



UPPSALA
UNIVERSITET

Arbetskraftsinvandring

Strategier för att attrahera och behålla högkvalificerade migranter

Micheline van Riemsdijk



Sök finansiering [Gå](#)

[Tillväxtverket](#) / [Statistik och analys](#) / [Statistik om företag](#) / [Företagens villkor och verklighet 2023](#) / Bristen på kompetens fortfarande största tillväxthindret

Bristen på kompetens fortfarande största tillväxthindret



INSPIRATION & TRENDER > ATT TÄNKA PÅ VID KOMPETENSBRIST

Detta ska du göra innan orkanen av kompetensbrist drar in över IT-Sverige

Orosmolnen tornar upp sig när det gäller kompetens inom IT-sektorn. Här är några tips på hur du som företag kan tänka för att bäst klara dig när orkanen av kompetensbrist drar in över Sverige.



[Om oss](#) ▾

[Här finns vi](#) ▾

[Sakområden](#) ▾

[Medlemskap](#) ▾

[Rapporter och remissvar](#)

[Kalendarium](#) [Pressrum](#) [Nyhetsbrev](#) [Lönerapportering](#)

[Start](#) > [Regioner](#) > [Kalmar län](#)

NYHET 7 mars 2025

Energiomställningen bromsas av brist på kompetens och långsamma processer

Behov av högkvalificerad arbetskraft

- Åldrande befolkning och sjunkande födelsetal
- Snabb teknikutveckling
- Den gröna omställningen



Behov av högkvalificerad arbetskraft

- Åldrande befolkning och sjunkande födelsetal
- Snabb teknikutveckling
- Den gröna omställningen
- **Högkvalificerade migranter:** personer med högre utbildning eller motsvarande yrkeserfarenhet (Migrationsverket 2023) som bor och arbetar utanför sitt ursprungsland

DEBATT

Sverige kan inte vänta på talangerna

Om Sverige ska vara ett innovationsledande land och ett nav för spetskompetens i flera branscher, behöver vi ta konkreta steg för att aktivt attrahera och behålla internationella topptalanger. Johan Forssell, migrationsminister (M), och näringslivsrådet skriver här om nio åtgärder för att stärka Sverige som destination för talanger.

Uppdaterad: 26 juni 2025, 17:04

Publicerad: 26 juni 2025, 16:00

Spara

Debattredaktionen



Text



Högkvalificerade internationella medarbetare är en strategisk tillgång som bidrar med kunskap, innovation och skatteintäkter, skriver bland annat Johan Forssell, migrationsminister (M), Katarina Berg, hr-chef On och Fredrik Hillelson, grundare och vd Novare Human Kapital.

Dagens industri
26 juni 2025



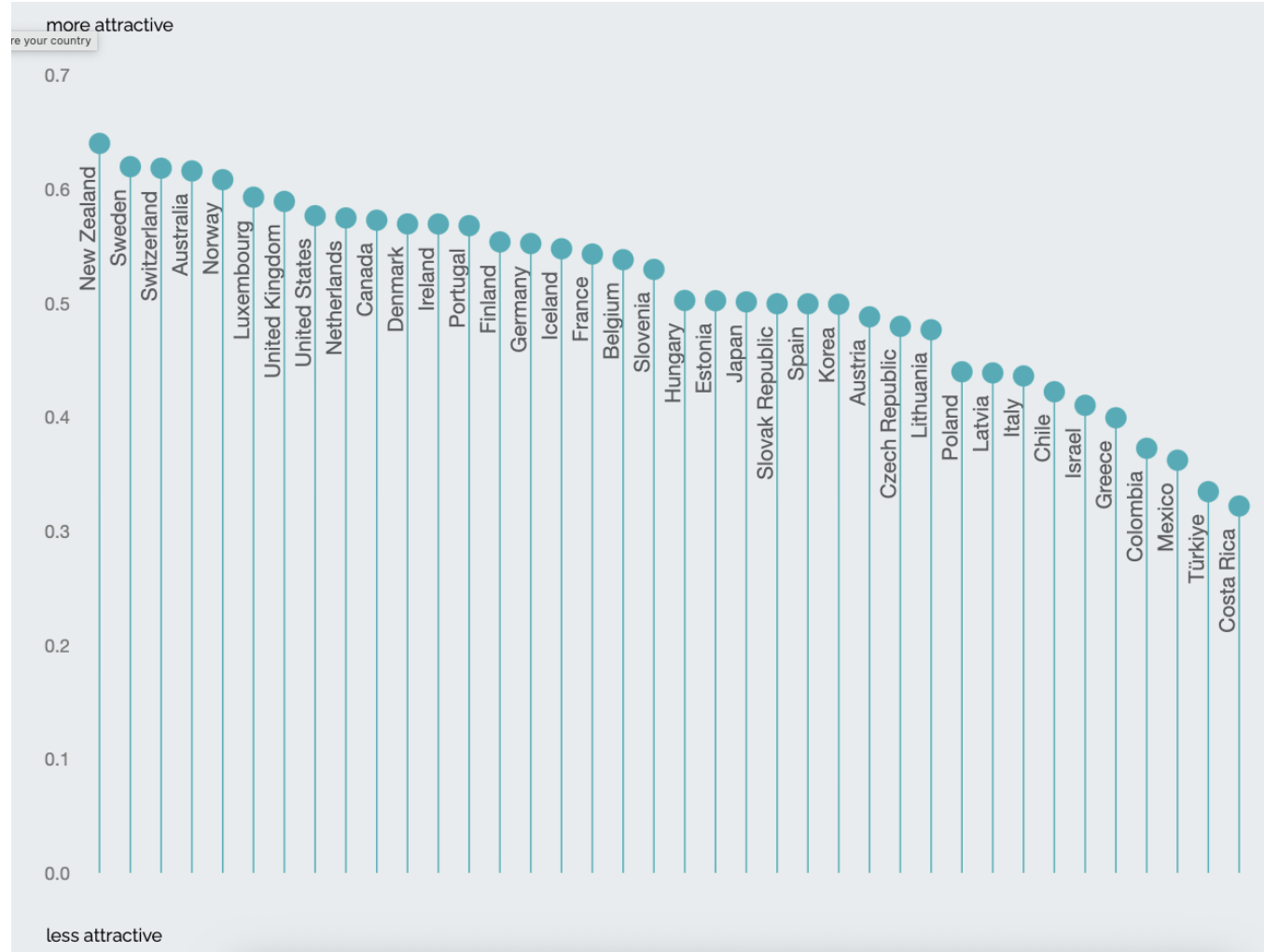
UPPSALA
UNIVERSITET

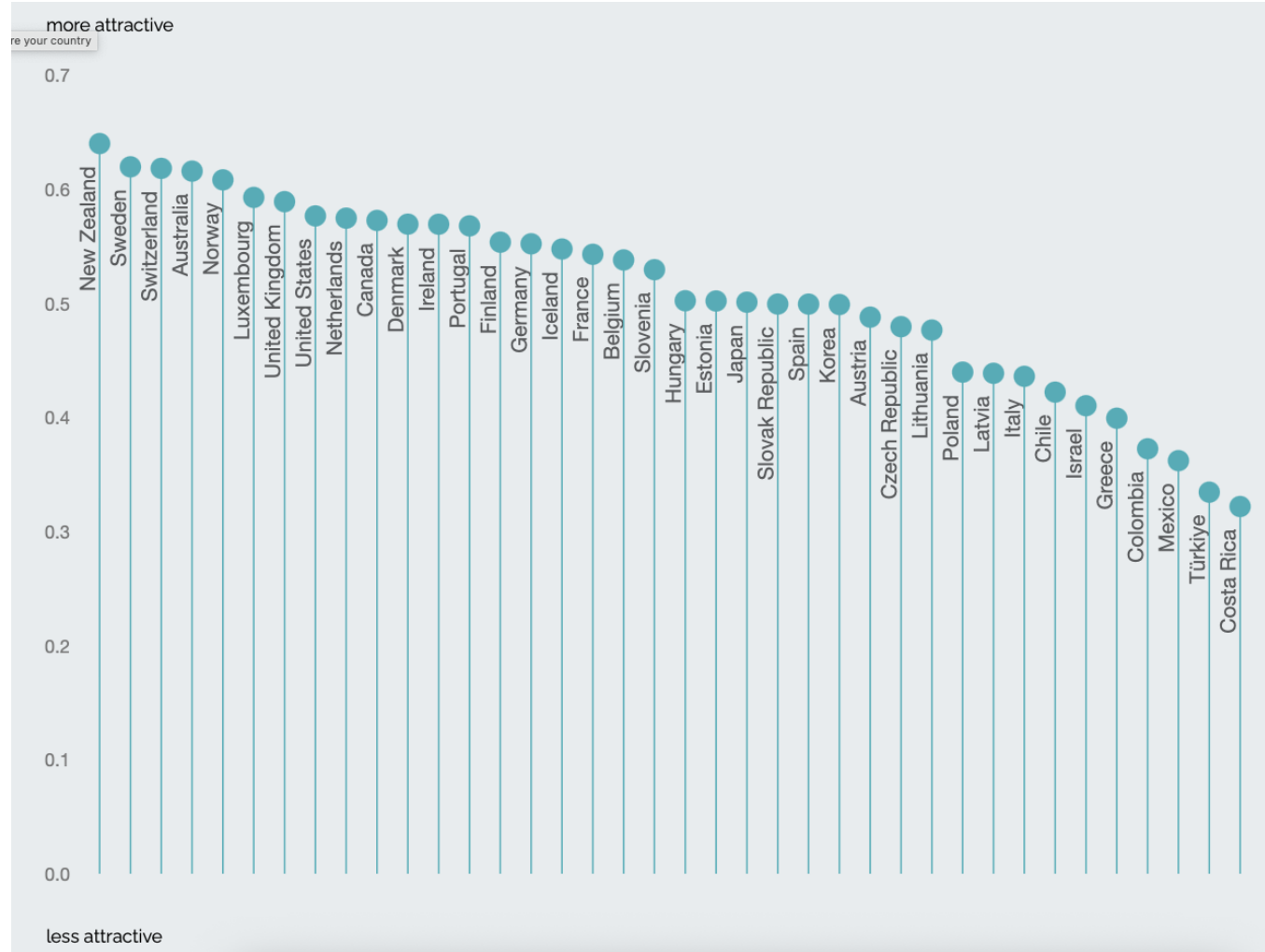


Attrahera & behålla högkvalificerad arbetskraft



UPPSALA
UNIVERSITET





Några indikatorer:

- Familjevänligt miljö
- Inkludering
- Livskvalitet
- Visum- och tillståndspolicy

Sveriges rekryteringsutmaningar

- Relativt låga löner
- Högre skattetryck och lägre avkastning på utbildning jämfört med andra OECD-länder (Ageberg och Wiberg 2022)



Rapportens syfte

- Ge en forskningsöversikt över högkvalificerad arbetskraftsinvandring till Sverige och andra länder
- Visa hur policyer och regelverk påverkar arbetskraftsinvandringen i dessa länder
- Identifiera strategier och åtgärder som har varit effektiva för att attrahera och behålla högkvalificerade migranter
- Identifiera kunskapsluckor som kan vara relevanta för framtida forskning och policyutveckling

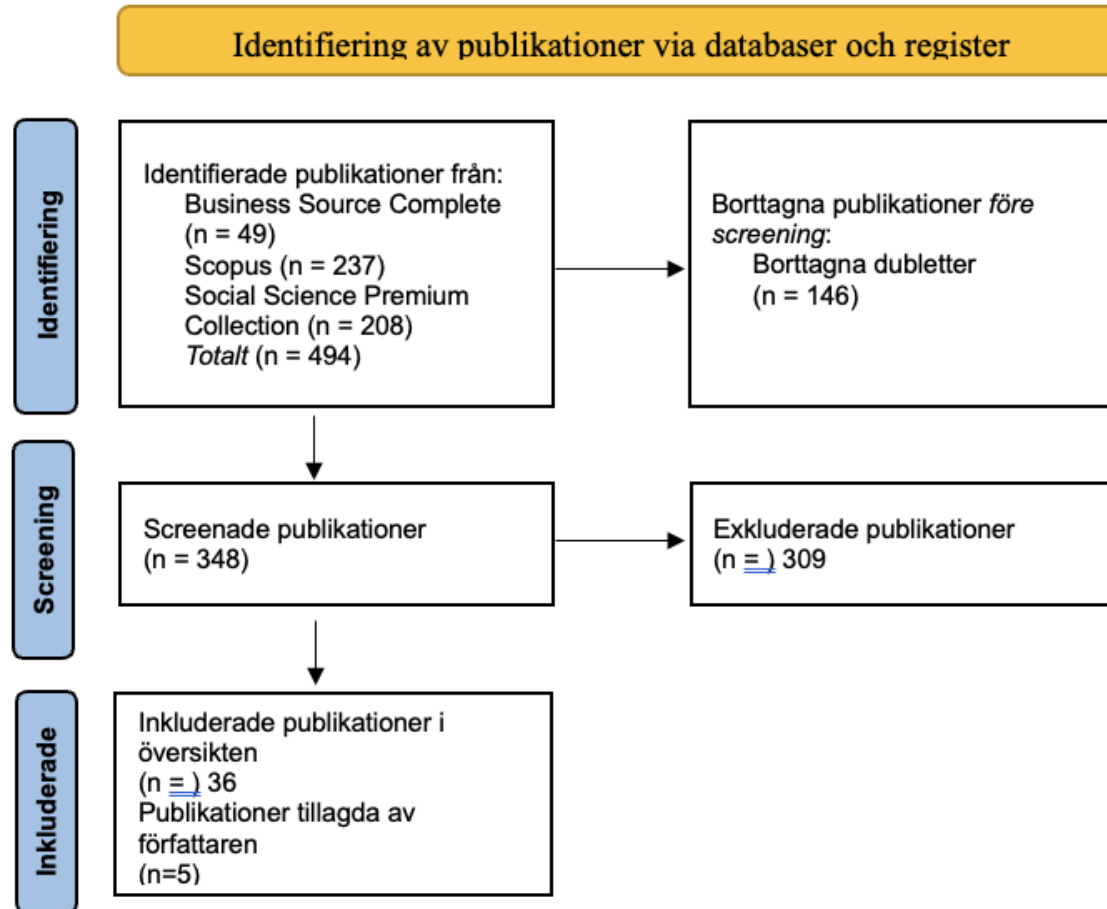


Forskningsdesign och metod I

- Kartläggande litteraturöversikt (*scoping review*)
- Forskningsfråga: “Vad är känt från den befintliga litteraturen om att rekrytera och behålla högkvalificerade migranter?”
- Identifiera söktermer
- Studieurval (publikationer från 2015; engelskspråkiga publikationer)



Forskningsdesign och metod II



Figur 1. Identifikation av studier via databaser och register (Page m.fl. 2021).





UPPSALA
UNIVERSITET

Styrning av högkvalificerad arbetskraftsinvandring

Jämföra policyer mellan länder

Det är svårt att jämföra policyer för högkvalificerad arbetskraftsinvandring mellan länder:

- Varierande definitioner av “högkvalificerad” (utbildning/ yrkeskategori/ inkomst) (Parsons m.fl. 2020)
- Skillnader i registreringen av migranternas kompetens (Czaika och Parsons 2017)
- Svårt att isolera effekten av en specifik lag eller regelverk (Parsons m.fl. 2020)



Fallstudier i 8 länder

- Finland
 - Danmark
 - Norge
 - Tyskland
 - Österrike
 - Nederländerna
-
- Kanada
 - USA



Fallstudier i 8 länder Länder tar efter varandra (Shachar 2006)

- Finland
- Danmark
- Norge
- Tyskland
- Österrike
- Nederländerna

- Kanada
- USA

Initiativ:

- Stöd till arbetsgivare
- En liberaliseringstrend
- Fokus på tredjelandsstudenter

Shachar, Ayelet. 2006. The race for talent: Highly skilled migrants and competitive immigration regimes. *New York University Law Review. U Toronto, Legal Studies Research Paper No. 883739* 81.



UPPSALA
UNIVERSITET

Fallstudier i 8 länder Länder tar efter varandra (Shachar 2006)

- Finland
- Danmark
- Norge
- Tyskland
- Österrike
- Nederländerna

- Kanada
- USA

...och försöker erbjuda ännu mer förmånliga villkor

- Stöd till arbetsgivare
- En liberaliseringstrend
- Fokus på tredjelandsstudenter

Shachar, Ayelet. 2006. The race for talent: Highly skilled migrants and competitive immigration regimes. *New York University Law Review*. U Toronto, Legal Studies Research Paper No. 883739 81.



UPPSALA
UNIVERSITET

EU-initiativ

EU-initiativ för att främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring

- EU-blåkort (reviderad januari 2025)
 - Uppehålls- och arbetstillstånd
 - 2013-2024 utfärdade Migrationsverket endast 418 EU-blåkort till huvudsökande (Eurostat 2025)
- Union of Skills (mars 2025): en strategi för att motverka kompetensbrister inom hela EU
 - Målet är att göra EU till en ”global magnet för talanger”
 - Effektivisera erkännandet av kvalifikationer och färdigheter
 - Knyta Marie Skłodowska-Curie-programmet till långsiktiga akademiska tjänster



UPPSALA
UNIVERSITET



UPPSALA
UNIVERSITET

Att attrahera och behålla
högkvalificerade migranter –
vad är viktigt?

Platsen spelar roll i migrationsbeslut

- Vissa kommuner använder platsvarumärkesstrategier – migranter är mer benägna att flytta till platser med gott rykte (Cleave och Arku 2020)
- Québec erbjuder en kompletterande utbildning till utlandsfödda läkare i utbyte mot att de förbinder sig att arbeta fyra år i ett glesbygdsområde med personalbrist (Simard 2016)
- Korta pendlingsavstånd till arbete och närhet till flygplatser spelar också roll (Frykman m.fl. 2020)



En välkomnande kultur

- Migranternas första möten med institutioner och lokalbefolkningen spelar roll för deras känsla av att vara välkomna (Reinold, Hooijen och Özer 2024)
- En välkomnande kultur kan omfatta praktiskt stöd under migrations- och etableringsprocessen (Reinold, Hooijen och Özer 2024)
- Samhälleliga faktorer spelar en avgörande roll för migranternas känsla av att vara välkomna
 - tolerans, öppenhet, vänlighet och kontakt med lokalbefolkningen (Tippel, Plöger och Becker 2017)



Livsstilsfaktorer

- Livsstilsfaktorer spelar en framträdande roll i migranternas destinationsval och långsiktig etablering
- Utlandsfödda IT-specialister i Kanada uppskattade ett lugnare livstempo, bättre balans mellan arbete och fritid, närhet till naturen och en bra miljö för barn (Rice och Quan 2023)
- En studie i Australien visade att migranter från höginkomstländer främst ansökte om permanent uppehållstillstånd av livsstilsskäl, medan migranter från låginkomstländer gjorde det av ekonomiska och karriärmässiga skäl samt för sina barns framtid (Khoo, Hugo och McDonald 2008)



Familjehänsyn

- Högkvalificerade migranter är mindre benägna att lämna Sverige om båda partner arbetar (Andersson och Wadensjö 2025)
- Nordiska familjevänliga policyer underlättar balansen mellan karriär och familjeliv (Schäfer och Morillas 2025; Frykman m.fl. 2020)
- Barns välbefinnande och trygghet spelar också en betydande roll i beslutet att migrera och stanna i ett land (Rice och Quan 2023)
- En studie av utlandsfödda IT-specialister i Sverige visade att de flesta deltagare i studien inte kände till det familjevänliga välfärdssystemet innan de flyttade till Sverige (Osanami Törngren och Holbrow 2017)



Inkludering på arbetsplatsen

- Vissa utlandsfödda IT-specialister i Sverige kände sig isolerade och icke-integrerade på arbetsplatsen och i det svenska samhället i stort, trots goda relationer med kollegor (Osanami Törngren och Holbrow 2017)
 - Liknande utmaningar har identifierats i Tyskland (Tippel, Plöger och Becker 2017)
- En studie av högkvalificerade migranter i Kanada visade på en diskrepans mellan arbetsgivares retorik om mångfald, jämlikhet och inkludering och deras agerande (Banerjee, Zhang och Amarshi 2025)
- En annan central inkluderingsfaktor är språket (Osanami Törngren och Holbrow 2017; Knutsen, Fangen och Zabko 2019)



Avslutning - en heterogen “grupp”

- Högkvalificerade migranter är en heterogen “grupp” (Reinold, Hooijen & Özer 2024; Beckers & Boschman 2019; Khoo, Hugo & McDonald 2008; Schäfer & Morillas 2025).
 - ursprungsland, yrke, ålder, familjesituation, migrationsstatus, språkkunskaper, vistelsetid i destinationslandet.
- Dessa skillnader gör att en ”one size fits all”-lösning inte fungerar för rekrytering och för möjligheten att behålla högkvalificerade migranter (Kotavaara & Prokkola 2023; Reinold, Hooijen och Özer 2024).
- Kan vi erbjuda mer individanpassade policyinsatser och initiativ?

