

# Tredubbla den högkvalificerade arbetskrafts- invandringen

# Inledning

Sveriges förmåga att utveckla världsledande lösningar står och faller med att de bästa ingenjörerna och teknikerna examineras från våra lärosäten och att globala talanger väljer att flytta hit. Tyvärr underpresterar Sverige idag på båda områdena. Samtidigt är kompetensden nya oljan. Dit den finns kommer investeringarna.<sup>1</sup> Där utvecklas lösningarna på samhällsutmaningarna. Där byggs morgondagens välstånd och exportsuccéer. Detta får Sverige inte gå miste om och därför måste den inhemska kompetensförsörjningen förbättras och i högre grad leverera den kompetens som arbetsmarknaden efterfrågar. Men det tar tid. Tid som vi inte har.

Kortaste vägen att minska kompetensbristen går via internationell rekrytering. Men även här är tiden knapp. Redan idag hindrar kompetensbristen det svenska näringslivets klimatomställning i sex av tio branscher och tre av tio innovationsföretag skulle investera mer i forskning och utveckling i Sverige om de bara kunde få tag i de medarbetare de behöver. Samtidigt har andra länder gjort kraftfulla satsningar för att rekrytera just de ingenjörer, tekniker och programmerare som deras näringsliv efterfrågar har Sverige gjort det motsatta. Kompetensutvisningar, nya hinder för arbetskraftsinvandring, skenande handläggnings-

tider och total oförutsägbarhet i arbetstillståndsprocessen har gjort Sverige mindre attraktivt för globala talanger.

Nu anar vi ljuset i slutet av tunneln. Regeringen har satt ned foten och Migrationsverket utvecklar en ny modell för arbetstillstånd som ska prioritera den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Innovationsföretagen är en av nio näringslivs- och arbetstagarorganisationer som ska hjälpa Migrationsverket att utveckla arbetstillståndsmodellen. Det arbetet ser vi framemot.

Innovationsföretagens förslag för att stärka den inhemska kompetensförsörjningen samt våra medskick till det fortsatta arbetet med den nya modellen för arbetstillstånd kan du läsa mer om på vår hemsida. I denna skrift vill vi lyfta blicken mot nästa nödvändiga steg för att snabbt stärka företagets kompetensförsörjning. Mycket har redan sagts om detta steg, det finns åtskilliga beskrivningar av både behov och problem samt förslag på vad som borde göras för att öka den internationella rekryteringen. Nu är det dags att gå till handling. Sverige kan inte vänta. Antingen får vi globala talanger att flytta hit, eller så flyttar investeringarna ut.

Vad behöver göras och i vilken ordning?

# Tredubbla den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen

## Innovationsföretagen uppmanar regeringen att:

1. Sätta ett nationellt mål om att snarast möjligt skapa förutsättningar att tredubbla den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen.

En tredubbling av den årliga högkvalificerade arbetskraftsinvandringen, från de senaste fem årens snitt på 8 800 till 26 000 så snart som möjligt, är ett ambitiöst mål med svenska mått mätt. Men jämfört med andra länder är det ändå blygsamt. I relation till invånarantalet så har konkurrentländer som Kanada och Tyskland betydligt högre ambitioner. Om Sverige skulle ha samma höga ambition, utifrån folkmängd, att attrahera global talang som Tyskland skulle målet vara 50 000 globala talanger per år. En ambition på kanadensisk nivå skulle istället motsvara 100 000 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare per år till Sverige. I en svensk kontext är målet att skapa förutsättningar för en tredubbling av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen dock en bra början.

Det kommer krävas en kraftansträngning av staten för att nå målet. När åtgärder väl vidtagits av staten för att undanröja hinder och proaktivt skapa bättre förutsättningar för svenska företag att rekrytera globalt kommer det vara företagets behov och inte hindren som avgör nivån på den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen. Och detta är också syftet. Det är nämligen svenska företag som rekryterar internationell kompetens till Sverige. Statens uppgift är att undanröja alla hinder samt lämpligen, om man vill säkra svenska företags konkurrenskraft, inleda ett proaktivt framtidsytande arbete med att också stärka Sverige AB:s attraktionskraft.

Mycket behöver göras. Handelspolitiken behö-

ver tydligt inkludera höga ambitioner, mandat och resurser för attraktionsfrämjande, relevanta myndigheter måste få tydliga uppdrag i sina respektive regleringsbrev, ett strategiskt arbete på nationell nivå måste inledas och resurser avsättas till såväl attraktionsfrämjande som mottagande av arbetskraftsinvandrare. Mer om detta nedan. Men allt börjar med ett konkret och ambitiöst mål som anger riktningen.

## Fakta och fördjupning

När det gäller attraktionskraft har Sverige mycket att ta igen. Samtidigt som högkvalificerad arbetskraft har utvisats för småföretag, nya hinder har skapats för arbetstillstånd och handläggningstiderna har skenat iväg, från Migrationsverkets utlovade "svar inom tio dagar" till fyra månader eller längre, har andra länder jobbat mycket målmedvetet med att attrahera globala talanger. Samma talanger som svenska företag konkurrerar om. Ett par exempel:

- » 2022 offentliggjorde Tysklands nya regeringskoalition planer på att attrahera 400 000 kvalificerade personer årligen, för att möta den accelererande demografiska obalansen och kompetensglappen på arbetsmarknaden.<sup>2</sup>
- » I Kanada föreslår parlamentet varje år en kvot av arbetskraftsinvandrare som ska uppnås, mellan 300 000–400 000 personer per år. En stor skillnad i det kanadensiska perspektivet är dessutom att den sökande ska vilja bosätta sig

permanent.<sup>3</sup> En av de mer ambitiösa delstaterna, Quebec, med 8,5 miljoner invånare, siktar på att rekrytera 32 000 kvalificerade arbetskraftsinvandrare bara under 2022.<sup>4</sup>

Trots en ökad global konkurrens om talangerna och svaga insatser från svenska staten har antalet högkvalificerade arbetskraftsinvandrare till Sverige ökat över tid. 2022 kom 11 437 högkvalificerade arbetskraftsinvandrare hit och av dessa var 8 393 ingenjörer eller programmerare, yrkesgrupper av särskild vikt för Innovationsföretagens medlemmars möjligheter att leverera lösningar på klimatutmaningen och digitaliseringen.

### **Kompetensbristen får allvarliga konsekvenser**

Den ökande rekryteringen av högkvalificerad arbetskraft från tredje land, trots allt större problem med arbetstillståndsprocessen och en växande internationell konkurrens om framförallt ingenjörer och programmerare, tyder på ett starkt underliggande behov av denna kompetens. Ett behov som understryks av otaliga rapporter och enkäter. Ett axplock av dessa:

- » Kompetensbristen är företagets största och mest akuta utmaning och i sex av tio branscher hindrar den klimatomställningen redan idag.<sup>5</sup>
- » 72 procent av Innovationsföretagens medlemsföretag har upplevt det som ganska eller mycket svårt att rekrytera.<sup>6</sup>
- » För fyra av tio innovationsföretag leder kompetensbristen till förlorade affärer, minskad försäljning eller stoppad expansion.<sup>7</sup>
- » Innovationssektorn har ett stort och återkommande behov av högkvalificerade och erfarna ingenjörer och arkitekter. Kommande halvår planerar företagen i innovationssektorn att växa med 3 600 medarbetare.<sup>8</sup>
- » Idag uppskattar 80 procent av svenska arbetsgivare att behovet av arbetskraft med utbildning inom el, elektronik, data-teknik, automation, datateknik, energi- och elektroteknik kommer att öka de kommande åren.<sup>9</sup>

» En undersökning inom teknikindustrin indikerade redan 2020 att ytterligare 25 000 ingenjörer behöver rekryteras under de kommande åren.<sup>10</sup>

» Bara till nyetableringarna i Norrbotten och Västerbotten behöver befolkningen öka med 100 000 till och med 2035 för att bemanna investeringar på över 1100 miljarder kr. 20 000 av dessa är direktanställda i nyetableringarna eller i deras underleverantörer och ytterligare 30 000 jobb skapas i företag som gynnas av utvecklingen eller av de behov som en växande befolkning innebär för offentlig sektor. Resterande är medföljande familjemedlemmar.<sup>11</sup>

Vi kan konstatera att kompetensgapet är stort men också svårt att kvantifiera närmare. Konjunkturen och den teknologiska utvecklingen är stora osäkerhetsfaktorer. När det kommer till den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen är det dock inte nödvändigt för staten att känna till de exakta kompetensbehoven. Företagens internationella rekrytering riktar sig mot de behov som finns här och nu och statens roll är bara att göra det möjligt för dem att fylla detta behov genom att undanröja hinder samt skapa bästa möjliga förutsättningar för företagen att lyckas med sina rekryteringar. Till skillnad från vid planering och resurssättning av utbildning räcker det för staten att konstatera att kompetensbehovet är stort och akut samt att inse att det idag är utbudet som sätter taket för den internationella rekryteringen.

En ökad rekrytering av internationell spetskompetens till Sverige får dessutom en snöbollseffekt; ju mer kompetens som kan rekryteras till Sverige, desto fler och större investeringar förläggs här och desto större behov av ytterligare internationell spetskompetens.

Vikten av att öka den internationella rekryteringen understryks av det faktum att det främst inte är nyexade ingenjörer och programmerare som rekryteras från tredje land. Tvärtom är bristen betydligt större på yrkeserfarna personer med spetskompetens.<sup>12</sup> Detta är inte ett kompetensbehov som löses direkt av en ökad examination från svenska lärosäten. För att fylla dessa behov krävs högkvalificerad arbetskraftsinvandring.

Jakten på globala talanger handlar därmed om betydligt mer än kvantitet, i stor utsträckning är företagen på jakt efter unika kunskaper, erfarenheter och kompetenser och det är det som gör att de, trots omaklet, väljer att rekrytera globalt. Förstahandsalternativet är alltid att rekrytera någon som redan finns i landet men det är sällan möjligt för de företag som behöver ligga i framkant av den teknologiska utvecklingen. Den kompetens man vill rekrytera jobbar redan på ett annat företag eller står helt enkelt inte att finna i Sverige, vad gäller batteriteknik och AI är det senare inte ovanligt.

IVA:s (Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademins) årliga kartläggning av näringslivets FoU-investeringar konstaterar till exempel att kompetensbrist utgör företagets största till-

växthinder. Situationen beskrivs i kartläggningen som närmast en huggsexa om vissa specialister.<sup>13</sup> Detta läge bekräftar också av en undersökning bland svenska innovationsföretag. De viktigaste orsakerna till rekryteringsproblemen var för 77 procent av de svenska innovationsföretagen brist på kandidater med rätt yrkeserfarenhet och för 45 procent brist på kandidater med rätt utbildning:<sup>14</sup>

Sammantaget så är det rimligt att styra mot ett volymmål, men det är centralt att inte glömma bort att det är spetskompetens det handlar om. Spetskompetens som Sverige kommer att ha ett konstant och växande behov av under en lång tid framöver och där ambitionen från dag ett bör vara att de väljer att bosätta sig här.

# Ta nationellt ledarskap för ett attraktivt Sverige

## Innovationsföretagen uppmanar regeringen att:

- 1. Ta nationellt ledarskap genom att ta fram en nationell strategi för global attraktionskraft och mottagande** tillsammans med näringslivet, relevanta myndigheter och regionala organisationer. Strategin bör inbegripa en lägesanalys, ett ambitiöst och konkret mål för främjandet av den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen samt struktur och riktlinjer för det fortsatta arbetet. Bland annat bör en departementsöverskridande styrgrupp med relevanta departement inrättas, ett forum för inflytande och dialog för regionerna bör knytas till denna.
- 2. Peka ut ansvariga aktörer och formulera ett tydligt mandat till samordning av attraktionsfrämjande och mottagande såväl regionalt som nationellt.** Ge en eller flera aktörer i uppdrag att hålla ihop det faktiska arbetet med att stärka Sveriges internationella kompetensattraktion. I Exportstrategin finns ambitioner att främja Sveriges attraktionskraft, arbete bedrivs i spridda skurar såväl nationellt som regionalt, men samordning och tydligt mandat saknas. Utan tydliga resurser och mandat uteblir den nödvändiga kraftsamlingen. Business Sweden och Tillväxtverket är heta kandidater till uppdraget. Formulera därutöver ett främjandeuppdrag i samtliga relevanta myndigheters regleringsbrev för att för snabbare processer och ett bättre mottagande och en snabb etablering.
- 3. Investera 60 miljoner kronor per år i Sverigebild och mottagande.** Mycket kan göras inom befintliga ramar. Men inte tillräckligt. Svenskt attraktionsfrämjande behöver en kick-start. Som föreslås i rapporten till regeringens samverkansprogram för näringslivets kompetensförsörjning bör 60 miljoner kr investeras per år för att finansiera de utpekade aktörernas samordningsuppdrag, internationell marknadsföring samt ett förbättrat mottagande på regional nivå.<sup>15</sup> Det statliga stödet till regionernas arbete kan också, likt i Finland och Danmark, med fördel också växlas upp med EU-medel från Europeiska Regionala Utvecklingsfonden (EURF) och Europeiska Socialfonden (ESF).

## Fakta och fördjupning

Ett flertal rapporter har under de senaste fem åren varit förordade en nationell strategi för global attraktionskraft. Bland annat Arbetsmarknadsutredningen från 2019, Arbetskraftsinvandringsutredningen 2021<sup>16</sup>, Entreprenörskapsforum 2022<sup>17</sup> och nu senast Svenskt Näringsliv vintern 2023<sup>18</sup>.

Vi har valt att förordade det mest utvecklade och ambitiösa förslaget i Future Place Leaderships rapport 2022<sup>19</sup> vilken togs fram på uppdrag av regeringens Samverkansprogram för Närings-

livets kompetensförsörjning.<sup>20</sup> Detta förslag bygger i sin tur på Finlands organisation och arbete med global attraktionskraft.

### Sverige har goda förutsättningar

På ett övergripande plan är Sverige en attraktiv destination och rankas som det näst mest attraktiva landet för högutbildade i OECD:s Talent Attractiveness Index.<sup>21</sup> Våra medlemsföretag vittnar om att Sverige har starka kort, vi uppfattas som ett modernt och jämställt land med hög livskvalitet och balans

mellan jobb och fritid. Sverige har också många företag med mycket starka globala varumärken i utvecklingens framkant.

Företagens varumärken, föräldraförsäkringen och vår ambitiösa miljöpolitik har bidragit positivt till Sverige-bilden, men arbets-tillståndsprocessen och kompetens-utvisningarna har inverkat negativt på Sveriges attraktionskraft. Och Sverige halkar efter i kampen om global talang.<sup>22</sup> Enligt Global Competitiveness Report är vi bara på plats 17 vad det gäller attraktivitet och på plats 26 gällande att behålla kompetens i landet. Nu är hög tid att lyfta Sveriges attraktionskraft.

### Regeringens export- och investeringsstrategi saknar förverkligande

Regeringen slår i export- och investeringsstrategin fast att Sveriges attraktionskraft för utländsk kompetens och talanger ska öka. Denna ambition har dock inte omsatts i uppdrag, mandat eller finansiering.<sup>23</sup> I strategin står det bland annat att:

"Ett av de största hindren idag för att kunna ta tillvara denna möjlighet och säkerställa att tillväxten i form av arbetstillfällen sker i Sverige är tillgången på rätt kompetens. Även internationella medarbetares kulturella kapital har blivit avgörande för affärer. Detta har bidragit till en global arbetsmarknad där personer med efterfrågad kompetens kan välja var de vill bo, arbeta och vidareutbilda sig, vilket ökat konkurrensen om den bästa arbetskraften. Sverige är ett attraktivt land att bo och arbeta i, men behöver marknadsföra sig bättre och förbättra förutsättningarna för en snabb och inkluderande etablering."<sup>24</sup>

Det finns trots detta fortfarande inte några tydliga mandat kring systematisk internationell marknadsföring. Flera aktörer, som Svenska Institutet och Business Sweden, har avgränsade uppdrag på området, men det saknas ett helhetsgrepp. I förhållande till konkurrentländerna saknar Sverige också resurser till ett kraftfullt attraktionsfrämjande. Några exempel på konkurrentländernas insatser är:

» **Finland**, ett land med dryga halva Sveriges befolkning, satsar mångdubbelt mer än Sverige på internationell kompetensattraktion, under det nationella programmet Talent Boost. Bara de Talent Boost-aktiviteter som faller under

Arbets- och näringsministeriet, till exempel Business Finlands insatser, har för 2022 en total finansiering på motsvarande 150 miljoner kronor.

- » **Estlands** årliga budget för Work in Estonia-programmet ligger på 14–16 miljoner kronor. Vilket ska ses i ljuset av att Estland har en befolkning som är en åttondel av Sveriges.
- » **Quebec** – en provins med ca 8,5 miljoner invånare – kommer satsa motsvarande 1,6 miljarder svenska kronor mellan 2021–24 för att attrahera, ta emot och integrera internationell arbetskraft, motsvarande 400 miljoner kr per år.
- » **Danmark**: Danska regeringen satsar 55 miljoner kronor 2019–2022, där 14 miljoner går direkt till de samordnade nationella marknadsföringsprojektet "State of Denmark" för att marknadsföra Danmark som karriärdestination. Därtill driver flera myndigheter tillsammans International Citizen Centres i fyra danska städer.
- » **Nederländerna**: Den nederländska regeringens satsar knappa 16 miljoner kronor varje år på det nationella samordningsprogrammet, Netherlands Talent Coalition. Därtill utgår statlig finansiering till den 11 regionala expat centres som finns runt om i Nederländerna, där myndigheter som nederländska migrationsverket också ingår och kan handlägga tillståndsärenden på plats.

Detta ska ställas mot de i huvudsak tillfälliga satsningar i Sverige på attraktionsfrämjande på 10 miljoner kr per år 2020–22. Större delen av dessa satsningar var dessutom i huvudsak ägnade åt att locka start-ups och scale-ups till Sverige.

# Referenser

För länkar till källor, besök den digitala varianten av dokumentet på [innovationsforetagen.se/almedalen/seminarium2023](https://innovationsforetagen.se/almedalen/seminarium2023).

- 1 Fullt blås i dragskåpen? - Så tycker företagen om Sverige som forskningsnation (svensktnaringsliv.se), s 9-10, 21
- 2 Förstudie - Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens (teknikforetagen.se), s 11
- 3 Rapport\_Ageberg\_Wiberg\_Web.pdf (entreprenorskapsforum.se), s 54-55
- 4 Förstudie - Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens (teknikforetagen.se), s 11
- 5 Kompetensförsörjning för klimatomställningen (svensktnaringsliv.se)
- 6 Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022; Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf (svensktnaringsliv.se)
- 7 Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022; Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf (svensktnaringsliv.se)
- 8 Investeringsignalen, februari 2023: Investeringsignalen-230214\_FINAL.pdf (innovationsforetagen.se)
- 9 Statistiska Centralbyrån, Störst ökning av anställda på tre års sikt, 2021
- 10 Dra av ingenjörers studieskuld (teknikforetagen.se)
- 11 rapport-fran-samordnaren-for-samhallsomstallning-vid-storre-foretagsetableringar-och-foretagsexpansioner-i-norrbotten-och-vasterbotten.pdf (regeringen.se)
- 12 Svenskt Näringslivs rapport Internationell spetskompetens i Sverige, 2023
- 13 Rapport\_Ageberg\_Wiberg\_Web.pdf (entreprenorskapsforum.se), s 7
- 14 Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022; Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf (svensktnaringsliv.se)
- 15 Förstudie - Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens (teknikforetagen.se),
- 16 SOU 2021:5 samt 2021:88, "Åtgärder för att attrahera internationell kompetens och motverka utnyttjande av arbetskraftsinvandrare"
- 17 Entreprenörskapsforums rapport "Stärk svensk talangattration" 2022
- 18 Företagens behov av internationell kompetens, Svenskt Näringsliv 2023
- 19 Agenda för SVP Kompetensförsörjning och livslångt lärande | Vinnova
- 20 OECD Indicators for Talent Attractiveness: Talent Attractiveness 2023 - OECD
- 21 Svenskt Näringsliv, "Internationell spetskompetens i Sverige" 2023
- 22 Förstudie - Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens (teknikforetagen.se),
- 23 [https://www.swecare.se/media/i43hxl43/final\\_exportstrategi\\_191209.pdf](https://www.swecare.se/media/i43hxl43/final_exportstrategi_191209.pdf)



# | | Innovationsföretagen

Följ oss på sociala medier:

[linkedin.com/company/innovationsforetagen](https://www.linkedin.com/company/innovationsforetagen)

[facebook.com/innovationsforetagen](https://www.facebook.com/innovationsforetagen)

[instagram.com/innovationsforetagen](https://www.instagram.com/innovationsforetagen)

[twitter.com/innovationsftg](https://twitter.com/innovationsftg)