

Myndigheterna i regeringsuppdraget har god kännedom om förutsättningarna för storbolag och aktörer inom forskning (lärosäten, storbolagens FoU-avdelningar, forskningsinstitut) att rekrytera internationellt. De har ofta resurser och erfarenheter samt en kultur som gynnar internationell rekrytering. Detsamma gäller regionerna som arbetsgivare inom hälso- och sjukvård.

Kunskapsläget är sämre vad gäller små och medelstora företags behov, erfarenheter av och attityder till att rekrytera internationell arbetskraft. Därför har enkäten gått till just små och medelstora företag.

Internationell rekrytering av kvalificerad personal till kunskapsintensiva företag

Den politiska inriktningen i Sverige är tydlig: Myndigheterna ska verka för mer internationell rekrytering av spetskompetens och annan kvalificerad personal som behövs för Sveriges konkurrenskraft. Därför handlar den här enkäten om små och medelstora företags behov och erfarenheter av att rekrytera kvalificerad personal från andra länder. Fokus ligger på kunskapsintensiva företag.

Kunskapsintensiva företag

Undersökningen har designats så att vi kan uttala oss särskilt om kunskapsintensiva företag. Kunskapsintensiva företag är i vår undersökning företag där anställda med yrken som ställer krav på högskolekompetens eller motsvarande utgör den största gruppen anställda. Läs mer i kapitlet Kort om statistiken.

Dessa ingår i studien:

- Små företag: 5–49 anställda
- Medelstora företag: 50–249 anställda

Internationell rekrytering

Internationell rekrytering omfattar i den här enkäten rekrytering direkt från utlandet och rekrytering av personer som vid rekryteringen bott i Sverige max två år. Det förekommer att företag anlitar konsulter eller bemanningsföretag som i sin tur har många anställda från utlandet. Dessa har vi inte inkluderat i begreppet internationell rekrytering eftersom det då är konsult- eller bemanningsföretaget som ansvarar för rekryteringen.

Med internationell rekrytering menar vi i den här undersökningen att arbetsgivaren under de senaste tre åren har rekryterat

- arbetskraft från EU/EES (exklusive Norden)
- arbetskraft från utanför EU/EES, så kallat tredje land
- internationella studenter som tagit examen från Sverige.

Rekrytering från andra nordiska länder ingår inte i undersökningen, då utmaningarna sannolikt är mindre att rekrytera därifrån. Sverige har specifika samarbetsavtal med de nordiska länderna, språk- och kulturella barriärer är mindre jämfört med andra länder och den geografiska närheten tillåter gränspendling.

Kvalificerad personal

Med kvalificerad personal menar vi personal vars arbetsuppgifter kräver gymnasial yrkesutbildning, yrkeshögskoleutbildning, högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning.

Olika regler för att anställa personer från EU respektive tredje land

Det är olika bestämmelser för att anställa personer som kommer från EU/EES respektive de som kommer från tredje land. Personer från EU/EES behöver inget arbetstillstånd, men det behöver personer från tredje land.

En arbetsgivare som vill anställa en person från tredje land behöver påbörja en ansökan om arbetstillstånd hos Migrationsverket för personen som ska anställas. Därefter fyller arbetstagaren i sina uppgifter och skickar in ansökan. Arbetsgivaren måste följa regler om utannonsering, avtala om avtalsenliga anställningsvillkor och lön, lönen måste vara över en viss nivå för att garantera att arbetstagaren uppnår en god försörjning, teckna försäkringar för arbetstagaren och ge facklig organisation möjlighet att yttra sig över anställningsvillkoren.

Mer information finns bland annat i handboken [The Insider's Guide to Recruiting International Talent – Switch to Sweden](https://switchtosweden.se/publications/the-insiders-guide-to-recruiting-international-talent/)¹ och på sidan [Så anställer du utländsk](#)

¹ <https://switchtosweden.se/publications/the-insiders-guide-to-recruiting-international-talent/>. Hämtad 2025-10-28

kompetens - verksamt.se². Båda har utvecklats inom ramen för regeringsuppdraget Work in Sweden.

Kompetensförsörjning – ett tillväxthinder

Tillväxtverket genomför regelbundet undersökningen Företagens villkor och verklighet, som riktar sig till små och medelstora företag i Sverige. Senast undersökningen genomfördes var 2023. Undersökningen visar bland annat att företag uppger att kompetensförsörjning är det största hindret för tillväxt. Tillväxtverket skriver att ju större företag, desto högre andel anser att arbetskraft och kompetens är ett stort tillväxthinder.³

Resultat från SCB:s nya undersökning Lediga jobb och rekryteringsbehov från första kvartalet 2025 visar samma mönster. Av samtliga arbetsställen hade 45 procent upplevt rekryteringsproblem det senaste halvåret, 24 procent hade inte upplevt rekryteringsproblem och resten hade inte rekryterat. Andelen arbetsställen som hade rekryterat eller försökt att rekrytera ökade med antal anställda på arbetsstället. Tittar man närmare på de arbetsställen som har rekryterat det senaste halvåret ökar andelen som har rekryteringsproblem något med antal anställda – från 53 procent för arbetsställen med 5–9 anställda till 63 procent för arbetsställen med 100–199 anställda.⁴

Utifrån den här bakgrunden redovisar vi andelen som har rekryterat internationellt för tre olika grupper:

- Samtliga små och medelstora företag.
- Små och medelstora företag som tycker att det är ganska eller mycket svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige.
- Små och medelstora företag som tycker att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige och som dessutom tycker att det hindrar företagets utveckling.

Om enkätundersökningen

Undersökningen omfattar privata företag med 5–249 anställda. Företagen var aktiva enligt företagsdatabasen avseende april 2025 och har betalat ut lön i januari 2025 (Registret över befolkningens arbetsmarknadsstatus). Företag som tillhör en koncern ingår inte. Undersökningen omfattar 81 900 företag. Av dessa

² <https://verksamt.se/personal-rekrytering/bli-arbetsgivare/anstalla-utlandska/anstalla-utlandska> Hämtad 2025-10-28

³ Tillväxtverket (2023) Företagens villkor och verklighet 2023. Rapport 0454 <https://tillvaxtverket.se/download/18.7b13067918a932f2c5432c05/1695207145066/F%C3%B6retagens%20villkor%20och%20verklighet%202023%20%E2%80%93%20huvudrapport.pdf>. Hämtad 2025-10-28

⁴ SCB (2025) Lediga jobb och rekryteringsbehov, 1:a kvartalet 2025. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/efterfragan-pa-arbetskraft/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov/pong/statistiknyhet/lediga-jobb-och-rekryteringsbehov-1a-kvartalet-2025/> och https://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM0702__AM0702V5/AM0702T12/table/tableVie wLayout1/ Hämtad 2025-10-28

Undersökningen Företagens villkor och verklighet omfattar små och medelstora företag.

Undersökningen Lediga jobb och rekryteringsbehov omfattar alla arbetsställen oavsett sektor och storlek.

var 25 600 kunskapsintensiva företag enligt vår definition. Det motsvarar 31 procent av alla små och medelstora företag.

Ett urval av 5 000 företag fick enkäten och den riktades till företagsledaren eller motsvarande. Urvalet designades dels för att kunna redovisa resultat för företag som vi definierat som kunskapsintensiva, dels för företag med erfarenhet av internationell rekrytering. Totalt inkom 1 600 svar vilket motsvarar en svarsfrekvens på 31 procent. Undersökningen pågick under maj till augusti 2025.

Svaren har viktats upp med statistiska metoder så att resultaten avser samtliga företag i urvalsramen. Undersökningen har stort bortfall som leder till osäkerhet i statistiken. Därför redovisas alla siffror i löpande text avrundade. I diagrammen redovisas skattningar tillsammans med konfidensintervall som indikerar inom vilket intervall det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns. Vi nämner skillnader mellan grupper som är statistiskt signifikanta.

Rapportens innehåll

Rapporten har följande disposition:

Det första kapitlet handlar om hur många små och medelstora företag som har rekryterat internationell kompetens de senaste två åren.

- Här beskriver vi om de har rekryterat från EU eller från tredje land, om personalen rekryterats direkt från utlandet eller om de redan varit här i Sverige.
- Vi beskriver i vilken mån företag som har svårt att hitta personal i Sverige och som ser det som ett hinder för företagets utveckling är mer benägna att rekrytera internationellt.
- Kapitlet avslutas med en beskrivning av varför företagen inte har rekryterat fler personer med internationell kompetens eller varför de inte alls rekryterat internationellt.

Det andra kapitlet redovisar hur många företag som överväger att rekrytera internationell kompetens under de kommande sex månaderna.

Det tredje kapitlet redovisar vilken nytta företagen ser med internationell rekrytering och deras övergripande inställning till att rekrytera kvalificerad personal från utlandet.

Det fjärde kapitlet beskriver hur företagen ser på olika utmaningar kopplat till internationell rekrytering.

Rapporten och en tillhörande tabellbilaga finns publicerad på www.scb.se/UF0521 och är den femte i en serie som beskriver arbetskraftsinvandringen till Sverige.

Om regeringsuppdraget

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

Tillväxtverket, Statistiska centralbyrån, Arbetsförmedlingen, Statens servicecenter, Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan, Business Sweden, Svenska institutet, Verket för innovationssystem, Universitets- och högskolerådet har tillsammans fått i uppdrag av regeringen att gemensamt identifiera och lösa problem samt stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla internationell högkvalificerad kompetens och annan kompetens som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. Myndigheterna ska vidare identifiera och lösa problem kopplade till att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i Sverige. Uppdraget samordnas av Tillväxtverket.

Målet med uppdraget är att statliga myndigheters insatser kopplade till Sveriges attraktionskraft, individens etablering samt regioners och kommuners arbete att behålla internationell kompetens, ska bli bättre samordnade och förutsägbara samt utgöra en effektiv helhet. Slutmålet är att arbetsgivarnas behov av kompetens kan mötas i högre utsträckning.

Internationell rekrytering de senaste två åren

I det här avsnittet beskriver vi hur många små och medelstora företag – både generellt och de som är kunskapsintensiva – som rekryterat internationell personal de senaste två åren.

Vi redovisar andelarna för tre grupper av företag:

- Samtliga små och medelstora företag **som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren**
- Små och medelstora företag som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren och **som tycker att det är ganska eller mycket svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige**
- Små och medelstora företag som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren, som tycker att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige **och som dessutom tycker att det hindrar företagets utveckling.**

Här följer en översiktlig bild av dessa tre grupper där den mörkblå färgen visar antalet företag i respektive grupp. Det är dessa grupper som beskrivs närmare i det här kapitlet.

Blå färg visar	Samtliga små och medelstora företag, cirka 82 000 företag	Kunskapsintensiva små och medelstora företag, cirka 26 000 företag
företag som har rekryterat de senaste två åren	23 000 59 000	6 000 20 000
företag som har rekryterat de senaste två åren och tycker det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige	32 000 50 000	9 000 17 000

Blå färg visar	Samtliga små och medelstora företag, cirka 82 000 företag	Kunskapsintensiva små och medelstora företag, cirka 26 000 företag
företag som har rekryterat de senaste två åren, som uppger att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige och att det är ett hinder för företagets utveckling		

Ett av fem företag som har rekryterat de senaste två åren har anställt internationell kompetens

Företag som **har rekryterat kvalificerad personal de senaste två åren**.

Sju av tio företag uppger att de har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren. Det kan vara en eller flera personer som har rekryterats. Detta motsvarar ungefär 59 000 företag. Av de 26 000 företag som klassificeras som kunskapsintensiva har ungefär 20 000 rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren.

Av 59 000 företag som har rekryterat de senaste två åren har vart femte, cirka 13 000, rekryterat internationellt. 8 000 företag har rekryterat från EU/EES (exklusive Norden) och 5 000 har rekryterat utanför EU/EES. Eftersom företagen kan ha rekryterat från såväl EU/EES som utanför EU/EES blir summan större än antalet företag som rekryterat internationellt.

Det finns inga statistiskt signifikanta skillnader i dessa rekryteringsmönster när de kunskapsintensiva företagen jämförs med samtliga företag. Kunskapsintensiva företag rekryterar i större utsträckning kvalificerad personal utanför EU/EES jämfört med övriga företag. Sex av tio kunskapsintensiva företag som har rekryterat internationellt har rekryterat medborgare utanför EU/EES (cirka 5 000 företag) medan fyra av tio har gjort det bland övriga företag.

Kunskapsintensiva företag rekryterar som andra företag

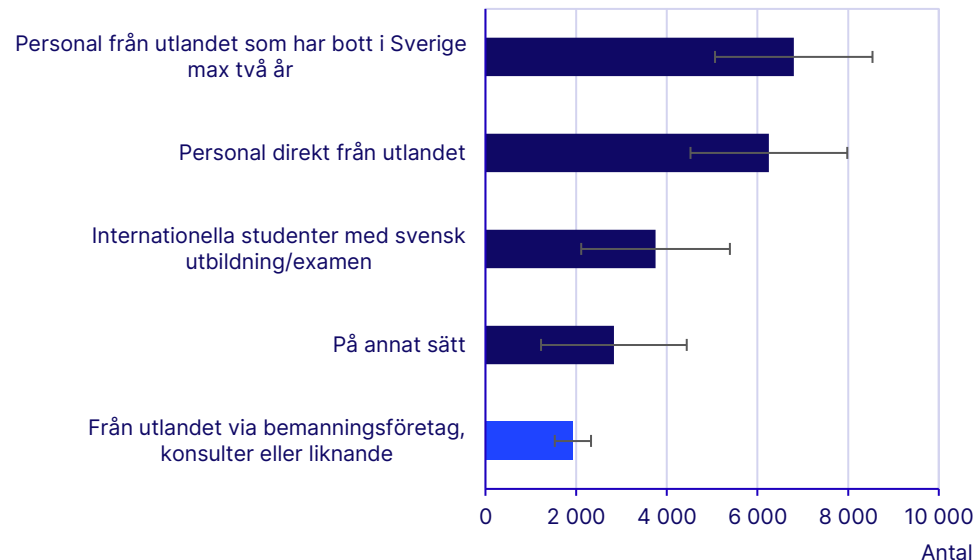
Företag kan rekrytera internationell personal på olika sätt, till exempel direkt från utlandet, bland personer som nyligen kommit till Sverige för arbete eller bland internationella studenter som tagit examen i Sverige. I diagrammet nedan framgår att bland de företag som har rekryterat internationellt de senaste två åren kan ingen statistiskt säkerställd skillnad fastställas eftersom konfidensintervallerna är stora.

I diagrammet visas även andelen som anlitat bemanningsföretag eller konsulter, notera att dessa inte betraktas som utlandsrekryteringar i denna rapport, men kompletterar bilden över hur företagen hanterar sina rekryteringsbehov. Skattningarna är osäkra och jämförelser mellan de olika kategorierna bör göras med försiktighet.

Diagram 1

Lika vanligt att företag rekryterar direkt från utlandet som att rekrytera utländska medborgare som funnits i Sverige en kortare tid

Antal företag som har rekryterat kvalificerad, internationell personal under de senaste två åren



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

De företag som har svarat att de rekryterat på annat sätt har fått möjligheten att skriva om hur de har gått till väga. Endast ett fåtal av företagen har svarat. Bland dessa svar märks att rekrytering har skett från utlandet via nätverk/rekommendationer, interna koncernlösningar samt via så kallad Employer of Record (EOR). Employer of Record innebär att ett externt företag formellt anställer personal å ett annat företags vägnar, hanterar löner, skatter och arbetsrättsliga skyldigheter, medan det anställande företaget ansvarar för det dagliga arbetet.

Kunskapsintensiva företag rekryterar kvalificerad personal från utlandet på ett likartat sätt. Det vill säga, i vilken utsträckning företagen rekryterat personal från utlandet ur respektive rekryteringsgrupp är densamma som för samtliga företag.

Ett av fem företag som har svårt att rekrytera i Sverige har rekryterat internationell kompetens

Företag som har rekryterat kvalificerad personal de senaste två åren **och tycker det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige**

Tidigare tittade vi på alla små och medelstora företag som hade rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren. Nu ska vi fokusera på de som dessutom tycker att det är ganska eller mycket svårt att rekrytera kvalificerad personal i Sverige. Drygt hälften av företagen som har rekryterat de senaste två åren anser att det var ganska eller mycket svårt att hitta personal inom Sverige. Av dessa 31 000 företag har ungefär ett av fem rekryterat internationellt vilket motsvarar ca 7 000. Motsvarande andel bland 9 000 kunskapsintensiva företag är cirka tre av tio, vilket motsvarar ungefär 2 500 företag. Andelarna för

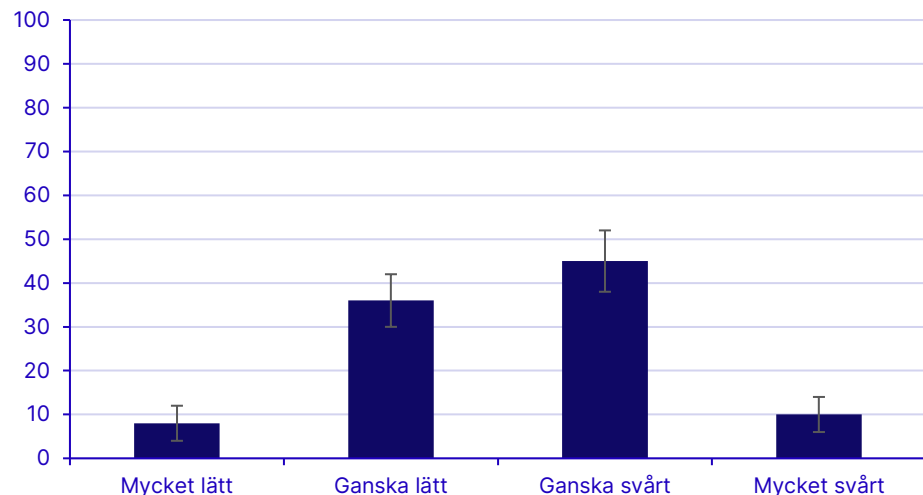
kunskapsintensiva företag och övriga företag är inte statistiskt åtskilda från varandra.

Diagram 2

Ungefär lika många har lätt som svårt att rekrytera i Sverige

Företag som uppger att det är lätt eller svårt att rekrytera inom Sverige och som har rekryterat de senaste två åren

Andelar



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Ett av fem företag med rekryteringsproblem som hindrar företagets utveckling överväger internationell rekrytering

Företag som har rekryterat kvalificerad personal de senaste två åren, tycker det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige **och att det är ett hinder för företagets utveckling.**

Många företag ser det som hinder för deras utveckling när de inte kan rekrytera kvalificerad personal inom Sverige. Hälften, cirka 16 000 små och medelstora företag som har rekryterat de senaste två åren, upplever svårigheter att hitta kvalificerad personal i Sverige och anser att det hindrar företagets utveckling. Av dessa har ungefär en femtedel, cirka 4 000 företag, rekryterat internationellt

Kunskapsintensiva företag rekryterar i signifikant större utsträckning internationellt jämfört med övriga företag. Bland kunskapsintensiva företag har ett av tre rekryterat internationellt.

Orsaker till att inte rekrytera internationellt i ännu större omfattning

Företag som **har rekryterat kvalificerad personal internationellt de senaste två åren.**

Vi har frågat företag som har erfarenhet av att rekrytera internationell kompetens vad som hindrar dem från att rekrytera kvalificerad, internationell personal i ännu större omfattning. De anger främst svårigheter med att hitta lämpliga kandidater, samt arbetsbördan kring ansöknings- och tillståndprocesser rörande till exempel

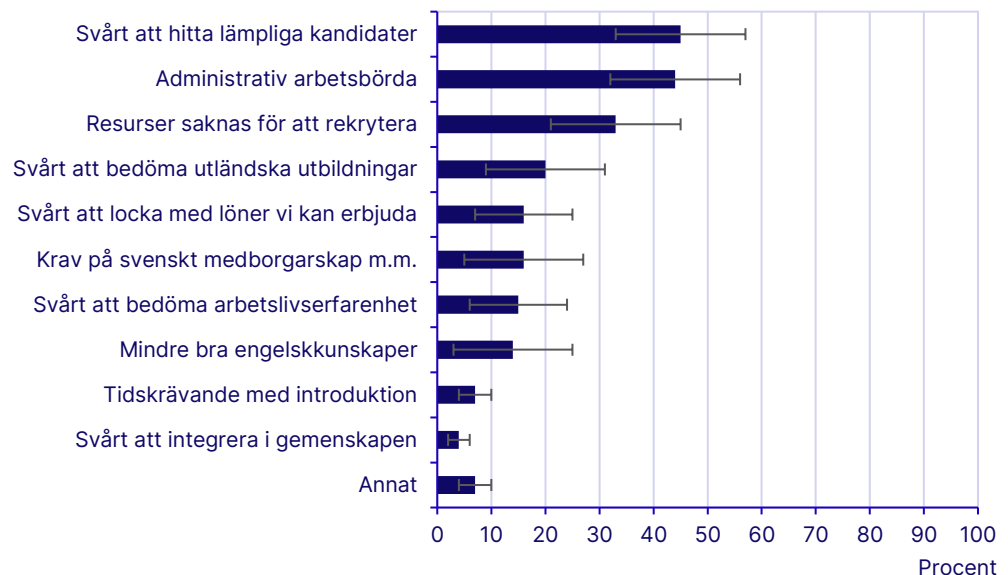
arbetsvisum eller kunskaper om skatteregler. Ytterligare ett vanligt skäl till att inte rekrytera internationellt i större omfattning är att man saknar resurser för att hantera internationella rekryteringar. Få företag anger svårigheter med att integrera internationell personal i gemenskapen på företaget eller att det är allt för tidskrävande introduktion. Resultaten för kunskapsintensiva företag skiljer sig inte statistiskt från resultatet för övriga företag.

Resultaten bör tolkas med försiktighet, då de breda konfidensintervallen indikerar en betydande osäkerhet i skattningarna.

Diagram 3

Svårighet att hitta lämpliga kandidater och administrativ arbetsbörda främsta hinder för att rekrytera ännu fler internationellt

Vilket av följande hindrar företaget från att rekrytera kvalificerad personal i ännu större omfattning av företag som har erfarenhet att rekrytera internationellt Företag som inte har rekryterat internationellt under de senaste två åren.



Företagen har getts möjlighet att välja flera alternativ.

Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Skäl till att inte rekrytera internationell kompetens

Företag som **har rekryterat kvalificerad personal de senaste två åren.**

Företag som har rekryterat, men inte har rekryterat internationellt de senaste två åren, fick frågan om anledningen till att inte ha gjort det. De två vanligaste anledningarna som anfördes var att de anser att det finns tillräckligt med kvalificerad arbetskraft inom Sverige och att arbetsuppgifterna kräver avancerade kunskaper i svenska. Mindre vanliga skäl till att inte ha rekryterat internationellt är kulturella eller sociala faktorer som hindrar integration eller till exempel att man inte kan locka med den lön man erbjuder.

Ett av fem företag som fick denna fråga valde att inte besvara den. Det kan tyda på att viktiga svarsalternativ saknades. Det kan således finnas andra anledningar utöver dem som vi nämner här. Dessutom, resultaten bör tolkas med försiktighet, då de breda konfidensintervallen indikerar en betydande osäkerhet i skattningarna.

Diagram 4

Tillgång till kvalificerad arbetskraft i Sverige och strikta krav på svenskspråkighet är de viktigaste skälen till att inte rekrytera internationellt

Skäl till att inte rekrytera internationellt de senaste två åren. Företag som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren.



Företagen har getts möjlighet att välja flera alternativ.

Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Svaren från de kunskapsintensiva företagen skiljer sig bara statistiskt åt i en fråga från svaren för alla företag. Drygt fyra av tio av de kunskapsintensiva har angett att arbetsuppgifterna kräver avancerade kunskaper i svenska, medan en tredjedel av samtliga företag har angett denna anledning.

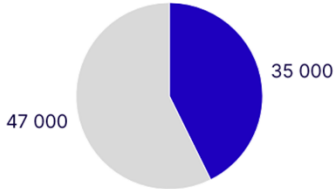
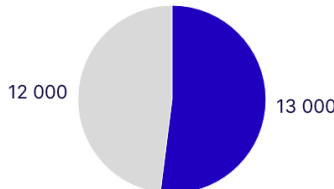
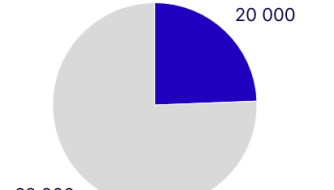
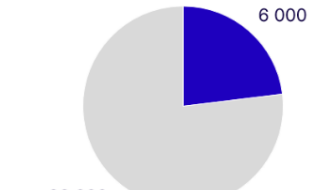
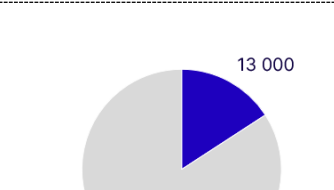
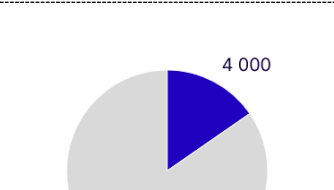
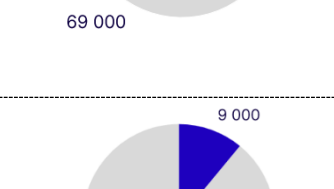
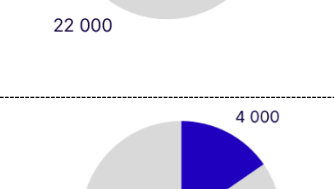
Företag som överväger att rekrytera internationellt

Nu ska vi fokusera på företag som överväger att rekrytera kvalificerad personal det närmaste halvåret och som kan tänka sig att göra det internationellt – såväl för företag generellt som för de kunskapsintensiva företagen.

Vi redovisar andelarna för fyra grupper av företag. De första tre grupperna motsvarar grupperna i förra kapitlet med skillnaden att de överväger att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna.

- Samtliga små och medelstora företag **som överväger att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna**
- Små och medelstora företag som överväger att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna, som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren och **som tycker att det är ganska eller mycket svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige**
- Små och medelstora företag som överväger att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna, som har rekryterat kvalificerad personal under de senaste två åren, som tycker att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige och **som dessutom tycker att det hindrar företagets utveckling**
- Samtliga små och medelstora företag som överväger att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna och **som under de senaste två åren har rekryterat internationellt.**

Här följer en översiktlig bild av dessa fyra grupper där den blå färgen visar antalet företag i respektive grupp. Det är dessa grupper som beskrivs närmare i det här kapitlet.

Blå färg visar	Samtliga små och medelstora företag, cirka 82 000 företag	Kunskapsintensiva små och medelstora företag, cirka 26 000 företag
företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna		
företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna, som har rekryterat de senaste två åren och tycker det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige		
företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna, som har rekryterat de senaste två åren, som uppger att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige och att det är ett hinder för företagets utveckling		
företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna och som under de senaste två åren har rekryterat internationellt		

15 procent av företag som har planer på att rekrytera under det kommande halvåret överväger att rekrytera internationellt

Företag som **överväger att rekrytera de kommande sex månaderna**

Cirka fyra av tio företag planerar att rekrytera kvalificerad personal de kommande sex månaderna, det motsvarar cirka 35 000 företag. Bland kunskapsintensiva företag är det ungefär hälften (13 000 företag).

Av dessa är det en minoritet, 15 procent, som överväger att rekrytera internationellt. Det motsvarar cirka 5 000 företag. Bland kunskapsintensiva företag överväger ett av fem att rekrytera internationellt (cirka 3 000), jämfört

med ett av tio av övriga företag. Denna skillnad är signifikant högre för de kunskapsintensiva företagen.

Ett av fem företag som har rekryteringsproblem i Sverige och planerar att rekrytera, överväger att rekrytera internationellt

Företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna, som har rekryterat de senaste två åren och **tycker det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige.**

Mer än hälften av företagen, cirka 31 000, som har rekryterat de senaste två åren uppger att det varit ganska eller mycket svårt att hitta rätt kompetens inom Sverige.

- 29 000 av dem, sex av tio, överväger att rekrytera de kommande sex månaderna.
 - 3 000 av dem, ett av tio, överväger att rekrytera internationellt de kommande sex månaderna.

9 000 kunskapsintensiva företag som har rekryterat de senaste två åren anser att det var ganska eller mycket svårt att hitta personal inom Sverige

- 6 000 av dem, sju av tio, överväger att rekrytera de kommande sex månaderna.
 - 1 500 av dem, ungefär tre av tio, överväger att rekrytera internationellt de kommande sex månaderna.

Företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna, som har rekryterat de senaste två åren, som uppger att det är svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige **och att det är ett hinder för företagets utveckling.**

15 000 företag som har rekryterat de senaste två åren uppger att det varit ganska eller mycket svårt att hitta rätt kompetens inom Sverige. Dessa företag anser dessutom att svårigheterna att hitta kompetens inom landet utgör ett hinder för företagets utveckling.

- 12 000 av dem, överväger att rekrytera de kommande sex månaderna
 - 2 000 av dem, ett av fem, överväger att rekrytera internationellt de kommande sex månaderna. Bland kunskapsintensiva företag är andelen tre av tio.

Många företag väljer att fortsätta att rekrytera internationellt

Företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna **och som under de senaste två åren har rekryterat internationellt**

Av företag som överväger att rekrytera de kommande sex månaderna och som under de senaste två åren rekryterat internationellt överväger sju av tio företag att rekrytera internationellt de kommande sex månaderna, det motsvarar 4 000 företag. Av företag som inte har rekryterat internationellt tidigare överväger tre av tio att rekrytera internationellt. Det är ungefär samma andelar bland kunskapsintensiva företag.

Erfarenheter av internationell rekrytering

Tillgång till nödvändig kompetens främsta nyttan med internationell rekrytering

De företag som har erfarenhet av internationell rekrytering fick ange om och hur internationell rekrytering gagnat företaget.

- Drygt hälften anger tillgång till nödvändig kompetens som inte har kunnat hittas i Sverige.
- Ett av tre företag anger att den internationella rekryteringen har bidragit till företagskulturen på ett positivt sätt.
- Ett av fyra företag uppger att internationell rekrytering ger nya perspektiv och arbetssätt
- Ett av fyra företag uppger att internationell rekrytering i sig inte ger någon särskild nytta eller mervärde alls för företaget.

Kunskapsintensiva företag anger i annan utsträckning att de till följd av internationell rekrytering

- har ökat sin innovations- eller utvecklingsförmåga. Ett av tre kunskapsintensiva företag anger det, jämfört med ett av tio av övriga företag.
- Endast ett av tio kunskapsintensiva företag svarar att internationell rekrytering i sig inte ger någon särskild nytta eller mervärde.

För övriga svarsalternativ skiljer sig inte de kunskapsintensiva företagens svar om tillförd nytta eller mervärde från övriga företag.

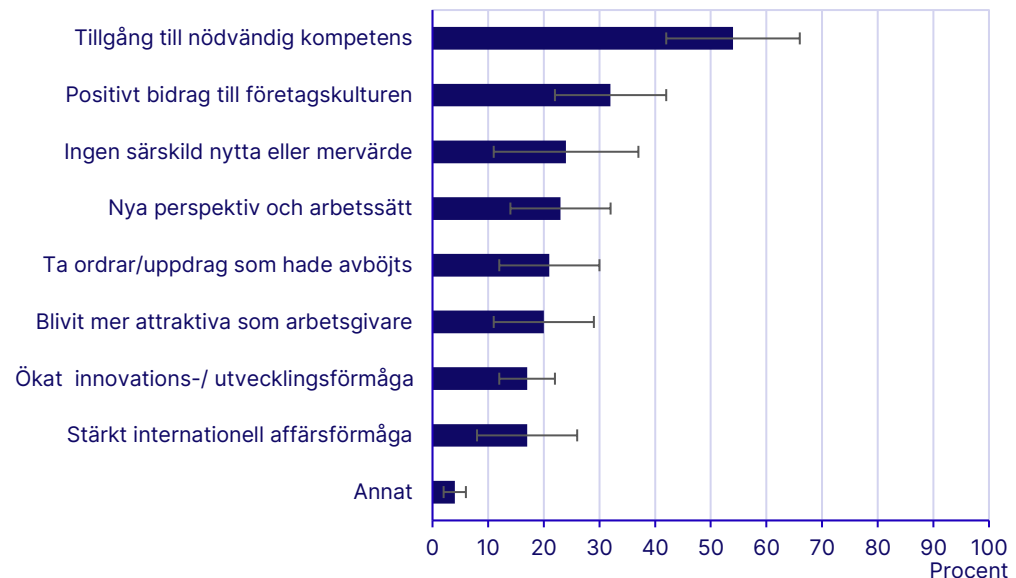
Vad företagen anger som nytta och mervärde skiljer sig inte betydligt beroende på om personal har rekryterats från EU/EES eller utanför EU/EES. Däremot anger de som har rekryterat personal utanför EU/EES i något större utsträckning att rekryteringen har bidragit till företagskulturen på ett positivt sätt.

Resultaten bör tolkas med försiktighet, då de breda konfidensintervallen indikerar en betydande osäkerhet i skattningarna.

Diagram 5

Tillgång till nödvändig kompetens främsta nyttan

Nytta och mervärde av internationell rekrytering. Företag med erfarenhet av internationell rekrytering



Företagen har getts möjlighet att välja flera alternativ.

Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Överlag positiva erfarenheter av internationell rekrytering

Företag med erfarenhet av internationell rekrytering tillfrågades om hur de ställer sig till rekrytering av kvalificerad, internationell personal, både vad gäller rekryteringsprocessen och erfarenheterna av anställningen.

- Ett av tre företag anger att de är mycket positiva till rekrytering av kvalificerad, internationell personal både vad gäller rekryteringsprocessen och erfarenheterna efter anställningen.
- Sex av tio företag anger att de är ganska positiva.
- Endast 2 procent anger att de är mycket negativt inställda.

Det är ingen skillnad i inställning beroende på om personal har rekryterats från EU/EES eller utanför EU/EES.

Kunskapsintensiva företag är i större utsträckning positiva till att rekrytera kvalificerad, internationell personal. Fyra av tio anger att de är mycket positiva till att rekrytera kvalificerad, internationell personal, jämfört med ett av fem av övriga företag.

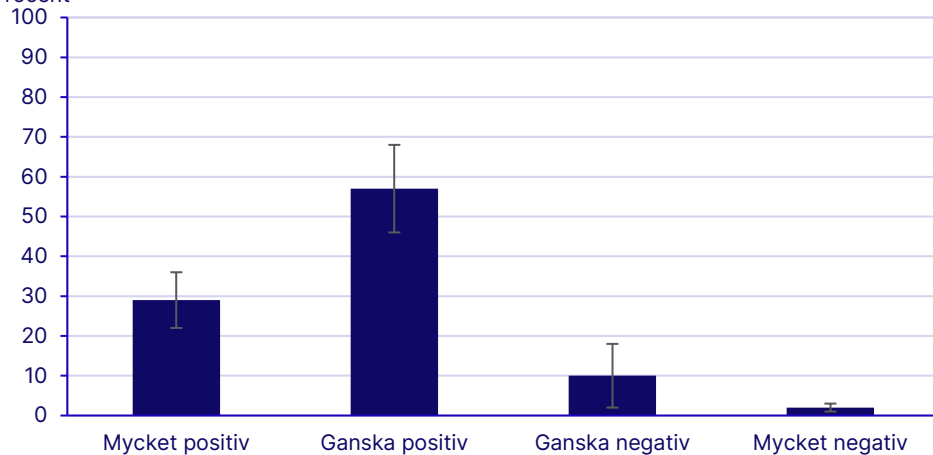
Resultaten bör tolkas med försiktighet, då de breda konfidensintervallen indikerar en betydande osäkerhet i skattningarna.

Diagram 6

Hur företag med erfarenhet ställer sig till rekrytering av kvalificerad, internationell personal

Företag med erfarenhet av internationell rekrytering och deras inställning till internationell rekrytering

Procent



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Företag som är positiva till internationell rekrytering och som har svårt att hitta kompetens i Sverige överväger internationell rekrytering

Av företag som är mycket eller ganska positiva till internationell rekrytering och som dessutom har ganska eller mycket svårt att hitta kvalificerad personal i Sverige överväger sju av tio att rekrytera internationellt de kommande sex månaderna. Det motsvarar ca 2 500 företag.

Åtta av tio företag som har rekryterat internationellt anger att de rekryterade i ganska eller mycket stor utsträckning stannar kvar på företaget.

Av företag som i ganska eller mycket stor utsträckning lyckas behålla de internationellt rekryterade på företaget är åtta av tio mycket eller ganska positivt inställda till att rekrytera kvalificerad personal internationellt. Av företag som är ganska eller mycket negativa lyckas färre än två av tio företag att behålla personalen.

Utmaningar och förutsättningar för internationell rekrytering

Utmaningar som de små och medelstora företagen står inför vid internationell rekrytering kan exempelvis vara att:

- hitta en individ med efterfrågad kompetens
- förstå och bedöma utländska utbildningar och examen
- bedöma om individens arbetslivserfarenhet från utlandet är relevant för företaget
- integrera, introducera och stötta arbetskraftsinvandrare
- hantera skyldigheter kopplade till rekryteringsprocessen för medborgare i länder utanför EU/EES.

I flera diagram i detta kapitel jämförs samtliga små och medelstora företag med företag som har erfarenhet av internationell rekrytering samt med företag som överväger att rekrytera internationell kompetens framöver. Texten innehåller även kommentarer kring om det finns skillnader mellan kunskapsintensiva företag och företag som inte är kunskapsintensiva.

I flera fall är konfidensintervallerna så pass breda att resultaten bör tolkas med försiktighet, eftersom detta indikerar en betydande osäkerhet i skattningarna.

Tabell 1
Antal företag i respektive kategori

	Samtliga små och medelstora företag	Kunskapsintensiva små och medelstora företag
Samtliga företag	82 000	26 000
Företag med erfarenhet av internationell rekrytering	13 000	5 000
Företag som överväger att rekrytera internationellt	5 000	3 000

Källa: SCB

Svårigheter att hitta kvalificerad personal

Det är en utmaning för företagen att veta var de kan hitta den kvalificerade, internationella personalen de behöver. Ett av tre företag anger att de inte alls vet. Det är samma nivå bland kunskapsintensiva företag. Andelarna för kunskapsintensiva och samtliga företag skiljer sig inte statistiskt.

Av företag som har erfarenhet av internationell rekrytering är det ett av tio som anger att de inte alls vet var de kan hitta den kvalificerade, internationella personalen de behöver. Även här ligger kunskapsintensiva företag i samma nivå och andelarna för kunskapsintensiva och samtliga företag skiljer sig inte statistiskt.

Företag som överväger att rekrytera internationellt anger i större utsträckning att de till stor del eller helt vet var kan hitta den internationella kompetensen de söker. Två av fem företag anger att de vet, jämfört med ett av fem av samtliga företag.

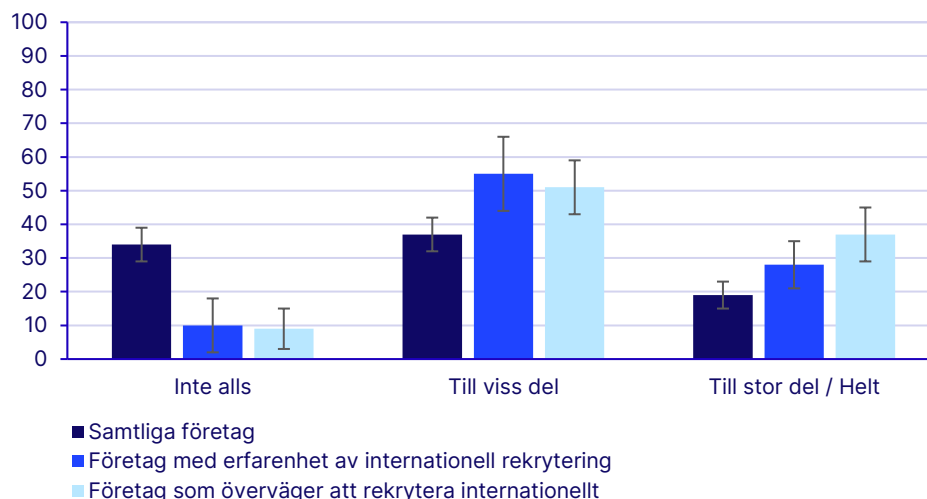
Det vanligaste svaret är att företagen till viss del vet var de kan hitta internationell kompetens, oavsett om företaget har erfarenhet av eller överväger att rekrytera internationellt.

Diagram 7

Störst andel företag vet till viss del var de kan hitta den kvalificerade personalen internationellt

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi vet var vi kan hitta den internationella personalen vi behöver.

Procent



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Sociala medier och kontakter vanliga rekryteringskanaler

Rekryteringskanaler som företagen anger att de använder för att söka kvalificerad, internationell personal är bland annat LinkedIn och/eller andra sociala medier, jobbportaler samt personliga kontakter/nätverk. Det är mindre vanligt att söka kvalificerad, internationell personal via lärosäten eller Eures. Eures är ett nätverk där aktörerna samarbetar för att underlätta rörligheten av arbetstagare inom EU/EES och Schweiz. Endast 3 procent av företagen anger att de använder EURES som kanal för internationell rekrytering.

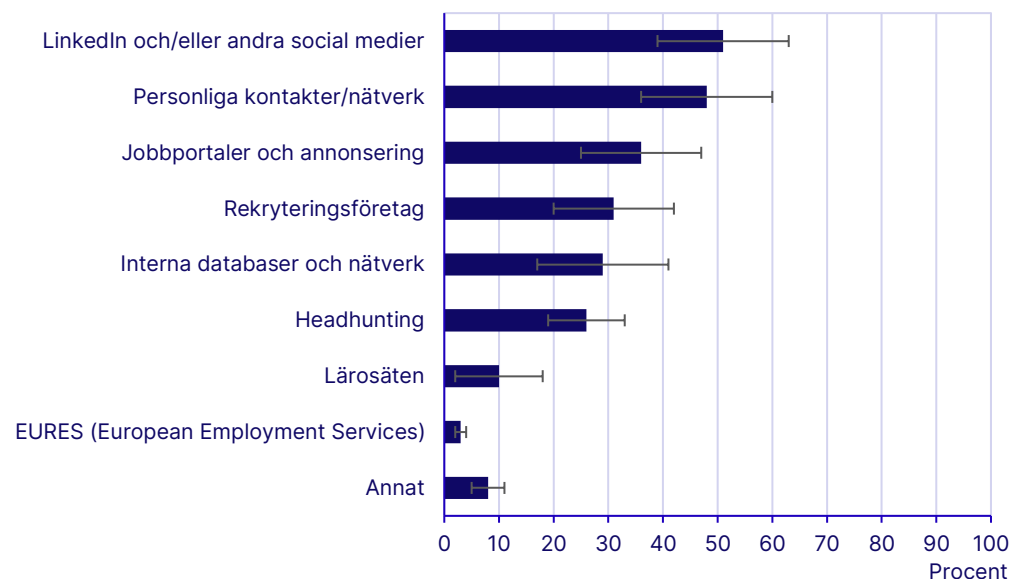
De olika rekryteringskanalerna används i liknande omfattning oavsett om personal har rekryterats från EU/EES eller utanför EU/EES.

Kunskapsintensiva företag anger i större utsträckning att de använder headhunting. Ungefär fyra av tio kunskapsintensiva företag använder headhunting, jämfört med en av tio av övriga företag. I övrigt använder kunskapsintensiva företag de olika rekryteringskanalerna i liknande omfattning.

Diagram 8

Sociala medier vanlig som rekryteringskanal

Rekryteringskanaler för att söka kvalificerad, internationell personal



Företagen har getts möjlighet att välja flera alternativ.

Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Osäkerhet kring skyldigheter som rekrytering av utländska medborgare för med sig

Beroende på varifrån de utlandsrekryterade kommer varierar de formella uppgifterna som det rekryterande företaget har att hantera, utöver annat administrativt som alla rekryteringar innebär. De formella uppgifterna kan upplevas som administrativa utmaningar när det gäller att hantera företagens skyldigheter kopplade till att anställa personer från utanför EU/EES, som exempelvis tillståndsprocessen hos Migrationsverket.

Av samtliga företag uppger närmare hälften att de inte alls kan hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet. Omvänt uppger knappt ett av fem företag att de till stor del eller helt kan hantera dessa skyldigheter.

Företag som har rekryterat internationellt och de som överväger att göra det framöver skiljer sig inte åt inbördes. Båda dessa grupper uppger i större utstäckning än samtliga företag att de helt eller till stor del kan hantera skyldigheterna. Bland företag som har rekryterat utanför EU/EES uppger sex av tio att de helt eller till stor del kan hantera skyldigheter exempelvis kopplade till tillståndsprocessen. Ett av fyra företag anger att de kan det till viss del. Bland företag som har rekryterat från EU/EES-länder, där inga arbetstillstånd behövs, är förmågan lägre.

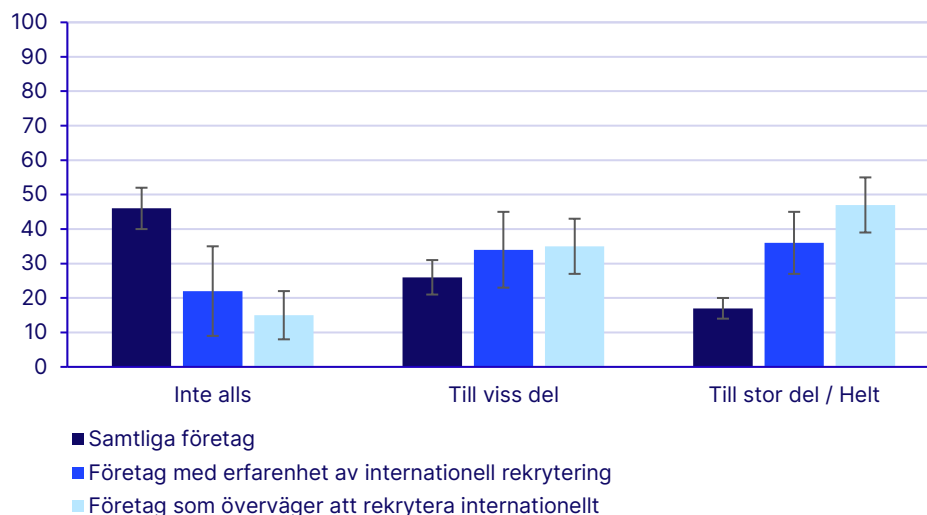
Bland samtliga kunskapsintensiva företag uppger även här närmare hälften att de inte alls kan hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet. Bland kunskapsintensiva företag som har rekryterat internationellt är det 15 procent som inte alls kan hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet och bland kunskapsintensiva företag som överväger att rekrytera internationellt är det ett av fem.

Diagram 9

Företag i allmänhet kan i låg utsträckning hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi kan hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet (t.ex. tillståndprocessen med Migrationsverket).

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Rekrytering av medborgare utanför EU/EES innebär omfattande administration

Företag som rekryterar personer som är medborgare i länder utanför EU/EES behöver, med vissa undantag, ansöka om arbetstillstånd hos Migrationsverket för den tilltänkte individen. Dessa företag tillfrågades om sin upplevelse av arbetsbördan när det gäller att förstå regler och lagar samt övriga förberedande åtgärder inför rekrytering.

Hälften av företagen som har rekryterat utanför EU/EES anger att det har varit ganska eller mycket stor arbetsbörda att förstå lagar och regler. En lika stor andel anger att det var en ganska eller mycket stor arbetsbörda med övriga förberedande åtgärder. Kunskapsintensiva företag som rekryterat utanför EU/EES upplever arbetsbördan på ett likartat sätt.

Lika stor arbetsbörda för företag som rekryterat inom som utanför EU/EES

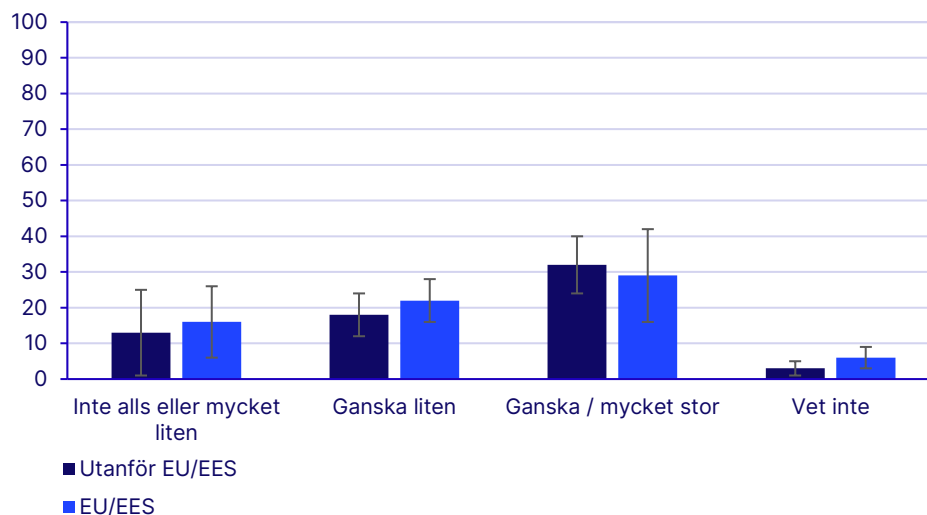
Ytterligare en fråga ställdes om hur stor arbetsbörda det praktiska kring anställningen har inneburit för företaget vid internationell rekrytering. Det gäller exempelvis hjälp med frågor från Skatteverket och Försäkringskassan samt frågor om bank, bostad och försäkringar. Frågan ställdes både till företag som har rekryterat inom EU/EES och utanför och diagrammet nedan visar att det inte är någon skillnad för företagen.

Diagram 10

Lika stor arbetsbörda för företag som har rekryterat medborgare inom som utanför EU/EES

Hur stor arbetsbörda har det praktiska kring anställningen inneburit för företaget vid internationella rekryteringar av medborgare t.ex. hjälp med frågor kring Skatteverket, Försäkringskassan, bank, bostad, försäkringar m.m.?

Procent



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Svårigheter att bedöma internationell utbildning

Av samtliga företag uppger

- ett av tre att de inte alls förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen
- ett av fem att de förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen till stor del eller helt.

Det finns inga statistiskt signifikanta skillnader mellan företag som rekryterat EU/EES-medborgare och de som rekryterat medborgare utanför EU/EES.

Kunskapsintensiva företag uppger i större utsträckning att de kan förstå och bedöma utländska utbildningar och examen. Nästan ett av tre företag uppger att de till stor del eller helt kan förstå och bedöma, medan ett av fyra uppger att de inte alls kan förstå och bedöma utländska utbildningar och examen.

Företag som överväger att rekrytera internationellt har bättre beredskap att värdera utländsk utbildning

Att bedöma utländska utbildningar och examen är utmanande även för företag med erfarenhet av internationell rekrytering. Ett av tre företag säger sig kunna det till stor del eller helt. Hälften av dessa företag anger att de bara till viss del har beredskap och förmåga att göra denna bedömning. Kunskapsintensiva företag med erfarenhet av internationell rekrytering anger i större utsträckning att de kan

förstå och bedöma utländska utbildningar och examen. Drygt hälften anger att de till stor del eller helt kan förstå och bedöma.

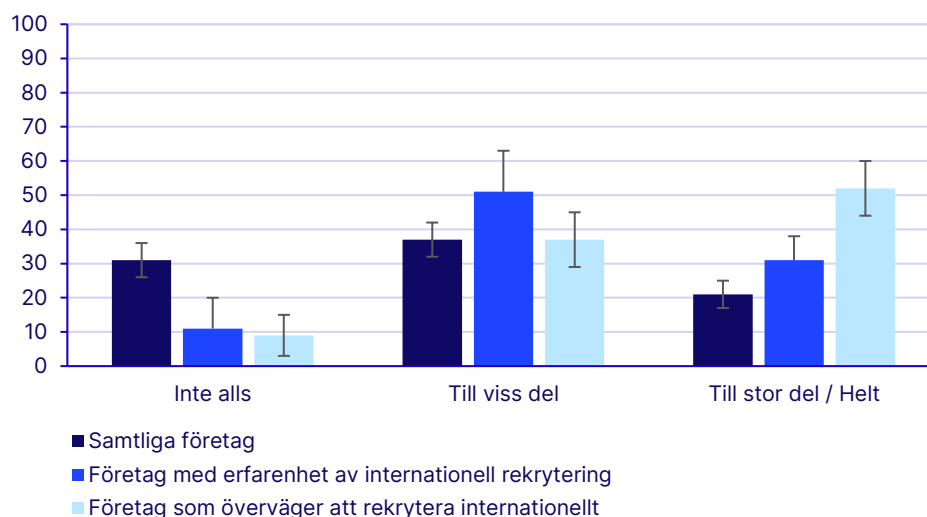
Av företag som överväger att rekrytera internationellt uppger drygt hälften att de till stor del eller helt förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen. Även här utmärker sig kunskapsintensiva företag. Bland de som överväger att rekrytera internationell kompetens uppger sex av tio att de till stor del eller helt förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen.

Diagram 11

Företag som överväger internationell rekrytering kan bäst bedöma utländska utbildningar

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen.

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Sju av tio företag som överväger att rekrytera internationellt är bra på att bedöma utländsk arbetslivserfarenhet

Ett av fem av samtliga företag uppger att de inte alls förstår och kan bedöma om individens arbetslivserfarenhet från utlandet är relevant för företaget. Kunskapsintensiva företag har svarat likartat på denna fråga, sett till samtliga företag.

För företag som har erfarenhet av internationell rekrytering ökar förståelsen av utländsk arbetslivserfarenhet betydligt. Här anger endast 2 procent att de inte alls kan förstå och bedöma om arbetslivserfarenheten från utlandet är relevant för företaget. Närmare hälften av företagen anger att de kan förstå och bedöma utländsk arbetslivserfarenhet till viss del och fyra av tio anger att de till stor del eller helt kan bedöma utländsk arbetserfarenhet.

Bland kunskapsintensiva företag med erfarenhet av internationell rekrytering är förståelsen av utländsk arbetslivserfarenhet ännu större. Ett av fyra företag anger att de till viss del förstår och kan bedöma och sju av tio anger att de till stor del eller helt kan förstå och bedöma utländsk arbetslivserfarenhet.

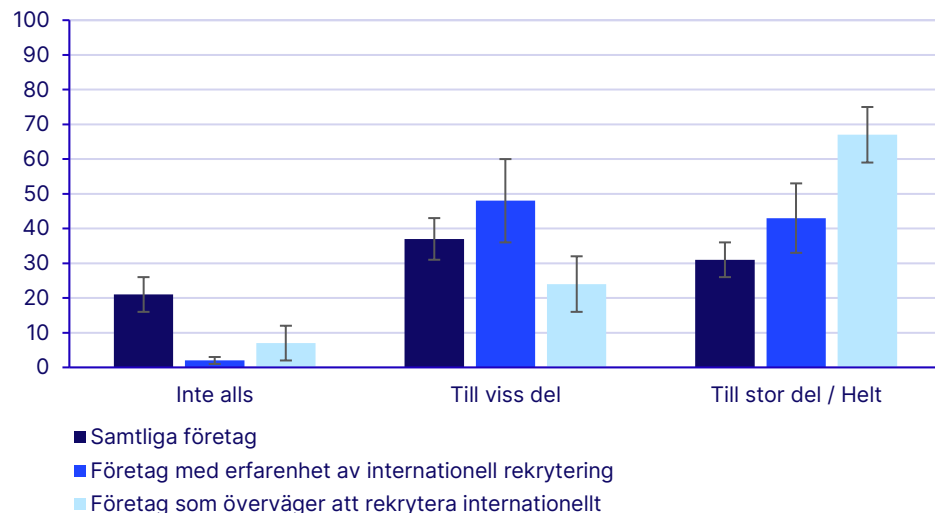
Företag som överväger att rekrytera internationellt uppger i större utsträckning att de kan förstå och bedöma individens arbetslivserfarenhet. Sju av tio företag har angett att de till stor del eller helt kan förstå och bedöma om arbetslivserfarenheten är relevant för företaget. Motsvarande andel bland kunskapsintensiva företag som överväger att rekrytera internationellt är ått av tio.

Diagram 12

Företag som överväger internationell rekrytering kan bäst bedöma utländsk arbetslivserfarenhet

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi förstår och kan bedöma om individens arbetslivserfarenhet från utlandet är relevant för företaget.

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Bra överensstämmelse mellan den rekryterades kompetens och det som företaget sökte

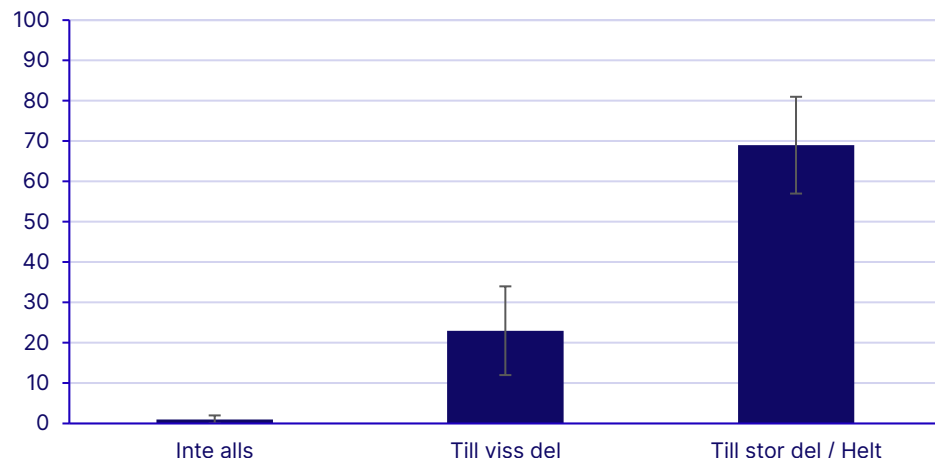
Sju av tio företag uppger att de internationellt rekryterades kompetens till stor del eller helt har stämt överens med den kompetens företaget sökte vid rekryteringen. Endast 1 procent uppger att de internationellt rekryterades kompetens inte alls har stämt överens med den kompetens företaget sökte vid rekryteringen. Av kunskapsintensiva företag som har rekryterat internationellt uppger åtta av tio att kompetensen till stor del eller helt har stämt överens med vad de sökte.

Diagram 13

Majoriteten av företagen upplever att den rekryterades kompetens stämt överens med det företaget har sökt

Hur väl de internationellt rekryterades kompetens har stämt överens med den kompetens företaget sökte vid rekryteringen

Procent



Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Positiva erfarenheter av att introducera och integrera arbetskraftsinvandrare

Åtta av tio företag som överväger internationell rekrytering uppger att de kan introducera arbetskraftsinvandrare

Ett av fem företag anger att de inte alls har beredskap och förmåga att introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifterna på ett bra sätt. Detta gäller även kunskapsintensiva företag.

Endast 2 procent av företagen som har erfarenhet av internationell rekrytering anger att de inte alls kan introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifter på företaget. Närmare ett av tre av samtliga företag anger att de kan göra det till viss del. Motsvarande andelar bland kunskapsintensiva företag är 3 respektive 10 procent.

Av företag som överväger att rekrytera kvalificerad personal internationellt uppger åtta av tio att de till stor del eller helt kan integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget på ett bra sätt. Motsvarande andel för företag med erfarenhet är sex av tio och för samtliga företag tre av tio.

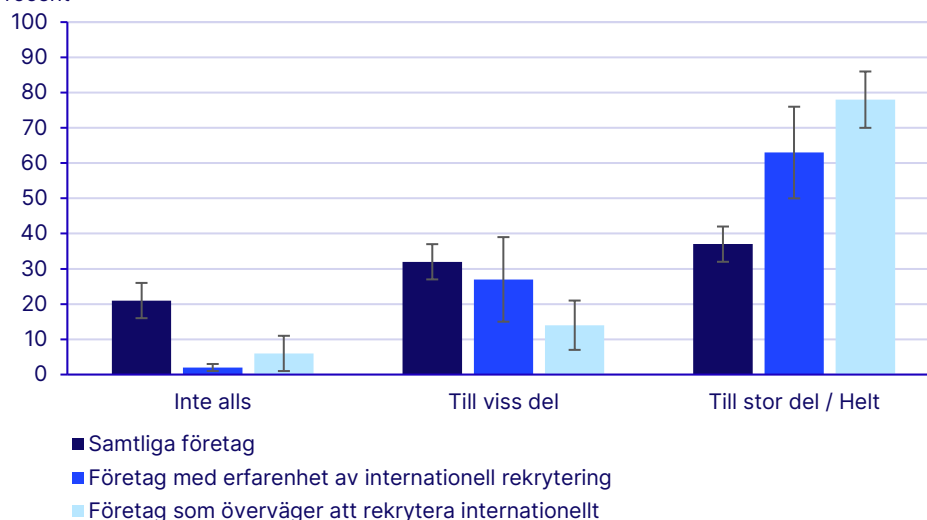
Bland samtliga kunskapsintensiva företag uppger fyra av tio att de till stor del eller helt kan introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifterna. Bland kunskapsintensiva företag med erfarenhet av internationell rekrytering är motsvarande andel åtta av tio. Bland kunskapsintensiva företag som överväger att rekrytera internationellt är det närmare nio av tio företag som uppger att de till stor del eller helt kan introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifterna.

Diagram 14

Företag som har erfarenhet av eller överväger internationell rekrytering är bra på att introducera utländsk kompetens på företaget

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi kan på ett bra sätt introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifterna.

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Tre av fyra företag som överväger internationell rekrytering uppger att de kan integrera arbetskraftsinvandrare

Företagen svarar på likartat sätt när det gäller beredskap och förmåga att integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget.

Sett till samtliga företag anger ett av fem att de inte alls kan integrera arbetskraftsinvandrare på ett bra sätt i gemenskapen på företaget vilket är i samma nivå som bland kunskapsintensiva företag. Endast 2 procent av företagen som har erfarenhet av internationell rekrytering har angett att de inte alls kan integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget på ett bra sätt och 5 procent av företagen som överväger att rekrytera internationellt. Även här ligger kunskapsintensiva företag i samma nivå med motsvarande 3 procent respektive 5 procent.

Fyra av tio företag som har rekryterat internationellt anger att de till viss del kan integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget. Av samtliga företag är motsvarande andel tre av tio och bland företag som överväger att rekrytera internationellt ett av fem. Bland kunskapsintensiva företag har tre av tio angett att de till viss del kan integrera arbetskraftsinvandrare, motsvarande andel är 15 procent både bland kunskapsintensiva företag som antingen har rekryterat internationellt eller överväger att rekrytera internationellt.

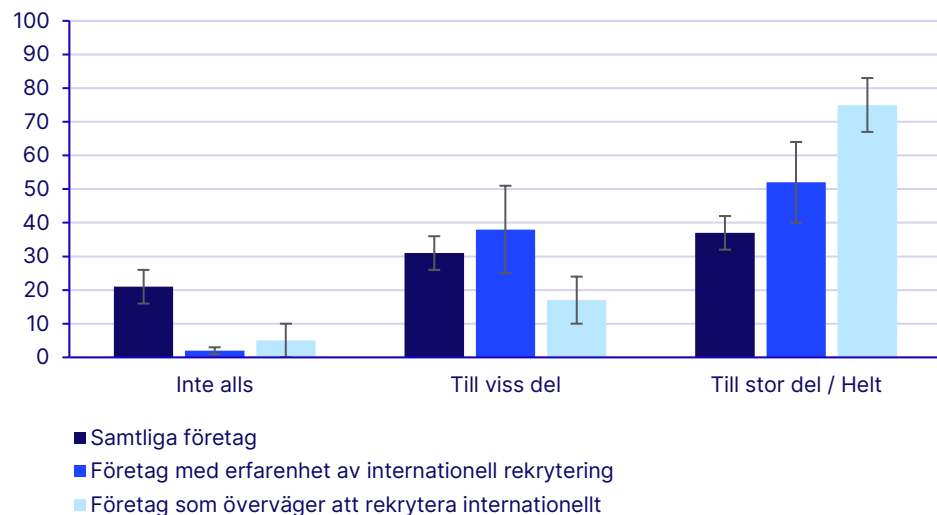
Av företag som överväger att rekrytera internationellt uppger tre av fyra att de till stor del eller helt kan integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget på ett bra sätt. Hälften av företag som har erfarenhet uppger att de till stor del eller helt kan integrera och fyra av tio av samtliga företag. Bland kunskapsintensiva företag är mönstret likartat. Av kunskapsintensiva företag som överväger att rekrytera internationellt uppger åtta av tio att de till stor del eller helt kan integrera arbetskraftsinvandrare. Motsvarande andel för företag som har rekryterat internationellt är åtta av tio och bland samtliga kunskapsintensiva företag fyra av tio.

Diagram 15

En stor andel av företagen kan integrera arbetskraftsinvandrare

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi kan på ett bra sätt integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget.

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Begränsad förmåga att stötta i praktiska frågor

Företagen upplever utmaningar med att stötta arbetskraftsinvandrare i praktiska frågor utanför arbetet. Det kan exempelvis röra sig om frågor gällande boende förskola/skola, fritidsaktiviteter och försäkringsfrågor med mera. Av samtliga företag anger ett av tre att de inte alls kan stötta i dessa frågor och ungefär en lika stor andel anger att de endast kan stötta till viss del.

Företag som har erfarenhet av internationell rekrytering upplever att de kan stötta arbetskraftsinvandrare i praktiska frågor utanför arbetet i något större utsträckning. Ett av tre företag som har erfarenhet anger att de till stor del eller helt kan stötta arbetskraftsinvandrare. Ett av fem anger att de inte kan stötta alls.

Att stötta arbetskraftsinvandrare i praktiska frågor utanför arbetet är en utmaning även för företag som överväger att rekrytera, men ungefär fyra av tio företag uppger ändå att de till stor del eller helt har beredskap och förmåga att göra det.

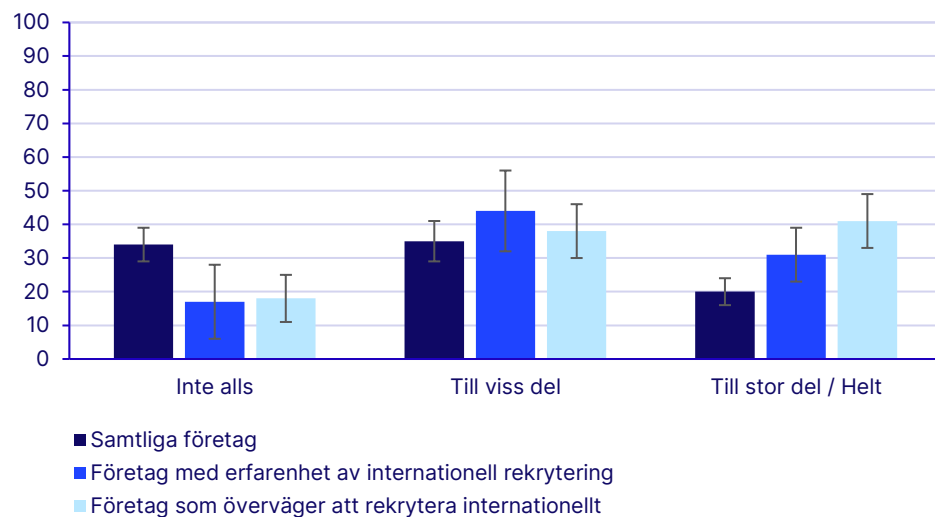
Bland samtliga kunskapsintensiva företag har ett av fem angett att de till stor del eller helt kan stötta i praktiska frågor utanför arbetet. Bland kunskapsintensiva företag som har rekryterat och som överväger att rekrytera internationellt är motsvarande andel fyra av tio. Omvänt anger ett av fem företag bland kunskapsintensiva företag som överväger att rekrytera internationellt att de inte alls har beredskap för att stötta i praktiska frågor. Motsvarande andel är ett av tio bland kunskapsintensiva företag som har rekryterat internationellt och fyra av tio bland samtliga kunskapsintensiva företag.

Diagram 16

Företagen kan stötta i praktiska frågor utanför arbetet

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? - Vi kan på ett bra sätt stötta arbetskraftsinvandrare i praktiska frågor utanför arbetet (såsom boende, skola/förskola, fritidsaktiviteter, försäkringsfrågor m.m.)

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Många företag kan arbeta på engelska

En förutsättning för många arbetsplatser är att kunna kommunicera på ett gemensamt språk. Därför tillfrågades företag om i vilken utstäckning de kan arbeta på engelska, exempelvis skriva rekryteringsannonser och hålla intervjuer, ha arbetsmöten, erbjuda personalutbildning med mera.

Ett av tre företag anger att de till stor del eller helt kan arbeta på engelska. Av företag som har erfarenhet av internationell rekrytering anger sex av tio att de till stor del eller helt kan det och för företag som överväger att rekrytera

internationell är det sju av tio. Relativt små andelar av företag som har erfarenhet av internationell rekrytering samt företag som överväger att rekrytera internationellt kan inte alls arbeta på engelska. För samtliga företag är det ett av fyra som anger att de inte alls kan arbeta på engelska.

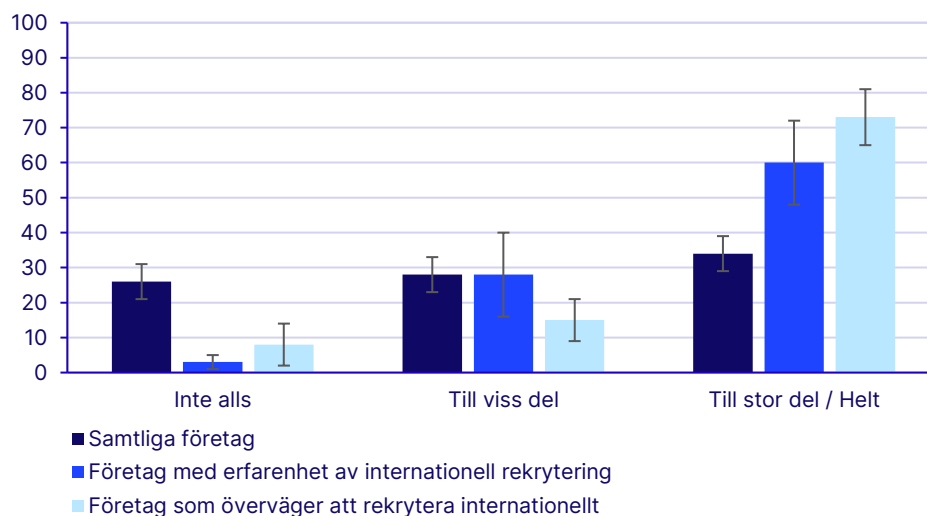
Sett till kunskapsintensiva företag anger närmare hälften att de till stor del eller helt kan arbeta på engelska. Bland kunskapsintensiva företag med erfarenhet av internationell rekrytering respektive de som överväger att rekrytera är beredskapen högre; åtta av tio. Det är relativt få kunskapsintensiva företag som anger att de inte alls kan arbeta på engelska, särskilt bland de med erfarenhet av eller som överväger internationell rekrytering. Bland samtliga kunskapsintensiva företag gäller detta för ett av fem, bland kunskapsintensiva företag med erfarenhet av internationell rekrytering 4 procent och bland de som överväger att rekrytera internationellt är det knappt ett av tio företag.

Diagram 17

Företag som har eller överväger att rekrytera internationellt kan arbeta på engelska

Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera kvalificerad internationell personal? – På företaget kan vi arbeta på engelska, exempelvis skriva rekryteringsannonser och hålla i intervjuer, ha arbetsmöten, erbjuda personalutbildning m.m.

Procent



Andelar summerar inte alltid till 100 procent vilket beror på bortfall. Den svarta linjen i och utanför staplarna representerar konfidensintervall som är ett spann inom vilket det sanna värdet med 95 procents säkerhet finns.

Källa: SCB

Sammanfattning om företagens utmaningar och förutsättningar för internationell rekrytering

Företag har svårt att hitta internationell kvalificerad arbetskraft och många vet inte var de ska söka. Många företag upplever svårigheter att bedöma utländska utbildningar och examen samt att ge praktiskt stöd utanför arbetet.

Ett av fem företag anger att de till stor del eller helt besitter den beredskap och förmåga som behövs för att rekrytera kvalificerad personal för samtliga utmaningar utom en: hantering av skyldigheter kopplade till utlandsrekrytering, även om det sammantaget är få företag som känner att de helt kan hantera de olika utmaningarna.

Företag som har erfarenhet av internationell rekrytering eller överväger att rekrytera internationellt hittar oftare kandidater, kan bättre förstå och bedöma utländska utbildningar och arbetslivserfarenhet. De lyckas även bättre med introduktion och integration på arbetsplatsen. Vanliga rekryteringskanaler som används är sociala medier, jobbportaler och personliga nätverk. Mindre vanliga är kontakter via institutioner och EURES.

Formella och administrativa uppgifter kring anställning från utlandet upplevs som en utmaning för många företag, men företag med erfarenhet eller som överväger internationell rekrytering rapporterar att de har bättre beredskap.

Företag som rekryterat utanför EU/EES uppger att arbetsbördan när det gäller kontakt med Migrationsverket avseende regelverk och förberedelser är ungefär densamma. Det är liknande andelar av företag som tycker att arbetsbördan varit ganska eller mycket stor för såväl frågor om regelverk som förberedelser.

Företag som i större utsträckning kan arbeta på engelska tenderar att både överväga internationell rekrytering oftare och lyckas bättre med introduktion och integration av de internationellt rekryterade.

Kort om statistiken

Statistikens ändamål och innehåll

Regeringen har gett elva myndigheter i uppdrag att i samverkan identifiera och adressera problem kopplat till att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft. SCB:s del i uppdraget är att bidra med statistik och kunskapsunderlag i det arbetet. Rapporten är en del av det uppdraget.

Myndigheterna i Sverige behöver mer information för att kunna rikta informations- och stödinsatser mot arbetsgivare. Denna rapport beskriver arbetsgivares erfarenheter av, attityder till och förmåga att rekrytera internationellt. Till internationell rekrytering räknas att arbetsgivaren under de senaste två åren har rekryterat:

- arbetskraft från utanför EU/EES
- arbetskraft från EU (direkt från utlandet eller personer som varit här högst två år)
- internationella studenter som tagit examen från svenska universitet och högskolor.

Det är inte i fokus att belysa rekrytering från nordiska länder eller gränspendling.

Statistikens framställning

Rampopulationen bestod av 82 200 företag (juridiska enheter). Från urvalsramen drogs ett stratifierat obundet slumpmässigt urval om totalt 5 000 företag. Stratifieringen baserades på kvalifikationsnivå (3 klasser) och erfarenhet av internationell rekrytering (2 klasser). Totalt var det 6 strata.

Uppgifter har samlats in via enkäter till utvalda uppgiftslämnare. De har fått möjlighet att svara via webbenkät. Enkäterna har skickats till utvalda juridiska enheter och adresserats till företagsledare/personalansvarig. Datainsamlingen pågick mellan 2025-05-06 och 2025-08-04. Svarsfrekvensen var 31 procent. Med tanke på det relativt stora bortfallet bör resultat från undersökningen tolkas med viss försiktighet.

Direktinsamlade data kompletterades med uppgifter från olika register. Från Företagsdatabasen (FDB) hämtades uppgifter om företaget och från Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS) hämtades uppgifter om anställda och företagsledare i företaget.

Den tänkta populationen tangerade till viss del den lediga jobb och rekryteringsbehov (LOR) använder sig av. Det bestämdes att inte genomföra någon negativ samordning mellan urvalen.

Variabler

Målvariabler

Antal/andel som har rekryterat från EU/utanför EU på olika sätt av alla företag som har rekryterat och ingår i ramen

Antal/andel med olika skäl till att rekrytera internationellt av alla företag med erfarenhet

Antal/andel som ser olika hinder mot att rekrytera internationellt av alla företag utan erfarenhet

Antal/andel som använder olika metoder för att rekrytera internationellt av alla företag med erfarenhet

Antal/andel med positiva/negativa erfarenheter utifrån olika aspekter

Antal/andel företag där tillgång till kompetens är ett tillväxthinder som överväger/inte överväger att rekrytera internationellt

Antal/andel företag med färdigheter inom olika områden vad gäller internationell rekrytering

Antal/andel företag med/utan erfarenhet som upplever olika hinder vad gäller internationell rekrytering

Redovisningsvariabler

Företagens kvalifikationsnivå

Undersökningen har designats så att vi kan uttala oss särskilt om företag där anställda med yrken som ställer krav på högskolekompetens eller motsvarande utgör den största gruppen anställda. Det kan användas som indikatorvariabel för kunskapsintensiva företag.

Definitionen bygger på uppgifter från yrkesregistret avseende 2023. De anställda klassificerades utifrån sina yrken:

1. Personer med chefsyrken (SSYK=1), yrken med krav på fördjupad högskolekompetens eller motsvarande (SSYK=2) eller yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande (SSYK=3) klassificeras som personer med yrken hög kvalifikationsnivå.
2. Personer med yrken som ställer krav på gymnasial utbildning (SSYK 4–8) klassificeras som personer med yrken med medelkvalifikationsnivå.

3. Personer med yrken med krav på introduktion eller kortare utbildning (SSYK=9) klassificeras som personer med yrken med låg kvalifikationsnivå.

För varje företag valdes sedan den kvalifikationsnivå som var vanligast bland de anställda. Uppgifter om yrken avser år 2023 och är därmed inte aktuella i förhållande till undersökningsperioden. Vi gör ett antagande att personalens sammansättning utifrån deras yrkenas kvalifikationsnivå över tid är konstant.

Företag där den vanligaste gruppen var personer med yrken med hög kvalifikationsnivå kallas för kunskapsintensiva företag.

Statistikens kvalitet

I en urvalsundersökning påverkas skattningarna av fel beroende på att endast urvalet och inte hela populationen studeras. Denna slumpmässiga osäkerhet kan kvantifieras i form av konfidensintervall.

Bortfallet består dels av objektsbortfall, som innebär att frågeblanketten inte är besvarad alls, dels av partiellt bortfall som innebär att vissa frågor i blanketten inte är besvarade. Om bortfallet skiljer sig från de svarande, med avseende på undersökningsvariablerna, så kan skattningarna som grundar sig på enbart de svarande vara skeva.

Rampopulationen överensstämmer väl med målpopulationen. Efter genomförd insamling uppskattades övertäckningen till 0,1 procent.

Det har inte gjorts några studier över eventuella mätfel, men enkäten har utformats och mättekniskt granskats med syftet att minimera risken för mätfel.

Bilaga – Frågeformuläret

Enkäten genomfördes som webbenkät. Frågeformuläret är därför inte layoutad för tryck.

Kompetensbehov och arbetsmarknaden

Inledningsvis kommer några frågor om företagets behov av kvalificerad personal och chefsroller. Med kvalificerad personal avses personal vars arbetsuppgifter kräver gymnasial yrkesutbildning, yrkeshögskoleutbildning, högskoleutbildning eller annan eftergymnasial utbildning.

1. Under de två senaste åren, har företaget rekryterat kvalificerad personal, det vill säga personal med minst yrkesgymnasial utbildning eller chefsroller?

*Räkna med rekryteringar både inom Sverige och internationella rekryteringar.
Räkna inte med bemanningsföretag, konsulter eller liknande.*

Ja

Nej

2. Hur lätt eller svårt är eller har det varit för företaget att rekrytera kvalificerad personal inom Sverige?

Mycket lätt ---> gå till fråga 4

Ganska lätt ---> gå till fråga 4

Ganska svårt

Mycket svårt

3. I vilken utsträckning hindras företagets utveckling av svårigheterna att rekrytera kvalificerad personal inom Sverige?

I mycket liten utsträckning

I ganska liten utsträckning

I ganska stor utsträckning

I mycket stor utsträckning

4. Under de närmaste sex månader, överväger företaget att rekrytera kvalificerad personal?

*Räkna med rekryteringar både inom Sverige och internationella rekryteringar.
Räkna inte med bemanningsföretag, konsulter eller liknande.*

Ja

Nej ---> Hoppa till fråga 6

5. Under de närmaste sex månaderna, överväger ni att rekrytera den kvalificerade personalen internationellt?

Med internationell rekrytering avses

- rekryteringar direkt från utlandet
- arbetskraftsinvandrare (från EU/EES eller utanför EU/EES) som bott i Sverige max två år
- internationella studenter efter examen/utbildning i Sverige
- inte nordiska medborgare.

Ja

Nej

Nu kommer några frågor om internationell rekrytering av kvalificerad personal och eventuella erfarenheter av det. Räkna inte med rekryteringar från de nordiska länderna.

Med internationell rekrytering avses

- rekryteringar direkt från utlandet
- arbetskraftsinvandrare (från EU/EES eller utanför EU/EES) som bott i Sverige max två år
- internationella studenter efter examen/utbildning i Sverige

6. Under de två senaste åren, har företaget...

(Ja/Nej/)

- a. ...rekryterat kvalificerad personal direkt från utlandet?
- b. ...rekryterat kvalificerad personal från utlandet som bott i Sverige max två år?

Räkna med arbetskraftsinvandrare från länder utanför EU/EES samt medborgare i EU/EES-länder exklusive Norden

- c. ...rekryterat internationella studenter efter examen/utbildning i Sverige?
- d. ...hyrt in kvalificerad personal från utlandet (via bemanningsföretag, konsulter eller liknande)?
- e. ...rekryterat kvalificerad internationell personal på annat sätt?

Om ja: På vilket sätt? _____

Om endast "nej" på 6a-c + 6e: Gå till fråga 7. Annars hoppa till fråga 8

7. Under de två senaste åren, är något av följande en anledning till att företaget inte har rekryterat internationellt?

Flera svar kan markeras

- Vi har inte kunskap om hur man går tillväga för att rekrytera internationell arbetskraft
- Arbetsuppgifterna kräver säkerhetsprövning och/eller svenskt medborgarskap
- Vi saknar resurser (tid/personer) för att hantera en internationell rekryteringsprocess

- Vi kan inte locka internationell arbetskraft med vår lön
 - Bostadsmarknaden i närområdet försvårar inflyttning
 - Tillståndsprcessen är för långsam och/eller för komplicerad
 - Vi har tillräckligt med kvalificerad arbetskraft lokalt/inom Sverige
 - Arbetsuppgifterna kräver avancerade kunskaper i svenska
 - I företaget har vi inte tillräckliga språkkunskaper i engelska
 - Kulturella eller sociala faktorer gör det svårt att integrera internationell arbetskraft i vår verksamhet
 - Annan anledning, vad?
- Det har inte varit aktuellt med rekryteringar senaste åren

Hoppa till fråga 16

Erfarenheter av internationell rekrytering

8. Vilka kanaler använder företaget för att hitta internationell personal?

Flera svar kan markeras

- LinkedIn och eller andra sociala medier
- Interna databaser och nätverk
- Rekryteringsföretag
- Jobbportaler och annonsering
- Direkt headhunting
- Via personliga kontakter/nätverk inklusive internationella samarbetsprojekt
- Via lärosäten
- Via EURES (European Employment Services)
- Annat, specificera: _____

9. Under de senaste två åren, från vilka regioner kommer den internationellt rekryterade personalen? Medborgare från...

Räkna endast med kvalificerad personal

(Ja/Nej)

EU/EES exkl. Norden

Utanför EU/EES

Om ja på alt F9_1:

- a.** Hur många medborgare från EU/EES exkl. Norden har företaget rekryterat internationellt de två senaste åren?

Räkna endast med kvalificerad personal

1

2-5

Fler än 5

Om ja på F9_2:

- b.** Hur många medborgare utanför EU/EES har företaget rekryterat internationellt de senaste två åren?

Räkna endast med kvalificerad personal

- 1
- 2-5
- Fler än 5

10. Vilken nytta eller mervärde har internationell rekrytering gett företaget?

Flera svar kan markeras

- Vi har fått tillgång till nödvändig kompetens vi inte kunnat hitta i Sverige
- Vi har ökat vår innovations- eller utvecklingsförmåga
- Vi har fått nya perspektiv och arbetssätt i verksamheten
- Vi har blivit mer attraktiva som arbetsgivare
- Internationell rekrytering har bidragit till företagskulturen på ett positivt sätt
- Vi har stärkt vår internationella affärsförmåga eller marknadsnärvaro
- Vi har kunnat ta ordrar/uppdrag som vi annars hade behövt tacka nej till
- Annat, vad? _____

- Vi har inte märkt någon särskild nytta eller mervärde

Erfarenheter av anställningen

11. Hur väl har de internationellt rekryterades kompetens stämt överens med den kompetens företaget sökt?

- ☐ Inte alls
- ☐ Till viss del
- ☐ Till stor del
- ☐ Helt

12. I vilken utsträckning väljer de internationellt rekryterade att stanna kvar på företaget?

- ☐ I mycket liten utsträckning
- ☐ I ganska liten utsträckning
- ☐ I ganska stor utsträckning
- ☐ I mycket stor utsträckning

13a ställs bara till de som svarat F9_2=Ja

Notera att 13b är uppdelad på två delfrågor (från EU respektive utanför EU).

13.

- a. Hur stor arbetsbörda har kontakterna med Migrationsverket inneburit för företaget vid internationella rekryteringar av medborgare utanför EU/EES när det gäller...**

(Mycket liten, Ganska liten, Ganska stor, Mycket stor)

... att förstå regelverket/lagstiftning?

... förberedande åtgärder inför rekrytering?

- b. Hur stor arbetsbörda har det praktiska runt omkring anställningen inneburit för företaget vid internationella rekryteringar av medborgare...

Till exempel hjälp med frågor kring Skatteverket, Försäkringskassan, bank, bostad, försäkringar med mera.

Om F9_1=Ja

13b_1: ...från EU/EES exkl. Norden? (Mycket liten, Ganska liten, Ganska stor, Mycket stor/Vet inte)

Om F9_2=Ja

13b_2: ...utanför EU/EES? (Mycket liten, Ganska liten, Ganska stor, Mycket stor/Vet inte)

14. Enligt din uppfattning, hur ställer sig företaget till rekrytering av internationell personal?

Tänk på både rekryteringsprocessen och erfarenheterna av anställningen

- Mycket positiv
Ganska positiv
Ganska negativ
Mycket negativ

15. Vad skulle du ge för råd till ett företag som skulle behöva rekrytera internationellt men som inte har erfarenhet av det?

(Öppen fråga) _____

Utmaningar vid internationell rekrytering

16. Hur väl stämmer följande påståenden när det gäller företagets beredskap och förmåga att rekrytera internationell personal?

(Inte alls, Till viss del, Till stor del, Helt)

- a. Vi vet var vi kan hitta den internationella personalen vi behöver
- b. Vi förstår och kan bedöma utländska utbildningar och examen
- c. Vi förstår och kan bedöma om individens arbetslivserfarenhet från utlandet är relevant för företaget
- d. Vi kan på ett bra sätt integrera arbetskraftsinvandrare i gemenskapen på företaget
- e. Vi kan på ett bra sätt introducera arbetskraftsinvandrare till arbetsuppgifterna
- f. Vi kan på ett bra sätt stötta arbetskraftsinvandrare i praktiska frågor utanför arbetet (såsom boende, skola/förskola, fritidsaktiviteter, försäkringsfrågor med mera)
- g. Vi kan hantera skyldigheter kopplade till att anställa personer från utlandet (t.ex. tillståndprocessen med Migrationsverket)
- h. På företaget kan vi arbeta på engelska, exempelvis skriva rekryteringsannonser och hålla i intervjuer, ha arbetsmöten, erbjuda personalutbildning med mera.

Om endast "nej" eller "vet inte" på 6a-c + 6e: Hoppa till slutet av enkäten

Annars gå till fråga 17

17. Enligt din uppfattning, vilket av följande hindrar företaget från att rekrytera kvalificerad internationell personal i ännu större omfattning?

Flera svar kan markeras

- Svårigheter att hitta lämpliga kandidater
- Svårigheter att integrera dem i gemenskapen på företaget
- Tidskrävande att introducera dem så att de kan utföra arbetsuppgifterna självständigt
- Inte tillräckligt bra engelskkunskaper på företaget
- Svårigheter att bedöma utländska utbildningar och examen
- Svårigheter att bedöma relevant arbetslivserfarenhet
- Arbetsbördan kring ansöknings- och tillståndsprocesser (arbetsvisum, skatteregler etc.)
- Vi saknar resurser (tid/personer) för att hantera internationella rekryteringar
- Svårt att locka internationell personal med de löner vi kan erbjuda
- Anställning hos oss kräver svenskt medborgarskap eller andra säkerhetskrav
- Annat, ange vad: _____

Experiences of International Recruitment among Small and Medium-Sized Enterprises

Summary

This report analyses the results of a survey of small and medium-sized firms, with a focus on knowledge-intensive enterprises and the recruitment of qualified personnel. To recruit international competence is an established strategy for a smaller share of Swedish firms. One out of five small and medium-sized firms that have recruited during the last two years have hired qualified international competence from EU/EEA or from third countries.

It is equally usual to recruit directly from abroad as it is to hire migrants who are already in Sweden. But it is less common to hire international students who recently graduated from a Swedish university. Knowledge-intensive firms stand out by recruiting qualified personnel from outside of the EU/EEA to a higher degree. The most common recruitment channels are social media and personal connections. Knowledge-intensive firms more often use direct headhunting.

Problems finding competent candidates within Sweden does not seem to be a key driver of international recruitment. One out of five firms experiencing problems recruiting in Sweden have recruited internationally during the last two years. An equal proportion of companies, one out of five, that report recruitment difficulties as a barrier to development have engaged in international recruitment. Knowledge-intensive enterprises are slightly more/less likely to recruit internationally when facing challenges in hiring within Sweden.

The study also finds firms have limited interest in international recruitment in the future. Fifteen per cent of all small and medium-sized firms that plan to recruit within six months consider doing so internationally. The share among knowledge-intensive firms is higher. Firms with previous experience of international recruitment are more inclined to plan to do so again, seven out of ten plan to recruit internationally.

The primary benefit of international recruitment is reported to be access to necessary competence. Knowledge-intensive firms report that hiring international personnel have raised their innovation and development ability. Firms that have recruited personnel from outside of EU/ESS report that the hire have contributed

to the company culture in a positive way. The firms' attitude towards international recruitment is generally positive and most firms that have experience of international hiring are also positive towards doing it again. Knowledge-intensive firms are especially positive.

Despite positive experiences, there are also obstacles. Firms report difficulties finding international candidates, even among knowledge-intensive firms. Administration is also reported as a challenge – half of the firms report that recruiting personnel from outside the EU/EEA involves considerable administrative work such as understanding laws and regulations.

Difficulties to assess international competence are also reported as challenging. Firms that are considering recruiting internationally report better readiness to assess foreign education and work experience.

Three out of four firms that consider international recruitment report that they can integrate foreign workers, and most can support in practical matters, and they can use English as a working language. Knowledge-intensive enterprises report an even higher preparedness.

In summary, the results show that international recruitment is relatively unusual but can be an answer for firms that experience problems finding the right competence within Sweden. However, the administrative burden and uncertainties about laws and regulations are hurdles that companies report finding high regarding personnel from outside the EU/EEA.

This report is part of Statistics Sweden's joint work with other government agencies on the assignment to attract, establish, and retain international talents – Work in Sweden.