



SVENSKT NÄRINGSLIV

# Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige

PROBLEM OCH HINDER FÖR INTERNATIONELL  
SPETSKOMPETENS ATT STANNA I SVERIGE

DECEMBER 2021

**Författare:**

Johannes Hylander och Malin Sahlén vid New Republic.

Ulrika Wallén och Amelie Berg på Svenskt Näringsliv.

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	2
<b>1. Vikten av ett starkt humankapital</b> .....	3
1.1 Lagändring i utlänningslagen försvårar för internationella masterstudenter och doktorander .....	4
<b>2. Internationella masterstudenter i Sverige</b> .....	5
2.1 Fyra av tio masterstudenter är utländska .....	5
2.2 Utländska studenter på olika lärosäten och inom olika ämnen .....	6
2.3 Varför lämnar masterstudenterna Sverige? .....	7
<b>3. Utländska doktorander i Sverige</b> .....	8
3.1 Hög andel utländska doktorander i Sverige .....	8
3.2 Få utländska doktorander kvar i Sverige efter examen .....	10
3.3 Varför lämnar doktoranderna Sverige? .....	12
<b>4. Faktarutor: Regler och krav för uppehållstillstånd</b> .....	13
4.1 Konsekvenser av och reaktioner på lagändringen .....	15
<b>5. Internationaliseringsarbetet på svenska lärosäten</b> .....	17
<b>6. Svenska företag om utmaningarna med att rekrytera utländska talanger</b> .....	19
Volvo: Det svåraste är att få talangerna att stanna i Sverige .....	19
Softwerk: Utan certifieringen kan arbetstillståndsprocessen ta sex månader .....	21
Afrý: Tillståndsprocessen påverkar internationella medarbetare personligen .....	22
Northvolt: Skolor och bostäder är flaskhalsar i rekrytering av utländska medarbetare .	23
SSAB: Doktoranderna är grunden i vår forskning .....	24
SULF: Den nya utlänningslagen skapar ett moment 22 .....	24
<b>7. Analys</b> .....	26
<b>8. Politiska reformer för bättre tillgång till internationell spetskompetens</b> .....	28
8.1 Strategi .....	28
8.2 Samverkan .....	28
8.3 Attraktivitet .....	29
8.4 Upphållstillstånd .....	29
8.5 Etablering .....	29
<b>9. Referenslista</b> .....	31

# Förord

Sverige är och har varit en framgångsrik kunskapsnation, och näringslivet är tätt förknippat med akademien. Hög utbildningsnivå och excellent forskning är av avgörande betydelse för de förändringar som sker på arbetsmarknaden, däribland digitalisering och klimatomställning. För att Sverige fortfarande ska vara ett land som konkurrerar med hög kunskapsnivå och innovation krävs därför såväl utbildning och forskning i toppklass som fortsatt möjlighet att attrahera, rekrytera och behålla talanger från andra länder. Företag med forskningsverksamhet bedömer själva att tillgång till kompetens är den allra viktigaste faktorn för var de lokaliserar sin forsknings- och utvecklingsverksamhet.

Vart femte rekryteringsförsök i de svenska företagen misslyckas, ofta på grund av att det inte finns kandidater med rätt kompetens. 67 procent tycker att det är svårt eller mycket svårt att rekrytera personer med högskoleutbildning. Även bristen på forskare i näringslivet är tilltagande. Utmaningarna att hitta rätt kompetens finns i hela landet, i alla branscher och i alla typer av företag. Eftersom behovet av spetskompetens är stort i Sverige blir det allt viktigare att utländska masterstudenter och doktorander som studerat vid svenska högskolor och universitet väljer att stanna efter studierna.

I föreliggande rapport beskrivs hur frekvent det är att utländska masterstudenter och doktorander stannar i Sverige. Den omfattar också de hinder och problem som gör att studenterna och doktoranderna lämnar. Villkoren analyseras för de som önskar stanna i Sverige. Avslutningsvis presenteras ett antal reformförslag.

Stockholm i december 2021

Ulrika Wallén  
Amelie Berg  
Svenskt Näringsliv

# 1. Vikten av ett starkt humankapital

Sverige är och har varit en framgångsrik kunskapsnation, och näringslivet är tätt förknippat med akademien. Vi har bland världens starkaste humankapital<sup>1</sup> och är världens näst mest innovativa land<sup>2</sup> med stora investeringar i såväl utbildning<sup>3</sup> som forskning och utveckling (FoU).<sup>4</sup> En högt utbildad befolkning har stor betydelse för ett lands ekonomiska utveckling – 50 procent av den ekonomiska tillväxt som tillkom Sverige mellan 2000 och 2010 har kunnat härledas till en ökning i antalet högutbildade i näringslivet.<sup>5</sup>

Vikten av hög utbildningsnivå och excellent forskning är tydlig för den snabba klimatomställning som nu sker. Utvecklingen går så snabbt att den doktorand som tillbringat ett år i ett forskningsprojekt kan vara ledande i Sverige i ämnet. För att Sverige fortsatt ska vara ett land som konkurrerar med hög kunskapsnivå och innovation krävs därför såväl utbildning i toppklass som fortsatt möjlighet att attrahera, rekrytera och behålla talanger globalt.

Företag med forskningsverksamhet bedömer själva att tillgång till kompetens är den allra viktigaste faktorn för var de lokaliserar sin FoU-verksamhet, vilket är viktigare än exempelvis tillgång till finansiering och ett stabilt juridiskt system.<sup>6</sup> Men i dag råder tyvärr ett skriande behov av kompetens på alla nivåer inom såväl näringslivet som akademien. Bland annat är bristen på forskare i näringslivet tilltagande, inte minst i för omställningen centrala ämnen, enligt Ingenjörsvetenskapsakademiens (IVA:s) FoU-barometer.<sup>7</sup> Vart femte rekryteringsförsök i de svenska företagen misslyckas, ofta på grund av att det inte finns kandidater med rätt kompetens.<sup>8</sup> Enligt tre av fyra branscher riskerar kompetensbristen att fram till 2045 bli ett hinder för att klara klimatomställningen.<sup>9</sup>

Trots det stora behovet inom såväl akademi som näringsliv så minskar antalet nya doktorander i Sverige. 20 procent färre inledde doktorandstudier år 2020 relativt år 2012, och i relation till antalet universitetsutbildade är det påtagligt färre som påbörjar en forskarutbildning i dag. Antalet doktorsexamina har inte ökat på tjugo år.<sup>10</sup>

---

<sup>1</sup> The World Bank. *Human Capital Index Sweden*.

<sup>2</sup> The Global Economy. *Innovation Index Country Rankings 2020, per country*.

<sup>3</sup> Ekonomifakta. *Årliga kostnader för utbildning per elev i årskurs 1–6, köpkraftskorrigerat USD, år 2018*.

<sup>4</sup> Ekonomifakta. *Forskning och utveckling som andel av BNP, Totala utgifter som procent av BNP, år 2019*.

<sup>5</sup> Johan Eklund et al. *Högre utbildning och konkurrenskraft*, 2013.

<sup>6</sup> Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien. *FoU-barometer 2020*, 2020, sid 9.

<sup>7</sup> *Dagens Industri*. Stor brist på forskningspersonal inom framtidsområden: 'Oroväckande'.

<sup>8</sup> Svenskt Näringsliv.

<sup>9</sup> Kompetensförsörjning för klimatomställningen, Svenskt Näringsliv, 2021.

<sup>10</sup> Universitetskanslersämbetet (UKÄ). *Antal doktorsexamina per år och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne, år 1973–2020*.

## **1.1 Lagändring i utlänningslagen försvårar för internationella masterstudenter och doktorander**

Eftersom behovet av spetskompetens är så stort i Sverige, blir det allt viktigare att utländska masterstudenter och doktorander som studerat här väljer att stanna efter studierna. Det är ett faktum att de utgör en väsentlig del av den samlade spetskompetensen i Sverige, inom vissa områden en majoritet. Forskares mobilitet har dock betydelse för forskningens kvalitet.

Ändå infördes under sommaren 2021 en skärpning av utlänningslagen, som mycket tydligt försvårar för utländska masterstudenter och doktorander att stanna och arbeta i Sverige. Nya krav innebär bland annat att den som ansöker om permanent uppehållstillstånd efter att ha studerat i Sverige behöver visa upp en anställning om minst 18 månader vid provotillfället. Det är svårt att uppnå för många som arbetar vidare på lärosäten efter doktorandstudier och skapar en osäkerhet för alla med en provanställning i näringslivet.

Förändringen har väckt kraftiga reaktioner. I praktiken riskerar uppemot 5 000 doktorander att behöva lämna landet. Det riskerar att på kort tid förvärpa kompetensbristen i näringslivet, och försämrar Sveriges attraktionskraft bland internationella talanger så att det även på längre sikt blir svårare att behålla positionen som kunskapsnation.

I den här rapporten presenteras en översikt över hur vanligt det är att utländska masterstudenter och doktorander stannar i Sverige. Därtill analyseras villkoren för utländska masterstudenter och doktorander som vill stanna i Sverige, bland annat baserat på en enkät riktad till ett urval av landets lärosäten samt intervjuer med företagen Afry, Northvolt, Softwerk, SSAB och Volvo Cars samt med Sveriges universitetslärare och forskare (SULF).

## 2. Internationella masterstudenter i Sverige

Internationella masterstudenter kan ha en betydelsefull roll för den internationella miljön på lärosäten och för mångfalden i näringslivet. Genom att tillföra nya perspektiv och akademisk kompetens kan de bidra till internationalisering av akademi och näringsliv och därmed till att stärka svensk konkurrenskraft.<sup>11</sup>

### 2.1 Fyra av tio masterstudenter är utländska

40 procent av de totalt 16 500 nybörjarna på masterprogram under läsåret 2019/2020 var inresande<sup>12</sup> från andra länder (för magisterprogram är siffran 43 procent).<sup>13</sup>

År 2020 sökte nästan 90 000 studenter en utbildning på avancerad nivå i Sverige. 86 procent av dessa saknar svenskt personnummer.<sup>14</sup> Andelen sökande utan svenskt personnummer sjönk efter att avgifter införts för utomeuropeiska studenter, för att sedan öka igen.<sup>15</sup>

Antalet sökande, utländska studenter är dock många gånger högre än antalet utländska studenter som blir antagna, påbörjar studier och till slut examineras. Läsåret 2014/2015 sökte omkring 40 000 utländska studenter till svenska masterprogram. Ungefär hälften så många antas också till masterprogram i Sverige,<sup>16</sup> men endast 2 311 påbörjade studier samt har stannat kvar i minst en termin.<sup>17</sup>

Svenska institutet (SI) genomförde år 2016 en undersökning bland utländska masterstudenter om varför de valt att studera i Sverige. Intressanta utbildningar och en bra internationell ranking av svenska lärosäten var skäl som framfördes. Utöver det vägde Sveriges anseende som innovativt och kreativt land tungt, samt Sveriges hållbarhetsfokus, svensk livsstil och kultur.<sup>18</sup>

<sup>11</sup> Högskoleverket. *Utländska studenter i Sverige*, 2008.

<sup>12</sup> Till inresande studenter räknas utbytesstudenter som ingår i ett utbytesprogram vid ett svenskt lärosäte samt freemoverstudenter, det vill säga studenter som ordnar sina studier i Sverige på egen hand. I det senare ingår personer som beviljats uppehållstillstånd för studier mindre än två år innan studierna påbörjas, utrikes födda som invandrat mindre än sex månader före studiestart och övriga personer som saknar uppgift om svenskt personnummer i högskolornas studieadministrativa system. SCB. *Universitet och högskolor. Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2019/20, 2021*, sid 56.

<sup>13</sup> *Ibid*, sid 18.

<sup>14</sup> Universitets- och högskolerådets (UHR:s) tolkning är att denna grupp till största del är internationella studenter, men en mindre del är sannolikt personer som bott i Sverige en längre tid men saknar svenskt personnummer.

<sup>15</sup> Universitets- och högskolerådet. *Antagning till högre utbildning höstterminen 2020*, 2020, sid 19.

<sup>16</sup> Universitets- och högskolerådet, specialbeställd statistik.

<sup>17</sup> SOU 2018:78. *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige*.

<sup>18</sup> SOU 2018:3. *En strategisk agenda för internationalisering*.

## 2.2 Utländska studenter på olika lärosäten och inom olika ämnen

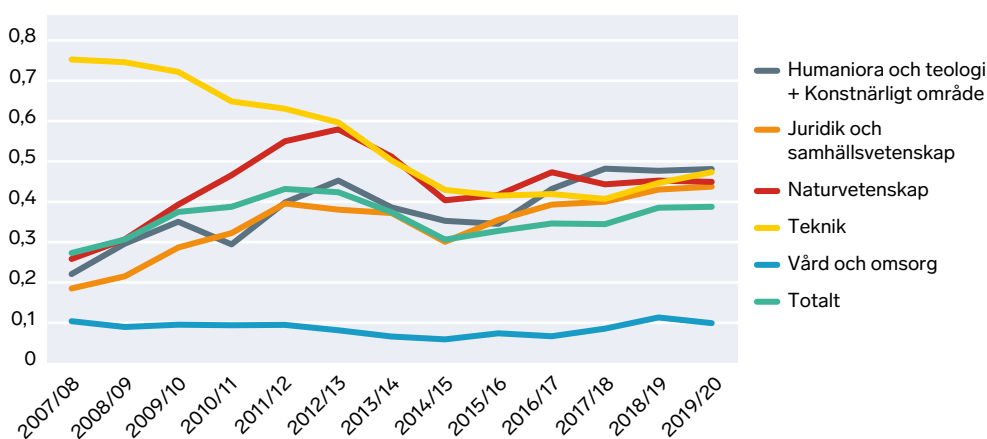
Totalt är 39 procent av de examinerade masterstudenterna utländska, men inom de flesta inriktningar är andelen minst 45 procent. Undantaget är vård och omsorg, där endast en examinerad av tio är utländsk. Se vidare i tabell 1 nedan.

**Tabell 1. Utfärdade examina till utländska masterstudenter per ämnesområde (2019/2020)<sup>19</sup>**

Inriktning	Antal examinerade inresande studenter	Andel examinerade inresande studenter
Humaniora och teologi	220	48 %
Konstnärligt område	216	48 %
Teknik	2 340	47 %
Medicin och odontologi	172	-
Naturvetenskap	1 105	45 %
Juridik och samhällsvetenskap	2 277	44 %
Vård och omsorg	321	10 %
<b>Totalt</b>	<b>6 868</b>	<b>39 %</b>

Diagram 1 visar att andelen utländska masterstudenter som studerar och examineras i Sverige de senaste fem åren har ökat från 30 till 40 procent. Innan dess minskade andelen något, troligen en effekt av införandet av studieavgifterna år 2011 då antalet utländska studenter i Sverige sjönk.

**Diagram 1. Andel utländska studenter av samtliga examinerade<sup>20</sup>**



<sup>19</sup> Statistiska centralbyrån (SCB). Antal examina efter examenskategori, examen, SUN-inriktning (1-siffernivå) för generella examina och kön, läsåren 1993/94–2019/20.

<sup>20</sup> Ibid.



## 2.3 Varför lämnar masterstudenterna Sverige?

Sverige kan dra mer nytta av internationell kunskap och internationella perspektiv om fler utländska studenter som söker sig till Sverige senare stannar här för att arbeta efter sina studier. Tre av fyra utländska studenter vill stanna i Sverige efter examen, men i praktiken är det bara tre av tio som faktiskt är kvar.<sup>21,22</sup>

Några av anledningarna till att den stora majoriteten utländska studenter lämnar Sverige inom relativt kort tid efter examen är:

- **Problem med uppehållstillstånd före, under och efter studierna.** Många studenter har problem att få uppehållstillstånd innan studierna påbörjas samt med att få uppehållstillstånd efter att studierna är avslutade. Program på avancerad nivå är oftast på två år, men studenterna som antas får trots det bara uppehållstillstånd för ett år i taget och måste därför söka förlängning av tillståndet efter ett års studier.<sup>23</sup>
- **Brist på kontakter i arbetslivet.** Frånvaro av relationer med arbetsgivare, samt otillräckliga möjligheter till praktik, medför att internationella studenter har svårt att hitta arbete trots sin höga utbildningsnivå.

Svenska lärosäten ligger lågt i jämförelse med andra länder vad gäller samverkan och stöd för att hjälpa internationella studenter på arbetsmarknaden.<sup>24</sup> En undersökning från 2013 visade att internationella studenter i Sverige rankar Sverige lågt relativt omvärlden vad gäller levnadsomkostnader, karriärrådgivning, arbetserfarenhet och anställningsbarhet samt möjligheten att tjäna pengar.<sup>25,26</sup>



<sup>21</sup> The Expert Council of Integration and Migration. *Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries*, 2012.

<sup>22</sup> UKÄ. *Etablering på arbetsmarknaden efter studier i högskolan. Grundnivå och avancerad nivå 2012/13 – 2014/15*, 2019.

<sup>23</sup> Uttalande från Tina Murray, internationell strateg vid KTH. Hämtat från Sture Henckels artikel "Svårt för studenter från tredjeland" i Ingenjören 25 januari 2017.

<sup>24</sup> The Expert Council of Integration and Migration. *Train and Retain. Career Support for International Students in Canada, Germany, the Netherlands and Sweden*, 2015.

<sup>25</sup> Jusek. *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker*, 2018.

<sup>26</sup> Almega. *Attrahera och behålla – fler internationella studenter för minskade kompetensbrister*, 2016, sid 7.

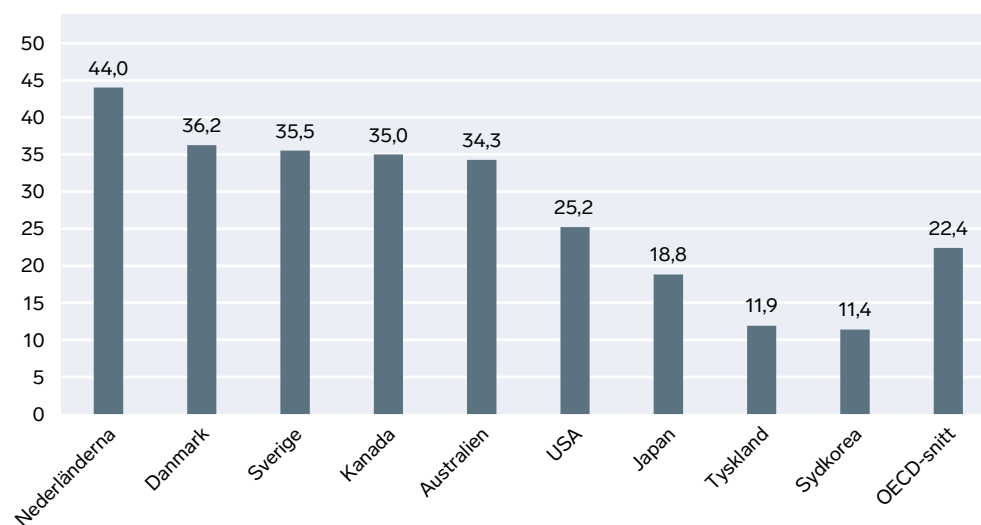
## 3. Utländska doktorander i Sverige

Utländska doktorander är en viktig resurs för lärosäten och arbetsgivare och kan spela en betydande roll i att sprida ny kompetens, exempelvis genom att undervisa och forska på lärosäten och samverka med näringslivet. Doktorander bidrar till ny forskning, till Sveriges innovations- och konkurrenskraft och till näringslivets möjligheter att skapa arbetstillfällen.<sup>27</sup>

### 3.1 Hög andel utländska doktorander i Sverige

Diagrammet nedan visar att andelen utländska doktorander är högre i Sverige än i genomsnittet av OECD-länderna: 35,5 respektive 22,4 procent (2018).<sup>28</sup>

Diagram 2. Andel utländska doktorander (2018)<sup>29</sup>

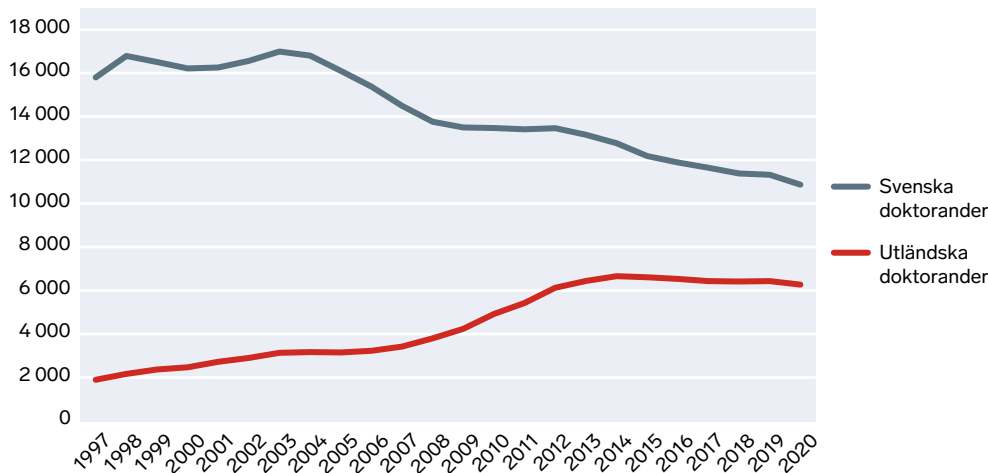


År 2020 hade andelen utländska, registrerade doktorander ökat till 37 procent, en ökning från 11 procent år 1997. Se vidare i diagram 3.

<sup>27</sup> Med utländsk doktorand avses en person som kommit till Sverige för att genomgå en forskarutbildning vid ett svenskt lärosäte. Personen har antingen beviljat uppehållstillstånd mindre än två år innan studierna påbörjats eller är utrikes född och kommit till Sverige två år innan doktorsstudierna inletts. (Universitetskanslersämbetet).

<sup>28</sup> OECD Stat. *Share of international students by origin*.

<sup>29</sup> OECD Stat. *Share of international, foreign and all students enrolled by field of education*.

Diagram 3. Antal doktorander i Sverige över tid<sup>30</sup>

Enligt en studie från 2013 var de fyra viktigaste skälen för utländska doktorander att söka sig till Sverige att utbildningen är avgiftsfri i Sverige, att det finns möjlighet till finansiering, att utbildningens kvalitet har ett gott rykte och att många utbildningar bedrivs på engelska. Däremot ansåg endast 17 procent att den svenska arbetsmarknaden lockade i beslutet att välja just Sverige för forskarstudier.<sup>31</sup>

Ett annat skäl till att allt fler vill doktorera i Sverige kan vara att det blivit vanligare att doktorander erbjuds anställningar. År 2020 hade 83 procent av de utländska doktorandnybörjarna en doktorandanställning, jämfört med 47 procent år 2011. Det var vanligare bland utländska doktorandnybörjare att ha en doktorandanställning än bland svenska. Det kan exempelvis bero på att en lägre andel av de utländska doktoranderna är verksamma inom medicin och hälsovetenskap, där doktorandanställningar är mindre vanligt och många istället doktorerar vid sidan av sin anställning som läkare eller annan sjukvårdspersonal.<sup>32,33</sup> I många andra länder finns inte möjligheten till doktorandanställning, utan doktorander måste själva finansiera sin forskarutbildning.<sup>34</sup>

Andelen utländska doktorander varierar mellan en knapp fjärdedel och upp till drygt hälften av alla doktorander, beroende på ämnesområde. Högst andel återfinns inom naturvetenskap samt teknik, som tabell 2 visar.

<sup>30</sup> UKÄ. *Antal utländska doktorander per hösttermin och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne.*

<sup>31</sup> SCB. *Utländska Doktorander 2013*, sid 18.

<sup>32</sup> SCB, UKÄ. *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2020*, sid 17.

<sup>33</sup> Utbildningsbidraget till doktorander i Sverige avskaffades den 1 juli 2017. Redan innan det nationella avskaffandet av bidraget hade flera universitet slutat erbjuda det. Avskaffandet genomfördes i syfte att fler istället skulle erbjudas en anställning som doktorand. Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft.*

<sup>34</sup> Sverige attraktivt för utländska doktorander. *Svenska Dagbladet.*

**Tabell 2. Utländska doktorander per forskningsområde (2020)<sup>35,36</sup>**

Forskningsämnesområde	Antal utländska doktorander	Andel utländska doktorander
Naturvetenskap	2 131	56 %
Teknik	1 787	53 %
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	110	36 %
Samhällsvetenskap	695	24 %
Humaniora och konst	255	24 %
Medicin och hälsovetenskap	1 299	23 %
<b>Totalt</b>	<b>6 272</b>	<b>37 %</b>

Att andelen internationella doktorander är störst inom naturvetenskapliga och tekniska ämnen återspeglas också på landets lärosäten, där Kungliga Tekniska högskolan (KTH), Chalmers tekniska högskola och Luleå tekniska universitet har stor andel utländska doktorander.<sup>37,38</sup>

### 3.2 Få utländska doktorander kvar i Sverige efter examen

Tre år efter avlagd examen är 38 procent av de utländska doktoranderna kvar i Sverige. Åtta år efter examen var endast 20 procent kvar.<sup>39</sup> Uppgifter från Universitetskanslersämbetet (UKÄ) visar dock ett trendbrott då fler utländska doktorander stannar för första gången sedan 1990-talet. Tre år efter examen är det nu över hälften som stannar. 2014 gjordes en lagändring som underlättade för doktorander att stanna i Sverige efter sina studier, vilket kan ha bidragit till ökningen.<sup>40</sup>

Tabell 3 visar att det forskningsområde där störst andel utländska doktorander är kvar i Sverige tre år efter disputation är teknik, följt av humaniora och konst. Inom lantbruksvetenskap och veterinärmedicin stannar endast var femte examinerad kvar.<sup>41</sup>

Etableringsgraden bland doktorander varierar beroende på ämnesområde. Doktorander inom teknikområdet lyckas bäst med att etablera sig, medan doktorander inom lantbruksvetenskaplig eller veterinärmedicinsk inriktning har lägst etableringsgrad.<sup>42</sup>

<sup>35</sup> UKÄ. *Antal utländska doktorander per hösttermin och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne.*

<sup>36</sup> SCB. *Doktorander hösten 1973–2020 fördelade efter forskningsämnesområde.*

<sup>37</sup> UKÄ. *Antal utländska doktorander per hösttermin och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne.*

<sup>38</sup> SCB. *Doktorander och examina i högskoleutbildning på forskarnivå. Doktorander hösten 1973–2020 fördelade efter universitet/högskola.*

<sup>39</sup> UKÄ. *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden*, sid 24.  
Ibid.

<sup>40</sup> Vanligast att utländska doktorander arbetar inom högskolan, UKÄ, 2021.

<sup>41</sup> UKÄ. "Många utländska doktorander lämnar Sverige efter examen". 2019.

<sup>42</sup> UKÄ. *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden*, sid 24.

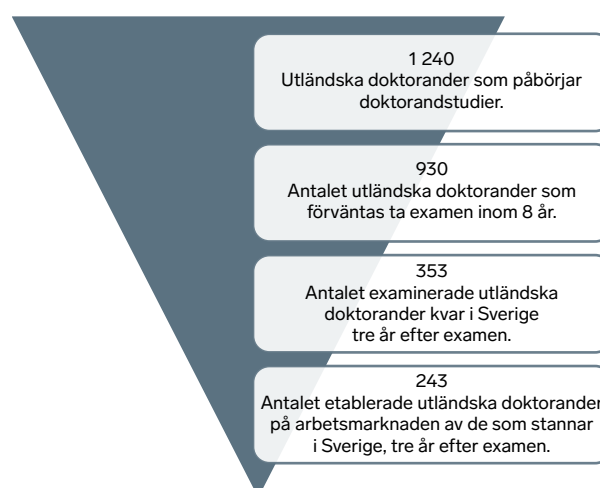
**Tabell 3. Andel utländska doktorander kvar i Sverige samt av dessa etablerade på arbetsmarknaden, tre år efter examen<sup>43,44</sup>**

Forskningsämnesområde	Andel kvar i Sverige	Andel etablerade*
Teknik	43 %	80 %
Humaniora och konst	41 %	64 %
Medicin och hälsovetenskap	40 %	64 %
Naturvetenskap	40 %	65 %
Samhällsvetenskap	34 %	73 %
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	20 %	59 %
<b>Totalt</b>	<b>38 %</b>	<b>69 %</b>

\* Definition av etablerad på arbetsmarknaden: den som är sysselsatt i november månad, har en årsinkomst om minst 224 600 kronor och inte har varit arbetslös under året.

Att etableringsgraden inte är högre kan bero på att många med doktorexamen har korta anställningar på lärosäten med perioder av arbetslöshet däremellan, eller deltidanställningar med lägre årsinkomst som följd. Enligt definitionen räknas de då som ej etablerade.

Under 2020 påbörjade 1 240 utländska studenter en doktorandtjänst på svenska lärosäten. Av dessa förväntas 75 procent ta examen inom åtta års tid, motsvarande 930 av de 1 240 (andelen examinerade inom åtta år beräknas för samtliga doktorander, såväl svenska som utländska).<sup>45</sup> Om 38 procent av de utländska doktoranderna är kvar i Sverige tre år efter examen motsvarar det 353 av de 930 examinerade doktoranderna.<sup>46</sup> Av dessa uppskattas, enligt UKÄ:s senaste undersökning, 243 personer (69 procent) uppnå en etablerad position på arbetsmarknaden.<sup>47</sup> Det innebär att knappt var femte utländsk doktorand som påbörjar sin forskarutbildning i Sverige och sedan tar examen etablerar sig på svensk arbetsmarknad. Prognosen illustreras i bild 1 nedan.

**Bild 1. Prognos över antalet examinerade doktorander, kvarvarande i Sverige och etablerade på arbetsmarknaden av 2020 års doktorandnybörjare**

<sup>43</sup> UKÄ. "Många utländska doktorander lämnar Sverige efter examen". 2019.

<sup>44</sup> UKÄ. *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden*, sid 24.

<sup>45</sup> SCB, UKÄ. *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2020*, sid 45.

<sup>46</sup> UKÄ. "Många utländska doktorander lämnar Sverige efter examen".

<sup>47</sup> UKÄ. *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden*, sid 25.

### 3.3 Varför lämnar doktoranderna Sverige?

Att en majoritet av de utländska doktorandnybörjarna förväntas lämna Sverige efter examen har olika förklaringar. I de utredningar som gjorts framkommer fem faktorer:

- **Komplicerat regelverk.** Sverige har ett komplicerat system för hantering av uppehålls- och arbetstillstånd, vilket påverkar möjligheterna för nyexaminerade att stanna i Sverige.<sup>48</sup> Det handlar främst om omotiverat långa handläggnings-tider, oförutsägbara beslut och svårbegripliga regler. Den 20 juli 2021 trädde ändringar i utlänningslagen i kraft. Det infördes ett försörjningskrav som villkor för att kunna beviljas ett permanent uppehållstillstånd. Detta innebär enligt Migrationsverkets tillämpning krav på en tillsvidareanställning eller visstidsanställning om minst 18 månader räknat från prövningstillfället. Det är dock många anställningar inom såväl näringslivet som akademien som inte uppfyller kraven.<sup>49</sup> Regelverket presenteras mer utförligt i kapitel 4.
- **Låga lönenivåer.** Låga lönenivåer till följd av små löneskillnader i Sverige uppges vara en bidragande faktor till att disputerade söker sig till andra länder med bättre lönenivåer, istället för att stanna i Sverige.<sup>50</sup>
- **Brist på kontakter och svensk kulturell kompetens.** Många utländska akademiker har generellt svårt att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Brist på viktiga kontakter med övriga samhället och brist på svensk kulturell kompetens kan vara anledningar som påverkar.<sup>51</sup>
- **Brist på kännedom om rekryteringsprocesser och svensk arbetsmarknad.** Få utländska doktorander och studenter har kännedom om detaljer kring rekryteringsprocesser och ansökningar eller vilka möjligheter till anställning som finns. Det gör även att utländska studenter och doktorander har andra behov av stöd än inhemska studenter när det gäller etablering på arbetsmarknaden.<sup>52</sup>
- **Otillräckligt stöd från lärosäten.** Traditionellt tar svenska lärosäten relativt lite ansvar för att stödja studenter ut till arbetslivet, både vad gäller kontakter och karriärstart. I Sverige erbjuder bara vartannat lärosäte stöd till studenterna.<sup>53</sup>

---

<sup>48</sup> Uttalande från Ole Petter Ottersen, president på Karolinska Institutet. Hämtat från Ole Petter Ottersens blogg på Karolinska Institutet, "Gör det enklare att rekrytera talanger – inte svårare", 15 mars 2021.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Uttalande från Sigbritt Karlsson, rektor på Kungliga tekniska högskolan. Hämtad från artikeln "Sverige attraktivt för utländska doktorander", Aftonbladet, 8 juni 2019.

<sup>51</sup> SOU 2018:78. *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige.*

<sup>52</sup> Ibid.

<sup>53</sup> Ibid.

## 4. Faktarutor: Regler och krav för uppehållstillstånd

Under 2014 infördes lagändringar som möjliggjorde för doktorander, som i sammanlagt fyra år under de senaste sju åren haft uppehållstillstånd för studier som avser utbildning på forskarnivå, att ansöka om permanent uppehållstillstånd.

Den 20 juli 2021 infördes ytterligare ändringar i utlänningslagen, med utgångspunkt i propositionen *Ändrade regler i utlänningslagen*. Alla nya uppehållstillstånd är nu tidsbegränsade, med undantag för tillstånd för kvotflyktingar. De nya kraven skiljer sig åt för olika typer av uppehållstillstånd, och doktorander är några av de som påverkas av ändringarna.<sup>54,55</sup>

Nedan följer en sammanställning av vad som gäller för utländska studenter och doktorander, under och efter studietiden. Doktorander anses i svensk rätt vara studerande och inte forskare.<sup>56</sup>

### Uppehållstillstånd för doktorandstudier<sup>57</sup>

För att bli beviljad uppehållstillstånd för doktorandstudier krävs:

- ett giltigt pass
- antagning till forskarutbildning på heltid som kräver närvaro vid en högre utbildning i Sverige
- försörjning under den tid uppehållstillståndet ska gälla – beloppet är 8 658 kronor per månad, eller 102 816 kronor för 12 månader
- en heltäckande sjukförsäkring, eller ansökan därom.

En sammanhängande utlandsvistelse på upp till en fjärdedel av tillståndstiden kan godtas.

<sup>54</sup> Prop. 2020/21:191. *Ändrade regler i utlänningslagen*.

<sup>55</sup> Migrationsverket. Uppehållstillstånd för att söka arbete efter studier.

<sup>56</sup> Prop. 2019/20:9. *Nya regler om uppehållstillstånd för forskning och studier inom högre utbildning*, sid 59.

<sup>57</sup> Migrationsverket. Uppehållstillstånd för doktorandstudier.

### Nya krav för permanent uppehållstillstånd efter doktorandstudier<sup>58</sup>

Alla som ansöker om permanent uppehållstillstånd behöver uppfylla kraven för förlängt uppehållstillstånd. För att bli beviljad permanent uppehållstillstånd som doktorand krävs sedan den 20 juli 2021 att man:

- har haft uppehållstillstånd för studier på forskarnivå och bott i Sverige i sammanlagt fyra av de senaste sju åren
- planerar att bo i Sverige
- ansöker *tidigast* 14 dagar innan nuvarande tillstånd går ut
- kan försörja sig via anställning eller eget företag.

Det sistnämnda inkluderar krav på tillsvidareanställning eller visstidsanställning om minst 18 månader från den dag ansökan prövas. Bedömning av provanställning görs från fall till fall.

Hänsyn tas endast till inkomster och anställningar vid provotillfället. Försörjningskravet uppfylls om inkomsten per månad täcker boendekostnader och normalbeloppet<sup>59</sup> för en ensamstående vuxen.<sup>60</sup>

Därutöver har riksdagen bett regeringen att återkomma med krav om kunskaper i svenska och samhällskunskap, som villkor för permanent uppehållstillstånd.<sup>61</sup>

### Permanent uppehållstillstånd för familj<sup>62</sup>

Ett beviljat permanent uppehållstillstånd omfattas även av ett försörjningskrav för eventuell familj, som numera *inte* får permanent uppehållstillstånd per automatik med sin familjemedlem. Följande gäller:

- Den som ansöker ska kunna försörja sin familj samt ha en bostad som är lämpad för alla.
- För att familjemedlemmarna (som är över 18 år) i sin tur ska få permanent uppehållstillstånd behöver de själva uppfylla de nya kraven.
- Om detta inte kan uppfyllas kan familjemedlemmar ansöka om tillfälligt uppehållstillstånd i egenskap av anhöriga.

### Krav i ansökningsprocessen efter studierna<sup>63</sup>

Det här gäller vid ansökan efter studier:

- Den som haft uppehållstillstånd för högre utbildning eller doktorandstudier och klarat alla sina kurser kan få ett 12 månaders uppehållstillstånd för att söka arbete i Sverige efter färdiga studier.
- Den som under dessa 12 månader ansöker om uppehållstillstånd för doktorandstudier eller för en forskningstjänst, behöver befinna sig utanför Sverige när ansökan görs. Det innebär att alla som har för avsikt att stanna kvar i Sverige och ägna sig åt forskningsrelaterad verksamhet behöver lämna landet under provotiden.
- Den som ansöker om uppehållstillstånd för doktorandstudier eller för en forskningstjänst, *under tiden som tidigare studier pågår*, det vill säga med ett uppehållstillstånd för högre studier eller doktorandstudier, kan befinna sig i Sverige när ansökan görs. Detta gäller alltså för den som hittar ett arbete under tiden som doktorandstudierna pågår.
- Den som ansöker om uppehållstillstånd som arbetstagare, det vill säga för en tjänst som inte innehåller minst 50 procent forskning, kan stanna i Sverige under provotiden.

<sup>58</sup> Migrationsverket. Permanent uppehållstillstånd för doktorander.

<sup>59</sup> Kronofogden. Vad du får behålla i en löneutmätning.

<sup>60</sup> Migrationsverket. Särskilda krav för permanent uppehållstillstånd.

<sup>61</sup> Sveriges riksdag. Ändrade regler i utlänningslagen.

<sup>62</sup> Migrationsverket. Förändrade krav för permanent uppehållstillstånd för doktorander med familj.



## 4.1 Konsekvenser av och reaktioner på lagändringen

Eftersom det är vanligt att personer som nyligen har erhållit sin doktorsexamen har korta anställningar i form av så kallade meriteringsanställningar eller andra tillfälliga anställningar på landets lärosäten, riskerar många utländska forskare att inte klara det nya försörjningskravet.

Inom näringslivet är det vanligare med tillsvidareanställningar. Tillsvidareanställda forskare i näringslivet kan inte tryggt räkna med att deras ansökan om permanent uppehållstillstånd beviljas, eftersom företagen vanligtvis tillämpar 6 månaders provanställning.

Därtill är visstidsanställningar längre än 12 månader ovanligt förekommande i näringslivet. Bland annat förekommer överenskommelser i kollektivavtal som begränsar företagens möjligheter att anställa medarbetare på långa visstidsanställningar.<sup>63</sup>

Kravet om 18 månaders visstidsanställning är inte heller i linje med LAS-överenskommelsen, där det föreslås att en så kallad särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidareanställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i mer än 12 månader under en femårsperiod.

Det har ännu inte införts några krav i lagstiftningen på kunskaper i svenska eller samhällskunskap som villkor för att beviljas permanent uppehållstillstånd. Sannolikt kommer sådana krav att införas längre fram. Detta skulle ytterligare försvåra möjligheterna för internationell spetskompetens att stanna i Sverige.<sup>64</sup>

Ändringen i utlänningslagen har givit upphov till starka reaktioner bland exempelvis utländska doktorander. Särskilt framhålls oro för svårigheten att uppfylla försörjningskravet, det vill säga att kunna uppvisa en anställning om minst 18 månader när Migrationsverket prövar ansökan.

Doktorandföreningen inom SULF, SDF, bedömer att 2 000–5 000 doktorander i Sverige berörs av förändringen, som skapar stor oro i gruppen.<sup>65</sup>

**”Samarbete och projekt riskerar [...] att påverkas negativt, både nationellt och internationellt. Näringslivet får svårare att rekrytera och behålla de bästa medarbetarna. På lång sikt riskeras framtida rekrytering av talanger, kunskapsflykt och kompetensutvisningar med minskad konkurrenskraft för Sverige som kunskaps- och forskningsnation.”<sup>66</sup>**

<sup>63</sup> SN\_LO\_Tidsbegransade.pdf , tabell 5.8, sid 53.

<sup>64</sup> Ändrade regler i utlänningslagen, prop. 2020/21:191, sid 67-68

<sup>65</sup> Många av oss doktorander diskuterar att lämna Sverige. *Universitetsläraren*.

<sup>66</sup> Ibid, citat Jennifer Enfors.

Karolinska Institutets rektor beskriver att förändringen redan har skapat oro och otrygghet och att många redan börjar planera för flytt till universitet i andra länder.<sup>67</sup>

Även rektorn på Stockholms universitet, Astrid Söderbergh Widding, kritiserar försörjningskravet och påtalar att eftersom kravet införts med omedelbar tillämpning så drabbas även de doktorander som kommit till Sverige under andra premisser. Söderbergh Widding påtalar, likt övriga aktörer, att förändringen riskerar att kraftigt försämra Sveriges attraktionskraft bland utländska masterstudenter, doktorander och forskare och att det skapar förlust av viktig och efterfrågad kompetens, något som Sverige inte har råd med.<sup>68</sup>

Ett gemensamt upprop har skapats av SULF, fackförbundet ST samt doktorandkommittén inom Sveriges Förenade Studentkårer, SFS-DK.<sup>69</sup> Saco har vidare tillsammans med TCO, SFS, SULF och Svenskt Näringsliv uppväktat justitieminister Morgan Johansson för att diskutera problematiken och den negativa påverkan som lagändringen har för doktorander och forskare.



<sup>67</sup> KI: Nya lagregler motverkar en expansiv kunskapsutveckling i Sverige. *Dagens Samhälle*.

<sup>68</sup> Forskningspolitiken vs utlänningslagen. *Rektorsblogg Stockholms universitet*.

<sup>69</sup> Change the legal grounds of permanent residency for doctoral students and other researchers in Sweden. *Skrivunder.com*.

## 5. Internationaliseringsarbetet på svenska lärosäten

För studenter med vilja och ambition att studera och så småningom arbeta i något annat land än hemlandet är Sverige endast ett av flera alternativ. Beslutet kan påverkas av olika faktorer, som studiernas rykte, möjligheten till intressanta jobb, arbetsvillkor och möjligheter att hitta bostad och få plats på skolor för medföljande barn. Därför kan det krävas riktade insatser från lärosäten, arbetsgivare och andra aktörer för att locka studenter hit och för att de ska stanna kvar efter studierna.

Nedan redogörs för svaren i en enkät riktad till företrädare för lärosäten i Sverige, genomförd under augusti–september 2021. Empirin utgörs av svar från tio universitet och högskolor.

På en fråga om vilka initiativ lärosätet driver för att rekrytera utländska masterstudenter till sina utbildningar framkommer att lärosätenas insatser skiljer sig mycket åt. Vissa lärosäten arbetar främst med att enkelt kunna bli hittade av de studenter som själva söker information genom exempelvis annonsering i globala kanaler. Andra lärosäten har särskild personal som arbetar aktivt med rekrytering i prioriterade länder, samarbetar med Svenska institutet, med den svenska ambassaden eller med särskilda utbildningsagenter.

Vanliga frågor till lärosätena från studenter som funderar på att söka utbildning i Sverige rör bostäder, ekonomi (såsom möjligheten till stipendier och levnadskostnader i Sverige), möjligheter att arbeta i Sverige efter studierna samt frågor kring uppehållstillstånd. Inte minst de senare vållar utmaningar för inresande:

**"... det är svårt för studenterna att överblicka när man får besked. Detta leder till osäkerhet och en konkurrensnackdel gentemot andra länder [...]. Doktorander och postdoc har stora problem med den nya migrationslagstiftningen som införts i år."<sup>70</sup>**

Bilden är att de flesta studenter stannar studietiden ut, men bland de som avslutar i förtid är det ofta finansiella utmaningar eller familjeskäl som ligger bakom.

För att få studenter att stanna i Sverige efter examen genomför några av lärosätena specifika insatser. Det handlar främst om samarbete med näringslivet eller andra aktörer, olika former av karriärstöd eller kurser i svenska. Det vanligaste är att arrangera arbetsmarknadsdagar, men av svaren tycks dessa vara generella till sin karaktär och

<sup>70</sup> Ur enkätsvar, Chalmers tekniska högskola.

också rikta sig till svenska studenter. Sannolikt är det svårt för utländska studenter att tillgodogöra sig breda insatser som arbetsmarknadsdagar, inte minst med tanke på bristande kunskaper i svenska.

De flesta lärosäten har samarbeten med näringslivet, exempelvis genom att matcha företag med studenter som skriver exjobb eller söker praktikplats eller genom att på olika sätt stötta nätverkande. Ett lärosäte påtalar att det är en utmaning att genomföra praktik i Sverige på grund av villkoren för uppehållstillstånd.

Endast hälften av lärosätena säger sig följa upp vad de utländska masterstudenterna gör efter avlagd examen. Enstaka lärosäten genomför karriärenkäter, andra har precis påbörjat ett kartläggande arbete.

Få lärosäten har övergripande lärosätesinsatser för rekrytering av doktorander. Det sker istället nära ämnesområdet eller den aktuella forskargruppen. Ett antal lärosäten svarar att doktorandtjänsterna utlyses i internationella kanaler. Inte heller verkar det göras lärosätesövergripande insatser för att rekrytera de utländska doktoranderna efter examen, eller motsvarande uppföljningar kring vad doktoranderna gör när de är klara med sina studier.

Därutöver gör lärosätena relativt få insatser för att stötta de doktorander som vill stanna kvar i Sverige efter examen. Ett par lärosäten stöttar med handledning och mentorer, andra arrangerar arbetsmarknadsdagar. Ett svarande lärosäte uppger att de gör ”i princip ingenting”. Det finns en del samarbeten med näringslivet, som syftar till att skapa kontaktytor och matcha doktorander med näringsliv.

Doktorandernas egna frågor och utmaningar påminner om de utländska masterstudenternas: att hitta bostad, praktiska frågor kring bank och försäkringar, frågor rörande förskola och skola samt den centrala frågan om uppehållstillstånd.

För att fler utländska masterstudenter och doktorander ska stanna kvar i Sverige för att arbeta efter examen behövs enligt lärosätena:

- bättre lagstiftning och process kring uppehållstillstånden
- starkare relationer med näringslivet för att öka förutsättningarna att hitta arbete efter examen
- bättre kunskaper i svenska för att bättre integreras i det svenska samhället och för att öka chanserna till jobb
- ett utökat engagemang från näringslivet i fråga om praktikplatser, mentorprogram, exjobb och projektarbeten.

I princip samtliga svarande lärosäten menar att Sverige behöver en nationell strategi för att rekrytera och behålla utländska masterstudenter och doktorander efter examen.

**”... vi [kommer] inte klara kompetenskravet med inhemsk talang, och dessa [utländska studenter och doktorander, reds anm.] är en ypperlig källa till kvalificerad arbetskraft.”<sup>71</sup>**

<sup>71</sup> Ur enkätsvaren, Linköpings universitet.

## 6. Svenska företag om utmaningarna med att rekrytera utländska talanger

### **VOLVO:**

#### Det svåraste är att få talangerna att stanna i Sverige

Volvo Cars genomgår transformationer inom fyra strategiska områden (se nedan), vilket påverkar företagets kompetensbehov i grunden. Den kompetens som söks till huvudkontoret i Göteborg finns sällan i Sverige, utan Volvo söker globalt, både studenter och doktorander.

– Vi måste rekrytera globalt eftersom kompetensen inte alltid kan hittas i Sverige. Bland annat anställer vi 55 internationella *graduates* varje år. Vi ser att lärosäten i exempelvis Indien är mycket snabba på att ställa om utbildningen efter vad industrin efterfrågar, och därför kan vi hitta många nya medarbetare där, berättar **Stefan Begall, ansvarig för rekrytering på Volvo Cars**. På huvudkontoret i Göteborg genomför vi nästan alla möten på engelska, och teamet är väldigt globalt.

Volvo Cars genomgår stora förändringar kopplade till klimatomställning och digitalisering.

– Vi har gått ifrån att vara ett hårdvaruföretag till att vara ett mjukvaruföretag, vilket gör att vi söker helt ny kompetens. Vi ställer också om för att tillverka eldrivna bilar, vi ställer om affärsmodellen till ett business-to-consumer-perspektiv snarare än att fokusera på återförsäljare, och till sist ska vi jobba med att få in självkörande bilar och AI på marknaden.

– Om tio år kommer allt detta att vara standard. Därför söker vi nu personer som kan mjukvara och programmering, och det är ett kompetensbehov vi delar med flertalet andra företag, förklarar **Stefan Begall**.

#### **Hur jobbar ni med rekrytering av talanger?**

– Vi sköter vår rekrytering själva och använder oss bland annat av LinkedIn. Vi vänder oss också direkt mot specifika studentgrupper och studentkårer där vi vet att kompetensen finns, exempelvis med skräddarsydda digitala event. För masterstudenter och doktorander har vi program för att locka dem till oss när de ska skriva sina exjobb och uppsatser. Inte minst doktorander har ju en enorm teknisk höjd och en banbrytande kompetens inom för oss viktiga områden. Vi lägger enormt mycket kraft på rekrytering, och en av våra största utmaningar är att få talangerna att stanna hos oss.

– Det är viktigt för oss att över tid få en så diversifierad arbetsplats som möjligt, på alla nivåer. Team som är diversifierade skapar bättre resultat än mer homogena grupper.

**Finns det några särskilda utmaningar med att hitta internationella talanger?**

– Det svåraste är tillgång till bostäder. Det finns för få hyresrätter tillgängliga i Sverige, inte minst i Stockholm och Göteborg, och särskilt unga studenter och doktorander saknar ofta finansiella resurser för att köpa en bostad. De första två åren kan vi, i kraft av vår storlek, hjälpa till med ett andrahandsboende. Därefter är det tyvärr vanligt att de tvingas lämna Sverige, trots att de har ett bra arbete hos oss, berättar **Stefan Begall**.

– Bland äldre medarbetare som har barn finns också utmaningen med internationella skolor. De håller sällan den internationella standard som medarbetarna förväntar sig, vilket blir en bromskloss i rekryteringen.

– Eftersom vi är så stora har vi ofta möjlighet att stötta med nätverk och att hitta arbete åt våra anställdas respektive. Arbetstillstånden får vi också relativt snabbt, även om de är knutna till en specifik avdelning och det därför är svårt för medarbetarna att byta arbete internt.

– Sammantaget är det svårare för oss att få medarbetarna att stanna i Sverige och hos oss när de väl har kommit hit, än att locka hit dem i början. Det beror på skäl utanför vår kontroll, såsom tillgång till bostad och regelverk kring arbetstillstånd. En konsekvens kan tyvärr vara att spetskompetensen outsourcas till andra länder, men vi vill ju gärna anställa personerna direkt i företaget. Dessutom riskerar individer dubbelbeskattning om de arbetar längre än 45 dagar per kalenderår på distans från ett annat land, vilket i praktiken omöjliggör att vi anställer personer som inte också flyttar hit, avslutar **Stefan Begall**.

**SOFTWERK:**

## Utan certifieringen kan arbetstillstandsprocessen ta sex månader

Softwerk är ett it-konsultbolag i Växjö med cirka 30 anställda, varav en majoritet är utvecklare och testare. Företagets kunder återfinns främst inom bokförings- och redovisningsbranschen, skogs- och fordonsindustrin samt bland en del regioner.

– Vi växer sakta men säkert med tre–fyra nya medarbetare om året. Vi söker främst specifika kompetenser med bakgrund inom datavetenskap såsom backend-, frontend- och fullstack-programmerare, men det är svårt att hitta kompetens. Vi får ibland tacka nej till uppdrag för att vi inte har folk som kan utföra jobbet, berättar **Helena Hanel, hr-chef på Softwerk**.

– Ofta rekryterar vi nyexaminerade från Linnéuniversitetet. De utländska talangerna är väldigt viktiga för oss, drygt 20 av våra 30 medarbetare är utomeuropeiska, berättar **Helena Hanel**. Många är från Ukraina, men vi har även medarbetare från Nordmakedonien, Kina, Ryssland, USA och andra delar av världen. Det finns en internationell atmosfär på de datavetenskapliga utbildningarna, och studierna är på engelska.

– Våra utländska kollegor berikar vår arbetsplats varje dag. Men det skulle kunna finnas ett tydligare arbete från såväl kommunen som lärosätet, för att stötta dem att komma in i ett lokalt sammanhang. Lärosätena skulle kunna hålla kontakt med de tidigare studenterna och bjuda in dem till universitetet som goda exempel på att deras studenter får arbete här, och kommunen skulle kunna stötta deras respektive med nätverk och arbete.

### Ser ni några särskilda utmaningar med att rekrytera utländska talanger?

– Vi rekryterar många utomeuropéer och är certifierade<sup>72</sup> av Migrationsverket för att processen med arbetstillstånd ska gå relativt snabbt. Certifieringen har underlättat mycket på så sätt att medarbetarna slipper en stor del av oron och inte behöver genomlida de långa väntetiderna. Utan certifiering kan det ta upp till ett år att få tillstånd, medan det för vår del tar endast 10–20 arbetsdagar.

– Däremot kan det vara krångligt med förlängning av arbetstillstånd och det finns många fallgropar. Regelverket är komplicerat och vi upplever att Migrationsverket i vissa situationer knappt vet själva vad som gäller. Det är väldigt svårt att komma i kontakt med Migrationsverket, och beskederna är inte alltid tydliga. Det skulle underlätta om man fick en enskild handläggare som direktkontakt i processen, istället för att prata med olika personer varje gång man tar kontakt.

– Det finns förbättringspotential i regelverket för arbetstillstånd, även om det har blivit bättre. Vi har haft tur och har lyckats få igenom alla ansökningar om arbetstillstånd till slut, men det är inte alla som har råd att betala tusentals kronor för juridisk hjälp vid överklagande när en medarbetare fått beslut om utvisning. De utländska studenterna är av avsevärd betydelse för vår kompetensförsörjning både lokalt och nationellt, och det är jätteviktigt att vi arbetar så att inte processen vid ansökan om arbetstillstånd är det som sätter käppar i hjulet för att få dem att kunna och vilja stanna i Sverige, avslutar **Helena Hanel**.

**”De utländska studenterna är av avsevärd betydelse för vår kompetensförsörjning både lokalt och nationellt, och det är jätteviktigt att vi arbetar så att inte processen vid ansökan om arbetstillstånd är det som sätter käppar i hjulet för att få dem att kunna och vilja stanna i Sverige.”**

<sup>72</sup> Migrationsverket. Bli en certifierad arbetsgivare.

**AFRY:**

## Tillståndsprocessen påverkar internationella medarbetare personligen

**Aishat Bislieva är hr-chef för Afry i Sverige.** Hon har själv arbetstillstånd i Sverige, eftersom hon är född utanför EU, samt har tidigare arbetat med hr och internationell rekrytering i Norge.

– Afry är i en tillväxtfas och vi behöver rekrytera till ett flertal stora projekt under den närmaste tiden. Vi söker främst ingenjörer och har expertis inom alltifrån arkitektur till läkemedel. Vår rekrytering sker via exempelvis LinkedIn och personliga nätverk, berättar **Aishat Bislieva**.

### Hur viktigt är det för er att kunna rekrytera utländska talanger?

– Vi söker inte specifikt efter utländska medarbetare utan annonserar digitalt, och då når vi ut till personer i såväl Sverige som andra länder. Inom vissa områden där det är särskilt svårt att hitta personer att rekrytera inom Sverige, såsom mjukvaruutveckling, kan vi behöva göra riktade satsningar.

– Även om vi inte har en särskild strategi för global rekrytering så försöker vi stötta de internationella medarbetarna så gott vi kan. Det handlar om kontakten med Migrationsverket och att hjälpa dem i processen med arbetstillstånd, samt att hjälpa dem och deras familjer in i det svenska samhället. Vi har en särskild projektledare för detta på Afry.

### Vad är det som gör att ni behöver stötta medarbetare specifikt i processen?

– Trots att vi är certifierade arbetsgivare hos Migrationsverket och har ett bra samarbete med dem, så tar processerna tid. Det är en tung byråkratisk börda förenad med processerna, och det uppstår ibland situationer när tidigare arbetsgivare har gjort något fel och våra medarbetare riskerar att tvingas lämna landet. Det är oerhört påfrestande för dem som individer förstås.

– Efter min tid i Norge så vet jag att ansökningar om arbetstillstånd kan hanteras annorlunda. I Sverige behöver individerna genomgå nya processer med Migrationsverket när de ska förlänga sitt tillstånd, när tillstånden ska bli permanenta och när de ansöker om att bli medborgare. Varje gång kastas de ut i en period av osäkerhet, och det upplevs till och med svårare när tillstånden ska förlängas än när de ansöker första gången. Så är det inte i Norge, där är hela processen smidigare och mer anpassad efter den som vill arbeta i Norge. Dessutom finns det där en annan öppenhet vad gäller att rätta till eventuella tidigare misstag.

### Hur tror du att detta påverkar Sveriges attraktivitet bland utländska talanger?

– Tyvärr är det vida känt att det är svårt att få stanna i Sverige, att det är förenat med så mycket otrygghet att söka arbetstillstånd här. Därför söker sig många till andra länder. Vi har förlorat ett par medarbetare på grund av hur regelverket ser ut och tolkas, men vi har också kunnat hjälpa personer så att de fått stanna när det har varit osäkert.

– Tillgången till internationella skolor och bostäder är också en utmaning som kan avskräcka, inte minst eftersom många vill göra flytten till Sverige så enkel som det går för barnen och resten av familjen, avslutar **Aishat Bislieva**.



**NORTHVOLT:****Skolor och bostäder är flaskhalsar i rekrytering av utländska medarbetare**

Northvolt grundades 2015 med en mission: att tillverka världens mest hållbara batterier. Några år senare har de 1 200 anställda och etablerade samarbeten med flera stora fordons-tillverkare, samt har varit tongivande i den tillväxt och omställning av tung industri som nu sker i norra Norrland.

– Vi siktar på att anställa 1 000 nya medarbetare varje år, alltifrån forskare och ingenjörer till produktionspersonal, berättar **Daniela Maniaci, ansvarig för rekrytering på Northvolt.**

Rekryteringen sköts internt i företaget, och ett visst samarbete finns med exempelvis Luleå tekniska universitet, KTH och Linköpings universitet.

– Hos oss ryms 100 nationaliteter och arbetspråket är engelska, det skapar en inkluderande arbetsmiljö. Vi söker inte specifikt efter medarbetare med en särskild bakgrund, men vi är en attraktiv arbetsgivare i den gruppen och det är en allmän brist på ingenjörer och tekniskt inriktade doktorander i Sverige. Särskilt hög andel utländska medarbetare finns bland de som bedrivit doktorandstudier.

**Ser ni några specifika utmaningar för era utländska medarbetare?**

– Det är svårt och tidskrävande att ansöka om uppehållstillstånd för arbete. Processerna drar ut på tiden och ibland får medföljande familj avslag. Det drabbar dessa individer och familjer och det försvårar vår rekrytering, vilket är synd eftersom det finns en så stor potential i utländsk kompetens, som Sverige kan dra nytta av.

– Sedan i somras krävs dessutom att även medföljande vuxna familjemedlemmar har ett arbete för att få permanent uppehållstillstånd. Det riskerar göra rekryteringen än svårare, det innebär otrygghet för familjen, förklarar **Daniela Maniaci.**

– Tillgång till internationella skolor är också en flaskhals för många medarbetare. Ofta är kön till internationella skolor lång, ett par år, vilket ger osäkerhet kring skolgång och var familjen ska bo. Av det skälet har vi i samarbete med andra aktörer investerat i öppnandet av ännu en internationell skola i Västerås, där vår utvecklingsenhet finns. Dessutom finns knappt någon tillgång alls till skolor med annat språk än engelska, för medarbetare från exempelvis asiatiska länder där barnen inte kan engelska.

– Även bostadsmarknaden skapar problem för våra utländska medarbetare. Priserna i Sverige har stigit snabbt, och det finns få hyresrätter. Vi förbereder ofta medarbetarna på att de kanske inte hittar en bostad av den standard eller med det läge som de önskar. Vi tittar på att i samarbete med andra företag investera i fastigheter för att underlätta för våra nyanställda, avslutar **Daniela Maniaci.**

**SSAB:**

## Doktoranderna är grunden i vår forskning

SSAB är en central part i framställningen av grönt stål i Sverige och leder utvecklingen mot minskade koldioxidavtryck i stålindustrin. Genom att kunna leverera fossilfritt stål till andra stora industrier siktar de på att minska koldioxidavtrycket inom flera sektorer. Förmågan att göra denna omställning grundar sig i företagets FoU-verksamhet.

– Vår forskning och utveckling är decentraliserad, den sker i anslutning till våra produktionsorter i Sverige såväl som i andra länder, berättar **Eva Petursson, ansvarig för forskning och innovation på SSAB**.

– FoU-verksamheten sker inom produktutveckling, processutveckling samt applikationsutveckling, det vill säga användaroptimering. Vi bedriver en rad forskningsprojekt i samarbete med främst lärosäten, inom ramen för Vinnovas strategiska innovationsprogram (SIP). Dessa program har fungerat väldigt bra, vi hinner jobba länge ihop med våra doktorander och djupdyka i intressanta frågor.

### Hur rekryterar ni personer till er forskningsverksamhet?

– De forskningsprojekt vi har i samarbete med lärosätena ger kontakt med doktorander, som genom att delta i projekten under några år får en inriktning som passar oss. Därför vill vi ofta rekrytera dem, när de är färdiga.

### Är det viktigt för er att kunna rekrytera medarbetare med ursprung i andra länder?

– I grunden är det personens utbildning och inriktning som är viktig för oss. Men vi kan notera att allt färre svenskar söker sig till doktorandstudier, och att vi i grunden har för få ingenjörer. Därför blir utländska masterstudenter och doktorander viktiga, förklarar **Eva Petursson**.

– De doktorander som vi hittar i dessa samarbeten är på många sätt grunden för vår utveckling. Det är de som utför arbetet, och när de sedan rekryteras till oss så är de slipade just för oss. Många av dem är utländska, och skulle de av något skäl inte vilja eller kunna stanna kvar i Sverige efter sina studier så skulle det innebära ett stort bortfall för oss, avslutar **Eva Petursson**.

**SULF:**

## Den nya utlänningslagen skapar ett moment 22

Under sommaren förändrades utlänningslagen så att det blev svårare att få permanent uppehållstillstånd i Sverige. Detta drabbar även utländska doktorander och därför arbetar Sveriges universitetslärare och forskare (SULF) intensivt med att stötta utländska doktorander som vill stanna kvar i Sverige för en anställning.

– 2014 underlättades möjligheten att få permanent uppehållstillstånd för de som har drivit forskarstudier i Sverige. Andelen utländska doktorander och forskare har ökat sedan dess, och i dag är nära 40 procent av doktoranderna utländska och hela 75 procent av de som har meriteringsanställningar på svenska lärosäten, berättar **Robert Andersson, förhandlingschef på Sveriges universitetslärare och forskare (SULF)**. (Det sistnämnda inkluderar personer födda inom EU samt svenskfödda med två utländska föräldrar, reds anm.).

– Att det då underlättades för utländska doktorander och forskare att stanna kvar i Sverige berodde på att Sverige behövde kompetensen, fortsätter **Robert Andersson**.

SULF har länge stöttat utländska forskare och doktorander genom processen med Migrationsverket, och det har funnits ett flertal utmaningar i såväl regelverket som i tolkningen, såsom:

- Den som ansöker om permanent uppehållstillstånd efter doktorandstudier måste visa att studierna genomfördes under fyra års tid, vilket innebär att den som klarade sina studier snabbare inte uppfyllde kraven. Detta rättades dock till av migrationsdomstolen.
- Det går inte att ansöka om permanent uppehållstillstånd tidigare än 14 dagar innan det tillfälliga uppehållstillståndet löper ut. Migrationsverkets hantering av ansökningar tar dock betydligt mer än 14 dagar, vilket lämnar personerna helt utan uppehållstillstånd. De får stanna i Sverige under den tiden, men inte ens tillfälligt lämna landet.
- Den som slutfört sina studier och har ett ettårigt uppehållstillstånd för att söka arbete med forskningsanknytning i Sverige, behöver ansöka om ett specifikt uppehållstillstånd för forskning. Ett sådant uppehållstillstånd måste till skillnad från andra uppehållstillstånd sökas medan den sökande befinner sig utanför Sverige, och processen tar lång tid. Under tiden kan det specifika arbetstillfället ha försvunnit.

Den 20 juli 2021 stramades möjligheten till permanent uppehållstillstånd åt ytterligare, efter en förändring i utlänningslagen. Det försvårar för doktorander och anställda inom akademien.

– Nu ställs försörjningskrav för permanent uppehållstillstånd, som innebär att anställningen måste vara minst 18 månader från den tidpunkt då Migrationsverket fattar beslutet. Eftersom beslutsprocessen är lång behöver ofta anställningen vara upp till två år, totalt. Tyvärr är många anställningar inom akademien kortare än så, och det skapar problem även för den med en provanställning. Eftersom många arbetsgivare vill att den som anställs ska ha ett permanent uppehållstillstånd skapas dessutom ett moment 22 för många utländska forskare.

#### Hur många berörs av den här förändringen?

– Det borde finnas ungefär 5 000–6 000 utländska doktorander och forskare i landet just nu, och av dem brukar 30–40 procent ha för avsikt att stanna kvar. Det rör sig alltså om 1 500–2 400 personer som är på väg in i en process för att söka permanent uppehållstillstånd, och som riskerar att inte få sin ansökan godkänd. Regelverket är dessutom retroaktivt, så alla som ännu inte har hunnit få ett beslut om uppehållstillstånd berörs, oavsett hur reglerna såg ut när de kom till Sverige, förklarar **Robert Andersson**.

– Innan lagändringen fanns inget försörjningskrav för den här målgruppen, när de ansökte om permanent uppehållstillstånd efter fyra år med uppehållstillstånd för forskarstudier eller för forskning. Det var inget problem, för den här gruppen har inte svårt att hitta arbete.

#### Vad tror du att effekten blir?

– Det mest allvarliga är att regelverket riskerar att avskräcka utländska doktorander från att söka sig till Sverige. Det finns redan upprop och namninsamlingar som kritiserar detta. Sverige behöver den här kompetensen, inte minst med tanke på att det är ovanligt att svenska doktorander ser framför sig en karriär inom akademien. Den nya omställningsmodellen kopplad till nya lagen om anställningsskydd kommer att skapa behov av fler universitetslärare, och dessutom bedrivs omfattande forskning inom teknik och naturvetenskap som syftar till att skynda på klimatomställningen. Inom just dessa områden är det särskilt vanligt med utländska doktorander. Hur ska vi klara av forskningen om de blir färre framöver? Dessutom går förändringen rakt emot målet som uttrycks i den senaste forskningspropositionen, nämligen att Sverige ska ha fler utländska doktorander och forskare, avslutar **Robert Andersson**.

[Det] "bedrivs omfattande forskning inom teknik och naturvetenskap som syftar till att skynda på klimatomställningen. Inom just dessa områden är det särskilt vanligt med utländska doktorander – hur ska vi klara av forskningen om de blir färre framöver?"

## 7. Analys

Trots att allt fler examineras från studier på avancerad nivå i Sverige, så ökar inte antalet doktorander. Allt färre svenskar påbörjar doktorandstudier. Det riskerar att leda till en brist på forskarkompetens, vilket drabbar Sverige som kunskapsnation, vår utveckling och vår konkurrenskraft. Betydelsen av forskning för utvecklingen i privat sektor tydliggörs just nu av framstegen inom fossilfritt stål, eldrivna fordon och Sveriges it-sektor, men i grunden bygger stora delar av Sveriges välstånd på ett starkt humankapital.

Bristen på forskarutbildade drabbar näringslivets kompetensförsörjning. Att attrahera, rekrytera och behålla disputerade med banbrytande kompetens är avgörande för näringslivets kompetensförsörjning och förändringar på arbetsmarknaden, däribland klimatomställningen.

Alltför få doktorander och forskare riskerar också att skapa brist på universitetslärare, med lägre kvalitet på grundutbildningen som följd. Försämrade grundutbildning drabbar studenter på alla program, däribland lärarutbildningarna. I förlängningen leder därför bristen på doktorander och forskare till försämrade undervisning även i grund- och gymnasieskolan.

Samtidigt söker sig fler utländska masterstudenter och doktorander till Sverige. I dag är cirka 40 procent av alla masterstudenter respektive doktorander på svenska lärosäten utländska. De utgör betydande kompetens för såväl näringsliv som lärosäten. Sverige behöver använda den kompetens som har byggts upp under flera års studier på våra lärosäten, och därför har regeringen som mål att fler utländska doktorander ska stanna kvar i Sverige efter examen.

Tyvärr lämnar de allra flesta utländska masterstudenter och doktorander Sverige när de är färdiga med sina studier. Vad värre är, så försämrades möjligheten att få uppehållstillstånd som tidigare masterstudent eller doktorand i Sverige med den ändring i utlänningslagen som trädde i kraft den 20 juli 2021. Kort efter lagändringen höjdes röster om en ökad risk för att fler tvingas lämna landet. Ändringen gör det svårare för såväl lärosäten som företag att rekrytera internationell spetskompetens, vilket betyder att Sverige går miste om relevant kompetens.

Bara Chalmers tekniska högskola uppskattar att 400–500 personer riskerar att tvingas lämna landet. Lunds universitet uppger att en majoritet av doktoranderna på naturvetenskapliga och tekniska fakulteten är utomeuropeiska.<sup>73</sup> Företagen som har intervjuats för den här rapporten intygar vikten av de utländska medarbetarna och vilken förlust det vore om det blir svårare att rekrytera dessa. Att systemet med uppehållstillstånd är en hämsko bekräftar lärosätena i den genomförda enkäten.

Sverige har ett flertal utmaningar i rekryteringen av internationell spetskompetens, men regelverket kring uppehållstillstånd sticker ut som en starkt negativ faktor som därtill direkt motverkar regeringens mål.

---

<sup>73</sup> "Tusentals akademiker kan tvingas lämna Sverige", Svenska Dagbladet, 22 september 2021.

# 8. Politiska reformer för bättre tillgång till internationell spetskompetens

Det är av stor betydelse att fler internationella masterstudenter och disputerade som studerat i Sverige stannar här. Därutöver behöver attraktionskraften stärkas för internationell kompetens som inte nödvändigtvis studerat eller forskat i Sverige. För att svenska företag ska ha möjlighet att attrahera, rekrytera och behålla internationell spetskompetens behövs politiska reformer.

Svenskt Näringsliv efterlyser reformer på fem områden: strategi, samverkan, attraktivitet, uppehållstillstånd och etablering. Sverige behöver en nationell strategi med syfte att stärka Sveriges attraktionskraft för internationell kompetens och för att understödja etableringen i samhället och på arbetsmarknaden. Kapitlet avslutas med Svenskt Näringslivs rekommendation till universitet och högskolor.

## 8.1 Strategi

- Regeringen bör ta fram en nationell strategi för att stärka Sveriges attraktionskraft rörande internationell kompetens. Strategin bör involvera alla berörda departement och innefatta faktorer som tillgång till bostäder och högkvalitativ utbildning, effektiv handläggning av uppehållstillstånd och skatter samt möjligheten för familjer att följa med, arbeta och leva i Sverige.

## 8.2 Samverkan

- Inför en samverkansbonus i syfte att premiera universitet och högskolor som framgångsrikt samverkar med samhället, arbetslivet och näringslivet kring utbildning, och som därigenom åstadkommer en bättre matchning mellan utbud av och efterfrågan på kompetens.

### 8.3 Attraktivitet

- Regeringen bör ändra reglerna för expertskatt så att den omfattar fler. Bland annat bör lönegränsen sänkas till 1,5 prisbasbelopp och kompetenskravet för forskare justeras så att doktorsexamen utgör tillräcklig grund för expertskatt, utan ytterligare krav på postdoktoral tjänstgöring. Dessutom bör tidsperioden förlängas till sju år.<sup>74</sup>

### 8.4 Uppehållstillstånd

- Regeringen bör införa ett undantag för doktorander och forskare avseende särskilda krav för permanent uppehållstillstånd.
- Regeringen bör ta fram övergångsbestämmelser ifall förslaget gällande krav på kunskaper i svenska och samhällskunskap införs i utlänningslagen, som villkor för permanent uppehållstillstånd. Detta är nödvändigt för att undvika att de doktorander som redan före lagändringen har beviljats uppehållstillstånd inte omfattas av det nya kunskapskravet för permanent uppehållstillstånd.
- Regeringen bör genomföra författningsändringar som gör det möjligt för utländska medborgare som avslutat högre utbildning eller doktorandstudier att ansöka om uppehållstillstånd för doktorandstudier, eller för en forskningstjänst, utan att behöva lämna Sverige under prövotiden.

### 8.5 Etablering

- Regeringen bör ge Universitetskanslersämbetet (UKÄ) i uppdrag att genomföra uppföljningar av universitet och högskolor, som visar etablering och andra relevanta mått för internationella studenter och forskare som studerat vid svenska lärosäten. Etableringsgrad efter examen är en indikator för utbildningens relevans och kvalitet. Det är av stor betydelse att måtten är effektiva så att de mäter vad de avser att mäta.
- Regeringen bör ge Universitets- och högskolerådet (UHR) i uppdrag att följa upp tidigare studier av utländska studenters upplevelser av att studera i Sverige, med fokus på frågor rörande etablering, kontakter med potentiella arbetsgivare med mera.<sup>75</sup>
- Regeringen bör finansiera ett så kallat Talangsprång, ett traineeprogram på företag för att få fler internationella studenter och doktorander att stanna och arbeta i Sverige. Talangsprånget inrättas med Tekniksprånget som modell, ett praktikprogram som drivs av Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) där svenska arbetsgivare tillsammans med regeringen satsar för att säkra kompetensförsörjning inom det tekniska området.

<sup>74</sup> För en mer detaljerad beskrivning av dessa förslag, se Svenskt Näringsliv (2017), "Hemställan om lagändring av de s.k. expertskattereglerna", samt remissvar från Svenskt Näringsliv (2020), "Remiss av Promemorian Utvidgad tidsgräns för expertskatt".

<sup>75</sup> Universitets- och högskolerådet. *Coming to Sweden to Study*. 2015.

### **Rekommendation till lärosätena**

Eftersom svenska lärosäten generellt ligger lågt vad gäller samverkan och stöd för att hjälpa internationella studenter in på arbetsmarknaden, vill Svenskt Näringsliv följande:

- Universitet och högskolor bör ta ett större ansvar för att särskilt stödja internationella masterstudenter och doktorander med kontakter med näringslivet, för att underlätta deras etablering på den svenska arbetsmarknaden. Insatserna bör omfatta samarbete med näringslivet och andra aktörer, olika former av karriärstöd eller kurser i svenska samt arrangerande av riktade arbetsmarknadsdagar.



# 9. Referenslista

## Rapporter och utredningar

Almega. *Attrahera och behålla – fler internationella studenter för minskade kompetensbrister*. Stockholm: Almega, 2016. <https://www.almega.se/app/uploads/imported/NP.Attrahera-och-behalla-internationella-studenter-for-minskade-kompetensbrister.pdf>

Eklund, Johan E; Karlsson, Peter; Pettersson, Lars. *Högre utbildning och konkurrenskraft*. Jönköping: Jönköping International Business School, 2013.

Högskoleverket. *Utländska studenter i Sverige. Rapport 2008:7*. Stockholm: Högskoleverket, 2008. <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a-345894e29f2/1487841883544/0807R.pdf>

Jusek. *Rätt jobb åt utrikes födda akademiker*. Stockholm: Jusek, 2018. [https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport\\_ratt\\_jobb\\_utrikes\\_fodda\\_slutversion.pdf](https://www.jusek.se/globalassets/pdf/rapporter/rapport_ratt_jobb_utrikes_fodda_slutversion.pdf)

Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien. *FoU-barometer 2020*. Stockholm: Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA), 2020. <https://www.iva.se/globalassets/bilder/projekt/naringslivets-fou-investeringar/202009-iva-naringslivets-fou-investeringar-a5-k.pdf>

Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*. (<https://www.regeringen.se/4adad0/contentassets/72faaf7629a845af9b-30fde1ef6b5067/kunskap-i-samverkan-for-samhallets-utmaningar-och-starkt-konkurrenskraft-prop.-20161750.pdf>)

Prop. 2019/20:9. *Nya regler om uppehållstillstånd för forskning och studier inom högre utbildning*. <https://www.regeringen.se/4ad5f3/contentassets/eda297f0141d4048a5c-f6a7a1a1c320d/nya-regler-om-uppehallstillstand-for-forskning-och-studier-inom-hogre-utbildning-prop.-2019209>

Prop. 2020/21:191. *Ändrade regler i utlänningslagen*. <https://www.regeringen.se/4994e4/contentassets/f3c5d42a0d4f4684b21dc8885dceb589/andrade-regler-i-utlanningslagen-prop.-202021191>

SOU 2018:3. *En strategisk agenda för internationalisering*. <https://www.regeringen.se/490aa7/contentassets/2522e5c3f8424df4aec78d2e48507e4f/en-strategisk-agenda-for-internationalisering.pdf>

SOU 2018:78. *Ökad attraktionskraft för kunskapsnationen Sverige*. <https://www.regeringen.se/4a717f/contentassets/2cf334f2792c42d4b8c414076eb59204/okad-attraktionskraft-for-kunskapsnationen-sverige-sou-201878>

Statistiska centralbyrån och Universitetsämbetskanslern. *Universitet och högskolor. Doktorander och examina på forskarnivå 2020*. 2021. [https://www.scb.se/contentassets/3ffe482d0c3f4e7b874cbaf433ff9f68/uf0204\\_2020a01\\_sm\\_uf21sm2101.pdf](https://www.scb.se/contentassets/3ffe482d0c3f4e7b874cbaf433ff9f68/uf0204_2020a01_sm_uf21sm2101.pdf)

Statistiska centralbyrån. *Tema utbildning, rapport 2013:4, Utländska Doktorander 2013*. Örebro: Statistiska centralbyrån, 2013. [https://www.scb.se/contentassets/5b-654f71362a4551b824e1965cabb608/uf0549\\_2013a01\\_br\\_a40br1304.pdf](https://www.scb.se/contentassets/5b-654f71362a4551b824e1965cabb608/uf0549_2013a01_br_a40br1304.pdf)

The Expert Council of Integration and Migration. *Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries*. Berlin: The Expert Council of Integration and Migration, 2012. <https://www.svr-migration.de/en/publications/mobile-talent-the-staying-intentions-of-international-students-in-five-eu-countries/>

The Expert Council of Integration and Migration. *Train and Retain. Career Support for International Students in Canada, Germany, the Netherlands and Sweden*. Berlin: The Expert Council of Integration and Migration, 2015. <https://www.svr-migration.de/en/publications/train-and-retain/>

Universitetskanslersämbetet. *Doktorsexaminerades etablering på arbetsmarknaden. Rapport 2018:1*. Stockholm: Universitetskanslersämbetet, 2018. <https://www.uka.se/download/18.6a1c0363160df2e136982ea/1518525925630/rapport-2018-02-12-etablering-doktorsexaminerade.pdf>

Universitets- och högskolerådet. *Antagning till högre utbildning höstterminen 2020. Rapport 2020:9*. 2020. [https://www.uhr.se/globalassets/\\_uhr.se/publikationer/2020/uhr-antagning-till-hogre-utbildning-hostterminen-2020.pdf](https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/publikationer/2020/uhr-antagning-till-hogre-utbildning-hostterminen-2020.pdf)

## Statistik

Ekonomifakta. *Forskning och utveckling som andel av BNP, Totala utgifter som procent av BNP, år 2019*. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Utbildning-och-forskning/Forskning-och-utveckling/Forskning-och-utveckling-internationellt/> Senast uppdaterad: 2021-03-19. (Hämtad: 2021-10-28)

Ekonomifakta. *Årliga kostnader för utbildning per elev i årskurs 1-6, köpkraftskorrigerat USD, år 2018*. <https://www.ekonomifakta.se/Fakta/Utbildning-och-forskning/Investeringar-i-utbildning-och-forskning/Utbildningskostnader/> Senast uppdaterad: 2021-09-21. (Hämtad: 2021-10-28)

OECD Stat. *Enrolment of international students by country of origin*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EDU\\_ENRL\\_MOBILE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EDU_ENRL_MOBILE)

OECD Stat. *Share of international, foreign and all students enrolled by field of education, 2018*. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_ENRL\\_MOBILES\\_FIELDS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_ENRL_MOBILES_FIELDS)

Statistiska centralbyrån. *Doktorander hösten 1973–2020 fördelade efter forskningsämnesområde*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/doktorander-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-forskarniva/>

Statistiska centralbyrån. *Doktorander och examina i högskoleutbildning på forskarnivå. Doktorander hösten 1973–2020 fördelade efter universitet/högskola*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/doktorander-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-forskarniva/>

Statistiska centralbyrån. *Studenter och examina i högskoleutbildning på grundnivå och avancerad nivå*. Tabeller: Antal examina efter examenskategori, examen, SUN-inriktning (1-siffernivå) för generella examina och kön, läsåren 1993/94 – 2019/20. [https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/studenter-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/#\\_TabelleriStatistikdatabasen](https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/hogskolevasende/studenter-och-examina-i-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/#_TabelleriStatistikdatabasen)

Statistiska centralbyrån. *Universitet och högskolor. Studenter och examinerade på grundnivå och avancerad nivå 2019/20 (2021)*. Tablå 8. Antal nybörjare på generella program 2017/18–2019/20 och därav andel inresande studenter per kön. [https://www.scb.se/contentassets/d3962a50ac884f2a96a2b7c9ce8e9a75/uf0205\\_2019120\\_sm\\_uf20sm2101.pdf](https://www.scb.se/contentassets/d3962a50ac884f2a96a2b7c9ce8e9a75/uf0205_2019120_sm_uf20sm2101.pdf)

The Global Economy. *Innovation Index Country Rankings 2020, per country*. [https://www.theglobaleconomy.com/rankings/GII\\_Index/](https://www.theglobaleconomy.com/rankings/GII_Index/) (Hämtad: 2021-10-28)

The World Bank. *Human Capital Index Sweden*. [https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=SE&most\\_recent\\_value\\_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=SE&most_recent_value_desc=true) (Hämtad: 2021-10-28)

Universitetskanslersämbetet. *Antal doktorsexamina per år och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne, år 1973–2020*. <https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https://statistik-api.uka.se/api/totals/49> (Hämtad: 2021-10-28)

Universitetskanslersämbetet. *Etablering på arbetsmarknaden efter studier i högskolan. Grundnivå och avancerad nivå 2012/13 – 2014/15, 2019*. <https://www.uka.se/download/18.4a1ccf1216d62013bb3728e/1571050624586/rapport-2019-10-17-etablering-pa-arbetsmarknaden-efter-studier-i-ho%CC%88gskolan.pdf>

Universitetskanslersämbetet. *Antal utländska doktorander per hösttermin och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne*. <https://www.uka.se/statistik--analys/hogskolan-i-siffror/statistik/statistikomrade.html?statq=https%3A%2F%2Fstatistik-api.uka.se%2Fapi%2Ftotals%2F48%3Fyear%3DHT2020>

## Dagstidningar

Eliasson, Per-Olof. Många av oss doktorander diskuterar att lämna Sverige. *Universitetslärares*. 10 september 2021. <https://universitetslararen.se/2021/09/10/manga-av-oss-doktorander-diskuterar-att-lamna-sverige/>

Henckel, Sture. Svårt för studenter från tredjeland. *Ingenjören*. Först publicerad 25 januari 2017. <https://www.ingenjoren.se/2017/01/25/svart-for-studenter-fran-tredjeland/> Hämtad: juni 2021.

Honkanen, Maja-Wera. Stor brist på forskningspersonal inom framtidsområden: 'Oroväckande'. *Dagens Industri*. 27 september 2021. <https://www.di.se/nyheter/stor-brist-pa-forskningspersonal-inom-framtidsomraden-orovackande/>

Ottersen, Ole Petter. KI: Nya lagregler motverkar en expansiv kunskapsutveckling i Sverige. *Dagens samhälle*. 8 september 2021. <https://www.dagensamhalle.se/opinion/debatt/ki-nya-lagregler-motverkar-en-expansiv-kunskapsutveckling-i-sverige/>

Sverige attraktivt för utländska doktorander. *Aftonbladet*. 8 juni 2019. <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/Opl97k/sverige-attraktivt-for-utlandska-doktorander>

Sverige attraktivt för utländska doktorander. *Svenska Dagbladet*. 8 juni 2019. <https://www.svd.se/sverige-attraktivt-for-utlandska-doktorander>

Tusentals akademiker kan tvingas lämna Sverige. *Svenska Dagbladet*. 22 september 2021. <https://www.svd.se/tusentals-akademiker-kan-tvingas-lamna-sverige>

## Webbsidor

Migrationsverket. Bli en certifierad arbetsgivare. *Migrationsverket*. Senast uppdaterad: 18 oktober 2021. <https://www.migrationsverket.se/Andra-aktorer/Arbetsgivare/Anstalla-fran-lander-utanfor-EU/Bli-en-certifierad-arbetsgivare.html>

Migrationsverket. Förändrade krav för permanent uppehållstillstånd för doktorander med familj. *Migrationsverket*. Senast uppdaterad: 23 juni 2021. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Studera-och-forska-i-Sverige/Nyhetsarkiv/2021-06-23-Forandrade-krav-for-permanent-uppehallstillstand-for-doktorander-med-familj.html>

Migrationsverket. Särskilda krav för permanent uppehållstillstånd. *Migrationsverket*. Senast uppdaterad: 28 juli 2021. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Studera-och-forska-i-Sverige/Permanent-uppehallstillstand-for-doktorander/Sarskilda-krav-for-permanent-uppehallstillstand.html>

Migrationsverket. Upphållstillstånd för att söka arbete efter studier. *Migrationsverket*. Senast uppdatera: 10 september 2021. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Studera-och-forska-i-Sverige/Soka-arbete-efter-studierna.html>

Migrationsverket. Permanent uppehållstillstånd för doktorander. *Migrationsverket*. Senast uppdaterad: 10 september 2021. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Studera-och-forska-i-Sverige/Permanent-uppehallstillstand-for-doktorander.html>

Migrationsverket. Upphållstillstånd för doktorandstudier. *Migrationsverket*. Senast uppdaterad: 13 oktober 2021. <https://www.migrationsverket.se/Privatpersoner/Studera-och-forska-i-Sverige/Hogre-utbildning/Uppehallstillstand-for-doktorandstudier.html>

Kronofogden. Vad du får behålla i en löneutmätning. *Kronofogden*. <https://kronofogden.se/nagon-har-ett-krav-mot-dig/kravet-ar-faststallt---du-ska-betala-eller-gor-nagot/du-foretaget-kan-inte-betala/vad-du-far-behalla-i-en-loneutmattning>

Ottersen, Ole Petter. Gör det enklare att rekrytera talanger – inte svårare. *Karolinska Institutet*. Publicerad: 15 mars 2021. <https://blog.ki.se/rektor/2021/03/15/gor-det-enklare-att-rekrytera-talanger-inte-svarare/> Hämtad: juni 2021.

Skrivunder.com. Change the legal grounds of permanent residency for doctoral students and other researchers in Sweden. [https://www.skrivunder.com/change\\_the\\_legal\\_grounds\\_of\\_permanent\\_residency\\_for\\_doctoral\\_students\\_and\\_other\\_researchers\\_in\\_sweden?fbclid=IwAR0RWPd-DRnqfjXrg\\_ZLeaSMcQHXYLYBoZq5Nwv-Ng4NR5LwInn2IQV-Oozgw](https://www.skrivunder.com/change_the_legal_grounds_of_permanent_residency_for_doctoral_students_and_other_researchers_in_sweden?fbclid=IwAR0RWPd-DRnqfjXrg_ZLeaSMcQHXYLYBoZq5Nwv-Ng4NR5LwInn2IQV-Oozgw)

Sveriges Riksdag. Ändrade regler i utlänningslagen. [https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/andrade-regler-i-utlanningslagen\\_H801SfU28](https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/arende/betankande/andrade-regler-i-utlanningslagen_H801SfU28)

Söderbergh Widding, Astrid. Forskningspolitiken vs utlänningslagen. *Rektorsblogg Stockholms universitet*. Publicerad: 20 oktober 2021. <https://rektorsblogg.su.se/2021/09/22/forskningspolitiken-vs-utlanningslagen/?fbclid=IwAR04IMBh-6vmRYAR3n8tJggmIGXwGO9JtgAC0F3CU2EkzQbicxAHhSdnri9A>

Universitets- och högskolerådet. Coming to Sweden to Study. Publicerad: 2015. [https://www.uhr.se/globalassets/\\_uhr.se/internationellt/forum\\_for\\_int/dokumentation\\_uhr-coming-to-sweden-to-study.pdf](https://www.uhr.se/globalassets/_uhr.se/internationellt/forum_for_int/dokumentation_uhr-coming-to-sweden-to-study.pdf)

### **Lista på intervjuade aktörer**

Afry: Aishat Bislieva, hr-chef, Afry Sverige

Northvolt: Daniela Maniaci, ansvarig för rekrytering

Softwerk: Helena Hanel, hr-chef

SSAB: Eva Petursson, ansvarig för forskning och innovation

Sveriges universitetslärare och forskare: Robert Andersson, förhandlingschef

Volvo Cars: Stefan Begall, ansvarig för rekrytering

### **Lista på i enkäten tillfrågade lärosäten**

Chalmers tekniska högskola

Göteborgs universitet

Högskolan i Borås

Karolinska Institutet

Kungliga Tekniska högskolan

Linköpings universitet

Linnéuniversitetet

Lunds universitet

Mälardalens högskola

Uppsala universitet

[www.svensktnaringsliv.se](http://www.svensktnaringsliv.se)

Storgatan 19, 114 82 Stockholm  
Telefon 08-553 430 00

**Tryck:** Arkitektkopia AB, Bromma, 2021