



SVENSKT NÄRINGSLIV



En ny riktning för svensk talangattraktion

OKTOBER 2026

Innehåll

Inledning	2
Därför behövs en omstart för svensk talangattraktion	2
Kompetensbristen är ett tydligt tillväxthinder	4
Politiska prioriteringar och vägval bakom projektet "Work in Sweden"	6
<i>Work in Sweden</i> – resultat och utmaningar	8
Hur står sig Sverige i den globala talangjakten	11
En investerars bild av Sveriges attraktionskraft – intervju med <i>Shwetank Verma</i>	13
Finland och Danmark flyttar fram sina positioner	15
Finland	15
Danmark	17
Lärdomar av Finland och Danmark	20
En tydlig riktning för Sveriges internationella kompetensförsörjning	21
Källor	23

Inledning

Därför behövs en omstart för svensk talangattraktion

Kompetensbristen är svenska företags största tillväxthinder. Två av tre företag har svårt att hitta rätt kompetens och vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas. Kostnaden i form av utebliven tillväxt är hög, både för näringslivet och för Sverige. Utmaningarna att hitta rätt kompetens finns i hela landet, i alla branscher och i alla typer och storlekar av företag.¹

Som komplement till den inhemska arbetskraften måste företag därför ha möjlighet att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Detta kräver ett enkelt, förutsägbart och ändamålsenligt system för arbetsmigration.

Den globala talangjakten pågår här och nu. Våra nordiska grannländer flyttar fram sina positioner samtidigt som konkurrensen om efterfrågad kompetens hårdnar. AI- och STEM-kompetens har blivit hårdvaluta och talangmarknader som Indien och USA är centrala arenor i västländernas kamp om spetskompetens. Avgörande är Sveriges förmåga att hävda sig i framtidens teknikrace.²

Sverige behöver både en bred kompetensbas och spetskompetens för att bygga data-center och infrastruktur, utveckla AI och mjukvara, utvinna kritiska mineral, stärka cybersäkerheten och utveckla elsystem. Det är avgörande för att säkra Sveriges position i den geopolitiska konkurrensen.

De senaste åren har politiken ändrat inriktning för arbetskraftsinvandringen till Sverige. Trösklarna för yrken med krav på lägre kompetens har höjts och ett lönekrav på 90 procent av medianlönen för arbetstillstånd har införts. Samtidigt har särskilt fokus riktats mot att attrahera högkvalificerad kompetens.³

Som en del av den nya politiska inriktningen har regeringen gett Tillväxtverket i uppdrag att stärka samordningen med omkring tio myndigheter. Syftet har bland annat varit att förbättra de administrativa processerna och stärka bilden av Sverige som karriärdestination.

Målet är att Sverige i högre grad ska kunna attrahera, etablera och behålla högkvalificerad kompetens och annan arbetskraft som är viktig för näringslivets

¹ Svenskt Näringsliv, "Kompetens för tillväxt: Rekryteringsenkäten 2026" (3 mars 2026)

² Se exempelvis BCG, "Global mobility has slowed, but the Race for AI talent has not" (2026)

³ Regeringen, "KN2024/00521: Uppdrag om att stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft" (29 feb 2024)

konkurrenskraft. Flera positiva förändringar har också genomförts. Bland annat har Migrationsverkets handläggningstider för högkvalificerad arbetskraft kortats och regelverket för forskare och doktorander förbättrats.

Frågan är dock om dessa åtgärder är tillräckliga för att stärka Sveriges attraktionskraft för internationell kompetens. Trots flera reformer är resultaten fortfarande svåra att urskilja. Omläggningen av arbetskraftsinvandringen har visserligen minskat antalet beviljade arbetstillstånd inom yrken med krav på lägre kompetens, vilket var ett uttalat syfte med reformerna. Samtidigt har även antalet personer med teoretisk spetskompetens minskat kraftigt sedan 2021, tvärt emot reformens syfte.

När Tillväxtverkets treåriga samordningsuppdrag nu närmar sig sitt slut blir frågan om resultaten alltmer angelägen. Trots omfattande insatser och ett stort engagemang från de deltagande myndigheterna har arbetet inte gett det genomslag som krävs för att möta företagens växande behov av internationell kompetens.

Förklaringen är sannolikt inte brist på aktivitet utan brist på politisk styrning. Myndigheterna arbetar inom de mandat som regeringen gett dem men för att arbetet ska kunna ta nästa steg krävs ett tydligare politiskt ägarskap. Frågan är för viktig för att enbart hanteras genom myndighetssamordning. Regeringen behöver samla de berörda aktörerna kring gemensamma mål, prioriteringar och reformer.

Det är därför hög tid att Sverige tar fram en nationell strategi som ger företag goda förutsättningar att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Strategin bör förankras och drivas på högsta politiska nivå och kompletteras med en långsiktig handlingsplan. Arbetet behöver inledas skyndsamt innan Sverige förlorar ytterligare mark i konkurrensen om framtidens talanger.

Svenskt Näringsliv anser att regeringen behöver vidta följande åtgärder:

- Ta fram en nationell strategi som skapar goda förutsättningar för svenska företag att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens i kombination med en målinriktad handlings och åtgärdsplan, likt Finlands *Talent Boost program* för att öka Sveriges attraktionskraft av internationell kompetens.
- Etablera en operativ funktion i Regeringskansliet i form av en kompetens-delegation för stärkt samordning och framdrift.
- Ett statsråd bör ta helhetsansvar med ett eget mandat för att avancera Sveriges nationella strategi både här hemma och utomlands.

En nationell strategi för internationell kompetensförsörjning bör innehålla följande:

- Generera i tydliga och uppföljningsbara mål avseende Sveriges attraktionskraft inom tre delområden, – attraktion, regelförenkling och etablering.
- Resultera i myndighetsuppdrag och andra initiativ som syftar till att förenkla rekrytering och etablering av internationell kompetens samt öka Sveriges attraktionskraft.
- Säkerställa en tillräcklig, långsiktig och hållbar finansiering i linje med Tillväxtverkets rekommendationer.

Kompetensbristen är ett tydligt tillväxthinder

Sveriges tillväxt väntas stärkas de kommande åren⁴ men en positiv utveckling är långt ifrån självklar. Kompetensförsörjningen är en tydlig flaskhals. Trots hög arbetslöshet hittar företagen inte rätt personal. Utan fler rekryteringsvägar begränsas Sveriges tillväxtpotential.

Matchningsparadoxen är tydlig, hur kan företag ha svårt att hitta rätt kompetens samtidigt som 350 000 personer är inskrivna vid Arbetsförmedlingen?⁵ Ett skäl är den mycket låga geografiska rörligheten. Ett annat är att drivkrafterna för arbetssökande att gå från bidrag till arbete fortfarande är svaga. Därtill motsvarar de inskrivnas utbildningsnivå ofta inte arbetsgivarnas behov.

Flera aktörer pekar på samma problem. Enligt SCB saknade arbetsgivarna 61 000 personer under förra året. Kompetensbristen är bred och berör flera sektorer.⁶ Även om den är störst i yrken som vanligtvis kräver eftergymnasial kompetens gäller den inte enbart högkvalificerade medarbetare.

Faktum är att det råder brist både inom yrken som kräver fördjupad högskolekompetens och inom yrken i administration och kundtjänst, service, omsorg och försäljning, lantbruk, trädgård och fiske, bygg och tillverkning samt maskinell tillverkning och transport.

Även Arbetsförmedlingens yrkesbarometer pekar på en liknande problembild. Myndigheten slår fast att det, trots de senaste årens svåra ekonomiska läge, förekommer rekryteringsproblem inom hälften av de yrken som mäts i barometern. Data/IT, installation, drift och underhåll samt hälso- och sjukvård nämns som tydliga exempel.⁷

⁴ Konjunkturinstitutet, "Återhämtningen har kommit långt" (11 aug 2026)

⁵ Arbetsförmedlingen, "Verksamhetsstatistik" (augusti 2026)

⁶ SCB, "Lediga jobb och rekryteringsbehov 2025: Brist på 61 000 personer enligt arbetsgivarna" (6 mars 2026)

⁷ Arbetsförmedlingen, "Var finns jobben? Och var finns arbetskraften? Resultat från Arbetsförmedlingens yrkesbarometer våren 2025" (2025) s. 4

För att möta dessa behov behöver arbetsgivare ha tillgång till flera rekryteringsvägar. Arbetsmigration från länder utanför EU är ett viktigt komplement för att säkra nyckelkompetenser som är svåra att hitta i Sverige och som behövs för att utveckla verksamheten, genomföra investeringar och växa.

De senaste åren har regelverket för arbetskraftsinvandring lagts om för att minska rekryteringen till yrken med lägre kompetenskrav, samtidigt som mer kvalificerad kompetens ska premieras.

Utgångspunkten för det tidigare systemet för arbetskraftsinvandring var arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft. Lönekraven utgick då från tillämpliga kollektivavtalade nivåer och ett lägsta försörjningskrav satte bottenplattan. Från december 2023 gäller istället fastställda politiska lönegolv. Under sommaren 2026 infördes ett lönekrav på 90 procent av medianlönen, vilket i dag motsvarar 34 470 kronor per månad. För de yrken och grupper som undantas krävs istället ett lönekrav på 75 procent av medianlönen, motsvarande i dag 28 725 kronor per månad.⁸

Reformens konsekvenser är påtagliga. De senaste åren har antalet beviljade arbetstillstånd halverats. Reformens intention att minska migrationen till yrken med lägre kompetenskrav har uppfyllts. Arbetstillstånd för yrken utan krav på yrkesutbildning har minskat från 8 000 till 1 000. Det oväntade och illavarslande är att även antalet högkvalificerade yrkesgrupper minskar. Antalet arbeten som kräver teoretisk spetskompetens har halverats under samma period.⁹

Det höga lönekravet riskerar också att särskilt drabba yrkesutbildade som är centrala för att bygga modern infrastruktur och energianläggningar samt underhålla basindustrin.¹⁰

Politikens ambition är som sagt att skapa ett system för arbetskraftsinvandring som ska göra det lättare för svenska företag att kunna attrahera och behålla internationell kompetens. Här finns tydliga värden att hämta hem. En beräkning från Tillväxtverket visar på samhällsekonomiska värden på upp till 8,3 miljarder kronor per år.¹¹

Beräkningen utgår från 4 500 arbetskraftsinvandrare inom högkvalificerade yrken. På tio års sikt väntas gruppen bidra med 61 miljarder kronor till svensk BNP och generera 18 miljarder kronor i nettointäkter för offentlig sektor.

⁸ Räknat på medianlön, baserat på SCB beräknade nivå om 38 300 kronor per månad (2026)

⁹ Ekonomifakta, "Arbetstillstånd – Beviljade arbetstillstånd för arbetstagare härkomst utanför EU" (17 feb 2026)

¹⁰ Se exempelvis TMF, "Regelverk för arbetskraftsinvandring hotar industrin" (3 juli 2023)

¹¹ Tillväxtverket, "Ekonomisk potential av ökad arbetskraftsinvandring inom högkvalificerade yrken" (2026) s. 5

Politiska prioriteringar och vägval bakom projektet ”Work in Sweden”

I regeringsförklaringen hösten 2022 signalerades om ett paradigmskifte i migrationspolitiken. Målet var att skifta fokus från lågkvalificerad arbetskraftsinvandring till att främja mer högkvalificerad kompetens.

Riktningen blev styrande för en rad initiativ och styrdokument, allt från Sveriges utrikeshandelsstrategi till hur Business Sweden och Svenska Institutet skulle utforma sina marknadsföringskampanjer för att attrahera utländsk arbetskraft.¹²

Regeringen riktade dessutom fokus mot att underlätta de administrativa processerna vid anställning. Migrationsverkets handläggningstider hade länge stått i blickfånget för kritiken. Nu skulle de kortas markant. Redan tidigt var regeringens uttalade mål att handläggningstiderna skulle minska från dåvarande 100 dagar i genomsnitt till cirka 30 dagar.

Migrationsverket svarade på regeringens direktiv med ett nytt arbetssätt där ”snabbspår” skulle prioriteras och förbehållas högkvalificerad arbetskraft.

Samtidigt skulle särskilda serviceteam inrättas på Migrationsverket för att minska byråkratin och korta de administrativa ledtiderna för arbetsgivare som ska anställa medarbetare från tredjeländ. Teamen skulle arbeta utifrån ett ”servicelöfte”.¹³

Arbetet har gett resultat och målet om en maxgräns på 30 dagar har uppnåtts. Våren 2026 ligger handläggningstiderna för arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft, det vill säga kategori A, på mellan 14 och 24 dagar.¹⁴

Det förutsätter dock att ansökningarna är kompletta och inte behöver kompletteras. För övriga kategorier gäller i normalfallet en handläggningstid på upp till fyra månader.

¹² Se Regeringen, ”Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft” (2023) s. 17

¹³ Regeringen, ”Pressträff om högkvalificerad arbetskraftsinvandring” (12 maj 2023)

¹⁴ Migrationsverket, ”Om du ska anställa högkvalificerad arbetskraft” (2026)

En ytterligare förbättring gäller utländska forskare och doktorander. Sedan den 11 juni 2026 har flera förändringar genomförts för att göra det lättare för dem att snabbare komma till Sverige och stanna här. Exempelvis kan doktorander få uppehållstillstånd för forskning. Permanent uppehållstillstånd kan också beviljas snabbare, efter tre år.¹⁵

Dessutom finns numera ett längre uppehållstillstånd på 18 månader efter slutförd forskning eller avslutade studier. Slutligen har både forskare och deras familjemedlemmar fått större möjligheter att byta grund för uppehållstillstånd samt större flexibilitet att resa in och ut ur landet under Migrationsverkets handläggning.



Utöver konkreta regelförändringar insåg regeringen att en bred krets av regionala aktörer och myndigheter behövde involveras för att stärka samordningen, skapa synergier och arbeta mot gemensamma mål.

Redan under den tidigare S-ledda regeringen (2018–2022) togs initiativ för att stärka Sveriges arbete med internationell talangattraktion. I en förstudie kartlades hur nordiska konkurrentländer arbetade för att attrahera och behålla internationell kompetens.

Förstudien genomfördes med stöd från Vinnova, inom arbetsgruppen ”attrahera, behålla och integrera kompetens” i regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Arbetsgruppen bestod av företrädare för myndigheter, offentliga verksamheter, näringslivet och regionala initiativ. Rapporten konstaterar att det fanns bred enighet om att brist på samordning, resurser, mandat och långsiktighet försvårade Sveriges konkurrenskraft om internationell kompetens och presenterade tre konkreta modeller för hur Sverige skulle höja ambitionsnivån. Det mest ambitiösa alternativet var ”Finlandsmodellen – samordning på departementsnivå”. De andra alternativen var en sammanhållen plattform med styrgrupp på myndighetsnivå respektive ett tillfälligt samordningsuppdrag till en myndighet.¹⁶

¹⁵ Regeringen, ”Proposition 2025/26:146 Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruk vid av uppehållstillstånd för studier” (24 feb 2026)

¹⁶ Vinnova, ”En nationell samordnande plattform för arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens” (2022)

Två år senare föreslog Svenskt Näringsliv att Sverige skyndsamt skulle ta fram en nationell strategi för att attrahera internationell kompetens. Svenskt Näringsliv argumenterade för att Utrikesdepartementet borde ges ett ägaransvar och att en särskild operativ funktion skulle inrättas för att stärka genomförandet av strategin. Enligt Svenskt Näringsliv kräver ett framgångsrikt arbete en tydlig politisk riktning och en färdplan för att motverka stuprör, revirtänkande och bristande samverkan mellan berörda aktörer.¹⁷

Bakgrunden till Svenskt Näringslivs inställning var utmaningen med att få myndigheter som Arbetsförmedlingen, Business Sweden, Svenska Institutet, Tillväxtverket, Migrationsverket, Försäkringskassan, Skatteverket, Statistiska centralbyrån (SCB), Vinnova och Universitets- och högskolerådet att dra åt samma håll. Därtill kommer ett flertal andra organisationer såsom kommuner, regioner med flera som arbetar med frågan med ibland otydliga mandat.

Svenskt Näringsliv föreslog därför även att den nationella strategin skulle kompletteras med en handlingsplan innehållande konkreta reformer inom tre områden: attraktion, regelförenkling och etablering.

De båda analyserna illustrerade därmed två olika tolkningar av framgångsfaktorerna bakom Finlands Talent Boost-program. Den strategiska skiljelinjen handlade ytterst om styrningen av arbetet. Frågan var om Sverige skulle bygga modellen på myndighetssamverkan under ledning av en samordnande myndighet eller på en nationell strategi med tydligt ägarskap och politiskt mandat i Regeringskansliet.

Regeringen valde den förstnämnda vägen. Tillväxtverket fick i uppdrag att samordna arbetet tillsammans med tio berörda myndigheter inom ramen för projektet *Work in Sweden*. Uppdraget innebär att myndigheterna gemensamt ska identifiera och undanröja hinder för att attrahera, etablera och behålla högkvalificerad internationell kompetens samt annan utländsk arbetskraft som stärker Sveriges konkurrenskraft. För genomförandet av uppdraget tilldelades Tillväxtverket cirka 20–25 miljoner kronor per år.

***Work in Sweden* – resultat och utmaningar**

Regeringens uppdrag till ett dussintal myndigheter pågår i tre år. Tillväxtverket har ledartröjan och samordnar arbetet. Vintern 2027 går uppdraget mot sitt slut. Totalt har då cirka 80 miljoner kronor satsats på initiativet, som går under namnet *Work in Sweden*.

Det är viktigt att redogöra för premisserna för regeringsuppdraget. Myndigheterna ska ”i samverkan identifiera och adressera problem”. Dessutom ska de ”stärka samordningen av processer” och arbeta med ”kartläggning av beslutskedjan”. Det handlar med andra ord om myndigheternas beslutskedja inför, under och efter att en medarbetare från tredjeland kommer till Sverige.

¹⁷ Svenskt Näringsliv, ”Nationell strategi för att attrahera internationell kompetens” (2024)

Samtidigt finns en rad konkreta åtgärder som ska genomföras. Bland annat ska informationen till personer som vill rekryteras till Sverige förbättras. Data och tillförlitlig statistik ska samlas in och åskådliggöras. Slutligen ska kommuner, regioner och andra relevanta aktörer som är involverade i internationell kompetensförsörjning få det stöd de behöver. Här ska också ett antal pilotprojekt sjösättas.

Givet regeringens blygsamma målformulering är det svårt att kritisera de myndigheter som ingår i projektet *Work in Sweden*. Delredovisningarna som ska redovisa resultaten av projekten präglas dock genomgående av ett konsultspråk som gör det svårt att få en tydlig bild av projektets resultat.

Hur ska man annars tolka formuleringar om att ”det missionsorienterade arbetssättet inte enbart mäts i enskilda leveranser, utan i hur väl arbetet bidrar till att förändra strukturer, relationer och processer i hela systemet”? Eller att resultaten ”fungerar som en övergripande styrningslogik för portföljen av insatser som samlas kring det gemensamma målet”?¹⁸

Det som bland annat lyfts fram som ett resultat är en målgruppsanpassad plattform, *workinsweden.com*, riktad till internationell kompetens. Det är än så länge svårt att göra en bedömning av dess genomslag.

Tillväxtverket anger att det blir avgörande att se i vilken grad användare klickar sig vidare till andra relevanta myndigheter innan eventuella resultat kan utvärderas.

Det är oroande att Tillväxtverket anger att det saknas lättillgängliga vakanser på engelska och att Arbetsförmedlingen tycks vilja stå utanför samarbetet inom ramen för regeringsuppdraget. Arbetsförmedlingen reserverar sig dessutom mot flera specifika skrivningar i Tillväxtverkets delredovisning.

De resultat som främst presenteras som framgångar är ett trettiotal pilotprojekt. Här ryms allt från evenemang i Indien och en ”gemensam kundresa” för att harmonisera myndigheternas webbplatser till olika former av medföljandeprogram, handböcker för arbetsgivare samt workshops och policylab. Det är omöjligt att göra en samlad bedömning av resultaten inom det som Tillväxtverket beskriver som ett ”ekosystem”. Lika svårt är det att avgöra om initiativen hade genomförts även utan regeringsuppdraget.

Det som framträder i Tillväxtverkets återsrapportering till regeringen är behovet av långsiktighet, ett tydligt mandat och hållbar finansiering. Signalerna kommer från myndigheten själv, men uttrycks allra tydligast i en studie från Kungliga Tekniska högskolan (KTH), som fått i uppdrag att följa arbetet och ge ett externt perspektiv på uppdragets utmaningar.¹⁹

I KTH-forskarnas intervjuer med Tillväxtverket och andra berörda myndigheter framträder en bild av centrala utmaningar. Departementen är inte samordnade, myndigheternas uppdrag ligger olika nära målet för *Work in Sweden* och deras

¹⁸ Tillväxtverket, ”Work in Sweden – Delredovisning 2” (2026-03-13) s. 15, 17, 23, 40

¹⁹ Tillväxtverket ”Delredovisning 2: Bilaga 2 – Förstudie av KTH: Samverkan i Work in Sweden – Lärdomar och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer i uppdraget Work in Sweden” (mars 2026) s. 77–89

grunduppdrag drar delvis åt olika håll. Tillväxtverket, Vinnova och Svenska Institutet nämns exempelvis som naturligt öppna mot omvärlden medan Skatteverket och Migrationsverket arbetar utifrån kontroll och rättssäkerhet.

KTH-analysen går så långt som att peka på ett personberoende i myndigheternas samarbete och förväntade resultat. Med andra ord kan vilka personer som ingår i samarbetsgrupperna om talangattraktion påverka utfallet. Forskarnas förstudie avslutas med ett antal rekommendationer;

- En tydligare nationell styrning och samordning på politisk nivå.
- En gemensam helhetsstrategi för hur Sverige ska arbeta med internationell kompetensförsörjning och attraktion, likt Finland.
- Ett permanent nationellt kansli eller motsvarande struktur med mandat att samla berörda departement och myndigheter.

Sammantaget är bedömningen att Tillväxtverkets arbete under de senaste åren har varit lovvärt. Ett samordningsarbete har inletts, tillförlitliga data och statistik har tagits fram, och flera pilotprojekt kan med fördel skalas upp. Men för att ge Sveriges arbete med stärkt talangattraktion tydligare färdriktning och mer kraft måste politiken nu återta kommandot.



Hur står sig Sverige i den globala talangjakten

Den globala konkurrensen om talanger är hård. Sveriges konkurrenskraft avgörs av förmågan att ha rätt kompetens på rätt plats i rätt tid.

Sveriges position som karriärdestination för utländsk talang är historiskt sett god. Varje år presenteras en rad index som på olika sätt mäter hur länder attraherar, etablerar och behåller högkvalificerad kompetens. Indexen skiljer sig åt i vilka parametrar som mäts men den samlade bilden av Sveriges anseende är tydligt positiv.

Faktorerna bakom mätningarna spänner från skattetryck, kostnadsläge och hur många som stannar i ett land till mjukare faktorer, exempelvis hur landet arbetar med hållbarhet.



Den franska handelshögskolan INSEAD:s årliga sammanställning visar att Sverige ligger på femte plats i världen när det gäller talangattraktion. Singapore och Schweiz toppar listan. Intressant nog placerar sig våra nordiska grannländer Danmark och Finland strax före Sverige.²⁰

OECD har tagit fram olika mått på talangattraktion och delar upp kategorierna i arbetstagare, entreprenörer och studenter. Sverige placerar sig högt och tar silverplatsen för arbetstagare och förstaplatsen för entreprenörer. För studenter ligger Sverige lägre: endast på plats 11 i OECD:s talangranking.²¹

Men bilden blir mer blandad när fler index studeras. Vissa pekar till och med på att Sverige tappar i rankingarna. I IMD World Competitiveness Centers ranking ligger Sverige fortfarande bra till, på sjätte plats, tätt efter Schweiz och EU-länder som Luxemburg, Nederländerna och Island. Det som sticker ut i IMD:s mätning är att Sverige tappat från fjärde plats året före. IMD menar att det kan bero på en svagare ”*readiness factor*” vid etablering och på att levnadskostnaderna i Sverige har ökat.²²

Även svenska myndigheter, däribland Svenska Institutet, har kartlagt Sverigebilden. Särskilt fokus ligger på STEM-talanger. Ett tiotal länder med relevanta talangpooler har kartlagts. Här bör nämnas att Sverige ligger bra till, särskilt i länder som Indonesien, Sydkorea och Vietnam.

Men på viktiga talangmarknader som Indien och USA ligger Sverige endast på plats 10 respektive 14. De 600 respondenterna i undersökningen nämner familjevänlighet, trygghet samt hälso- och sjukvård som relativa styrkor, medan höga levnadskostnader, höga skatter och ogästvänligt väder lyfts fram som relativa svagheter.²³

Slutligen mäter konsultföretaget BCG årligen vilka geografiska karriärdestinationer som globala talanger prioriterar. Mätningen omfattar 220 miljoner högkvalificerade talangers lokalisering och flyttendenser, med särskilt fokus på STEM-kompetens. Den övergripande trenden är att rörligheten bland talanger saktar in, samtidigt som efterfrågan på STEM-kompetens ökar markant, enligt BCG.

Det är tydligt att USA vinner på flera fronter, tillsammans med länder som Förenade Arabemiraten och Saudiarabien. I Europa har Frankrike och Spanien intressant nog flyttat fram sina positioner. Även i BCG:s ranking ligger Sverige stabilt högt även om landet inte sticker ut tillräckligt mycket för att nämnas i analysens text utan endast i graferna.

Sammanfattningsvis ligger Sverige väl till i flera talangindex. Samtidigt tappar vi i IMD:s mätning och ligger inte i framkant på avgörande talangmarknader som Indien och USA.

²⁰ INSEAD, "Global Talent Competitiveness Index – Talent and Resilience: Navigating an Era of Disruption" (2025)

²¹ OECD, "No 318. Measuring and assessing talent attractiveness, second edition methodology paper" (2026)

²² IMD, "World Talent Ranking 2025 – Executive mobility in a volatile world" (Sep 2025)

²³ Svenska Institutet, "Sverigebilden bland STEM-talanger i åtta länder" (27 januari 2026)

Klart är att Indien befäster sin ställning som världens största exportör av internationell kompetens. Hela 357 000 högkvalificerade personer lämnade landet under förra året. Samtidigt som endast 132 000 personer i samma talangkategori kom till Indien, enligt konsultjätten BCG.²⁴

Indiens roll som uppenbar talangpool väcker frågan hur indiska entreprenörer, medarbetare och företagsledare ser på Sverige som destinationsland. Siffrorna talar för sig själv, cirka 30 procent av arbetskraftsinvandringen till Sverige kommer från Indien. Varje år tar 2,4 miljoner av Indiens universitetsstudenter, motsvarande 34 procent, examen inom STEM-ämnena. Landet står dessutom för omkring 30 procent av världens totala STEM-talangpool.²⁵

En investerares bild av Sveriges attraktionskraft – intervju med *Shwetank Verma*

Shwetank Verma är partner vid investeringsföretaget Leo Capital. Han är född i Indien, utbildad vid det ansedda brittiska universitetet i Nottingham och sedan femton år investerare med bas i Mumbai, Singapore och Helsingfors. Leo Capital har investerat i en rad nordiska bolag under det senaste decenniet och har även närvaro i Stockholm. Han har också rest en fond på 250 miljoner kronor med stöd av bland annat Business Finland.

Han har ständig kontakt med indiska företag och talanger som vill expandera och verka i västeuropeiska länder samt i USA. Just nu befinner sig Verma i Indien, ett land som är högtintressant för Sverige och EU, inte minst mot bakgrund av frihandelsavtalet. Vi når honom via digital länk i mitten av juli 2026.

Hur ser indier på Sverige? ”För det första är Business Sweden mer aktiva än tidigare. Det är solklart att de har ökat sin närvaro här. Men tyskarna flyttar fram positionerna mer. Det sker genom statsbesök, nya samarbeten med universitet och en tydligare närvaro på olika mässor”, förklarar Shwetank Verma.²⁶

Sticker Sverige ut jämfört med andra EU-länder? ”Nej, de länder som syns och hörs mest är Tyskland, Frankrike och Spanien. Sedan kommer Nederländerna. Jag skulle säga att det också är dessa länder som indiska talanger främst prioriterar, efter USA”, menar han.

”Sverige sticker ut på ett annat sätt. Tyvärr på ett dåligt sätt. Det har etablerats en bild av att Sverige sparkar ut entreprenörer och högkvalificerad talang.” Shwetank Verma skickar två länkar till artiklar från *Hindustan News*. Tidningen är landets näst största morgontidning med 52 miljoner läsare.

²⁴ Boston Consulting Group (BCG), ”Global Mobility Has sLowed, but the Race for AI Talent Has Not” (2026)

²⁵ Svenska Institutet, ”Team Sweden talent attraction advisory board: Hej och välkomna” (4 maj 2026)

²⁶ Intervju med Shwetank Verma (16 juli 2026)

Bilden som ges i indiska medier är att Sveriges migrationssystem är ”dysfunktionellt” och ”fientligt mot företagande”.²⁷ Särskilt en entreprenör vid namn Abhijith Nag Balasubramanya talar ut i *Hindustan News* om att svenska myndigheter har ”dödat hans affärsverksamhet” och att han utvisats på oklara grunder. Nyheten har fått stor spridning i Indiens talangsegment, enligt Shwetank Verma.²⁸

Shwetank Verma berättar att detta bara är några exempel i en följetong där Sveriges migrationssystem beskrivs som oförutsägbart. ”Vi som är entreprenörer och ska komma till ett nytt land vill ha förutsägbarhet. Vi betalar gärna lite mer men vi måste ha klarhet i vad som gäller. Tyvärr har Sverige, som jag har besökt åtskilliga gånger, inte levt upp till testet. Det är den bilden som sprids i den indiska talangpoolen”, förklarar han.

”Konsekvensen blir att jag rekommenderar mina kontakter här i Indien att söka sig till nya marknader – inte till Norden. Framför allt Tyskland har klivit fram som en trovärdig partner med ett regelverk som är enkelt att överblicka”, avslutar han.

Sammanfattningsvis står sig Sverige väl i de offentliga talangindex som redovisas här. Men det går inte att förneka att Sverige bilden som karriärdestination sannolikt har fått sig en törn. Sverige tappar i IMD:s index och ligger inte i framkant i Svenska Institutets analys av avgörande talangmarknader som Indien och USA.

Det är också tydligt att andra länder flyttar fram sina positioner. Danmark och Finland har tidigt varit på bollen för att skapa ett offensivt arbete mot en sträkt talangattraktion.



²⁷ Hindustan News, "The officer laughed at me: Bengaluru founder opens up about Swedish visa rejection and return to India" (24 mars 2026)

²⁸ Hindustan News, "Indian entrepreneur forced to sell Swedish startup, move back to India: 'Not by choice, it's an eviction'" (26 feb 2026)

Finland och Danmark flyttar fram sina positioner

Finland

Finlands *Talent Boost program* har lyfts fram som inspirationskälla för ett proaktivt och samordnat arbete med talangattraktion. Det finska programmet har pågått sedan 2017 och kan beskrivas som en strategisk kraftsamling för att både attrahera och behålla högkvalificerad arbetskraft.²⁹

Förenklat består *Talent Boost program* av insatser på både kommunal och statlig nivå. Det handlar om marknadsföring för att attrahera utländsk talang, insatser för att integrera internationell kompetens som redan finns i landet – inklusive stöd till medföljande – konkret rekryteringsstöd i begränsad skala samt åtgärder för att korta administrativa ledtider vid finska Migrationsverket.

Arbetet samordnas på regeringsnivå, med motsvarigheter till närings-, arbetsmarknads- och utbildningsdepartementen som huvudmän. Initiativet är indelat i fyraårsperioder, där den nuvarande löper 2023–2027. Tydliga mål och finansiering är centrala utgångspunkter. Programmet leds ytterst av statssekreterare som arbetar direkt under ministrarna, vilket kortar beslutsvägarna och förankringsprocesserna. Totalt beviljades 12 800 arbetstillstånd i Finland det senaste året.³⁰

Förenklat är kärnan i initiativet *Work in Finland*. Här samlas lättillgänglig information för personer som vill söka arbete i Finland. Vakanserna presenteras på engelska. Flera myndigheter arbetar, liksom i Sverige, koordinerat för att förenkla handläggningen av arbetstillstånd och marknadsföra Finland som karriärdestination. Även Business Finland, som ligger under Utrikesdepartementet, är involverat.

Inom *Work in Finland* arbetar 16 personer heltid med marknadsföring och konkret stöd till personer som vill komma till Finland. Under året förstärks enheten med 15 personer som flyttas över från Eures-enheten vid finska Arbetsförmedlingen.

²⁹ Finska regeringen, "Ministry of Economic and labour affairs: Talent Boost" (2026)

³⁰ Finska Migrationsverket, databas: "Migri, statistik över arbetstillstånd" (2026)

Talangattraktionen är i dagsläget fokuserad på ett fåtal länder: Indien, Vietnam, Filippinerna, Brasilien och USA. Finland har gått så långt att landet har särskilt utsedda tjänstemän vid sina ambassader, inom ramen för Business Finland, som enbart arbetar med talangattraktion.

Mikko Räsänen är expert vid arbetsgivarorganisationen EK och har följt frågan om talangattraktion under lång tid. Han förklarar: ”Vi har hela tiden varit stödjande och positiva till *Talent Boost program*. Det finns fortfarande behov av att öka medvetenheten bland medlemsföretagen om det arbete som görs inom programmet men den långsiktiga inriktningen är rätt.”³¹

Under den senaste mandatperioden har det politiska stödet för programmet försvagats något. Det beror dels på att vissa högerpartier i den nuvarande regeringen i Helsingfors är skeptiska till att prioritera arbetskraftsinvandring, dels på att Finland samtidigt brottas med hög arbetslöshet.

Icke desto mindre fortlöper *Talent Boost program*. För 2027 är 5,1 miljoner euro avsatta enbart för *Work in Finland*. Därtill kommer finansiering på knappt 1,8 miljoner euro till olika kommunala och regionala initiativ. Vissa av dessa ingår i EU-relaterad medfinansiering, vilket kan innebära motsvarande dubbel finansiering på kommunal och regional nivå.³²

Beslutade arbetstillstånd till Finland 2022 och 2025³³

	2022	2025
Arbetstillstånd	6 231	7 608
Specialister	1 714	1 084
Vetenskaplig forskning	1 397	1 796
Företagare	722	539

*Nytt mått: Avlagd examen eller slutförd forskning: 3 138

När det gäller kommunala initiativ finns exempelvis *90 Day Finn Program*, som syftar till att rekrytera personer utanför EU med entreprenörskompetens och kapital att investera i start-ups. Vissa menar att initiativet, som drivs av det kommunägda *Helsinki Partners*, fungerar som en förlängd arm för att stödja det etablerade *Slush*-evenemanget, som varje höst samlar techbolag och finansiärer från hela världen.

Laura Lindeman är arkitekten bakom *Talent Boost program* och hade ledande roller inom regeringskansliet när initiativet drogs i gång för tio år sedan. I dag är hon enhetschef för *Work in Finland* och sitter i samma lokaler som *Business Finland*.

Hon förklarar framgångsreceptet: ”Vi har lyckats etablera en långsiktig nationell strategi för Finland. Vi hade aldrig kunnat skapa en samordnad och väl fungerande struktur utan ett starkt stöd och ett tydligt politiskt mandat från högsta besluts-

³¹ Intervju med Mikko Räsänen (17 juni 2026)

³² E-mail kontakt med Petra Lehto, budgetsamordnare Talent Boost, Finska Finansdepartementet (26 juni 2026)

³³ Finska Migrationsverket, databas: ”Migri, statistik över arbetstillstånd” (2026)

fattare. Vi har haft ett konstant *commitment* och offentligt stöd från såväl statsråd som statssekreterare. Allt detta har gjort att myndigheterna har sett sig tvungna att agera konstruktivt”, menar Lindeman.³⁴

Fanbäraren för Finlands talangprogram pekar också på en permanent struktur som är svår att rubba när den väl är förankrad. Laura Lindeman förklarar: ”Vi har etablerat en långsiktig struktur som alla nu måste förhålla sig till. Regeringar kommer och går men *Talent Boost program* består. En sak vill jag rekommendera Sverige är att Regeringskansliet och ytterst ansvarigt departement måste ta *lead*. Annars blir det mycket svårt att få alla aktörer att dra åt samma håll”, avslutar hon.

Hur har det gått för Finland de senaste åren? Trots en mer avvaktande inställning från regeringen till arbetskraftsinvandring har antalet arbetstillstånd faktiskt ökat. I kategorin ”specialister” sjunker antalet samtidigt som kategorin ”vetenskaplig forskning” ökar. Slutligen har en ny kategori, ”avlagd examen eller slutförd forskning”, lagts till i den officiella statistiken. Där syns drygt 3 000 personer.

Sammantaget visar Finlands *Talent Boost program* hur ett starkt politiskt mandat kan skapa bättre samordning och tydligare resultatfokus mellan aktörer inom talangattraktion. Finlands framgångar bygger på en tydlig nationell strategi, långsiktighet och stabil finansiering.

Danmark

Danmarks system för arbetskraftsinvandring beskrevs tidigare i Svenskt Näringslivs rapport ”*Danska regler för utländsk arbetskraft – inget för svensk arbetsmarknad*” från 2022. Vårt södra grannland framställdes där som ett skräckexempel, med höga lönekrav och en fragmenterad struktur med många undantag och spår för utländsk arbetskraft.³⁵

Det danska systemet för arbetskraftsinvandring består av ett tiotal olika spår. Klart störst är *Fast track-spåret*, som omfattar drygt 7 000 personer per år. Därefter kommer *Pay Limit Scheme* och *Supplementary Pay Limit Scheme* som tillsammans omfattar cirka 4 000 personer årligen.

Särskilda spår för lantbruket, behovsprövningslistor med mera omfattar endast några hundra personer per år. Totalt fick 22 000 personer arbetstillstånd 2025, varav knappt 6 000 var medföljande.³⁶

Svenskt Näringslivs kritiska rapport från 2022 skrevs innan Sverige gick i en mer restriktiv riktning när det gäller generell arbetskraftsinvandring. Nu, fyra år senare, kan konstateras att det svenska systemet för arbetskraftsinvandring har importerat flera delar som liknar den danska modellen. Trots svagheter finns samtidigt nya inslag i Danmark som kan tjäna som inspiration.

³⁴ Intervju med Laura Lindeman (2 juli 2026)

³⁵ Svenskt Näringsliv, ”*Danska regler för utländsk arbetskraft – inget för svensk arbetsmarknad*” (juni 2022)

³⁶ Utländningsstyrelsen (SIRI), ”Tal og fakta på udlangningeområdet 2025” (2026) s. 39–45

För det första kan konstateras att Danmark, till skillnad från Finland, saknar en nationell strategi för talangattraktion. Däremot satsar danskarna på en rad initiativ med liknande karaktär. Här finns exempelvis *Work in Denmark*, med en webbplats med samma namn, där vakanser utlyses på engelska. Initiativet drivs av danska arbetsmarknadsdepartementet i samarbete med Arbetsförmedlingen, STAR, och SIRI, den danska motsvarigheten till Migrationsverket.

Dansk Industri (DI), som branschorganisation, är också involverad. Organisationen har kontor över hela världen som kan bistå i arbetet med talangerbjudanden. DI ger särskilt stöd till medlemsföretag för att underlätta administrationen och erbjuda rådgivning inför rekryteringsprocesser, till en låg administrativ kostnad. Det har väckt irritation hos rekryteringsföretag, som anser att DI agerar konkurrenssnedvridande. Dessutom har DI på eget initiativ startat *Rooted in Denmark*, för att marknadsföra möjligheter för bland annat medföljande.

”Vi har länge försökt få till en nationell strategi i Danmark. Vi skulle gärna vilja ha en. Men sanningen är att vi inte behöver en strategi, eftersom vi har sett ett positivt inflöde av internationell kompetens de senaste åren.” Så beskriver Sören Kjaarsgard Hofler, expert vid DI, situationen i dag.³⁷

Just detta uttalande stöds dock inte av statistiken över arbetskraftsinvandringen, vilket redovisas i detalj nedan. Hur som helst menar DI att modellen har förbättrats: ”Det kanske viktigaste receptet är att vi äntligen har fått fart på våra snabbspår. För certifierade företag som är inloggade och rekryterar kontinuerligt är ledtiderna mellan noll och tio dagar i Migrationsverket SIRI:s processer”, förklarar han.

Även Maria Bille vid Danska arbetsgivarföreningen (DA) beskriver flera steg framåt. ”Vi har arbetat hårt gentemot Migrationsverket SIRI för att göra processerna tydliga och snabbfotade. Detta är kärnan i vår strategi. Det handfasta arbetet gör sedan företagen själva, ibland i samarbete med utrikesförvaltningen när det gäller exempelvis rekryteringsevent. Sådana genomförs för övrigt bland annat i Indien”, anför hon.³⁸

En färsk reform som ytterligare ska stärka den internationella kompetensinvandringen är ett lagförslag om ännu ett nytt snabbspår som klubbades i danska Folketinget i början av september 2026.³⁹

Förenklat innebär förslaget ett lägre lönekrav: 322 000 danska kronor per år, eller 26 800 danska kronor per månad, i stället för nivån på 553 000 danska kronor per år i nuvarande *Pay Limit Scheme*. Förslaget innebär också en klart lägre nivå än i *Supplementary Pay Limit Scheme*, där kravet uppgår till 446 000 danska kronor per år.

Den nya satsningen innebär att internationell kompetens från 16 länder, varav tio utanför Europa, kan rekryteras med lägre lönekrav och smidigare administrativa processer hos Migrationsverket SIRI. Länder utanför EU som inkluderas är Indien,

³⁷ Intervju med Sören Kjaarsgard Hofler, expert vid Dansk Industri (DI), (25 juni 2026)

³⁸ Intervju med Maria Bille Hoeg, arbetsmarknadschef Danska arbetsgivarföreningen (DA) (10 juli 2026)

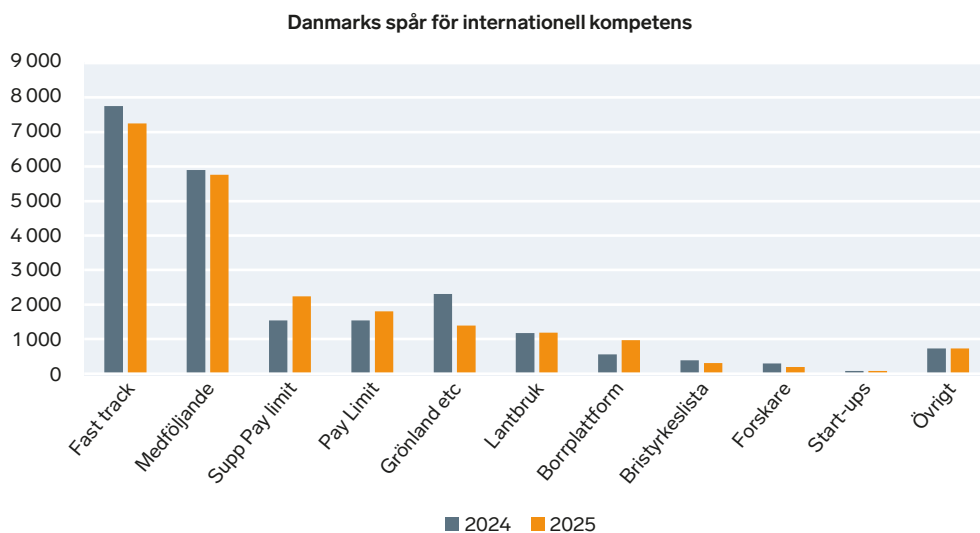
³⁹ Folketinget, ”L16: Forslag til lov om andring af udlandningeloven” (2026)

USA, Storbritannien, Kina, Japan, Australien, Kanada, Brasilien, Malaysia och Moldavien.⁴⁰

Endast certifierade företag får ingå. För att bli certifierat får företaget inte ha ertappats med fusk under de senaste två åren eller dömts för exempelvis skattebrott. Företaget måste ha minst tio anställda och under två år ha varit aktivt i rekrytering av medarbetare från tredjeland. Det får inte heller vara part i en pågående arbetskonflikt med facket. Därtill måste företaget ha deltagit i ett vägledningsmöte med det danska Migrationsverket, SIRI. Slutligen finns ett krav på kollektivavtal. Certifieringen gäller i tre år med möjlighet till förlängning med fyra år i taget.⁴¹

Sören Kjaarsgard Hofler, expert vid DI, beskriver den nya reformen som banbrytande. Andra röster tonar dock ned reformens möjliga effekter. Erik Simonsen vid arbetsrättsföretaget Littler pekar på en färsk rapport från Finansdepartementet som bedömer att antalet berörda på sin höjd kan uppgå till några hundra personer per år. ”Jag är rätt skeptisk till att detta kommer att ge de resultat som beskrivs, men jag är förstås glad över DI:s framgångar”, säger Simonsen.⁴²

DA:s Maria Bille stöder analysen om de begränsade volymerna. Fram till 2030 väntas omkring 550 personer omfattas per år. Fram till 2050 kan kanske 1 300 personer ingå i snabbspåret. ”Det går inte fort, men vi vill ha med oss facket på en långsiktig linje med legitimitet. Steg för steg ska vårt system fungera”, avslutar Maria Bille vid danska arbetsgivarorganisationen DA.



Källa: Tal og fakta på udlændingeområdet 2025 s.42

⁴⁰ Dansk Industri (DI), ”Pressmeddelelse: DI roser forslag om ny ordning international arbejdskraft” (25 juni 2026)

⁴¹ Danska regeringen, ”Beskftigelseministeriet, Faktaark, Overenskomstbaseret erhvervsordning” (2025)

⁴² Intervju med Erik Simonsen, arbetsrättskonsult vid Littler i Köpenhamn (28 juni 2026)

Avslutningsvis kan konstateras att Danmark fortfarande brottas med ett system präglat av många spår, undantag och fallgropar. Samtidigt finns inspirationskällor såsom att danskarna flyttar fram positionerna för certifierade företag bland annat genom väsentligt lägre lönekrav än i övriga snabbspår.

Lärdomar av Finland och Danmark

En viktig lärdom från våra nordiska grannländer är värdet av ett långsiktigt och kontinuerligt arbete. Finlands *Talent Boost program* präglas fortfarande av stabilitet och hög ambitionsnivå. Finland har intensifierat insatserna på flera centrala talangmarknader, samtidigt som programmets långsiktighet består oavsett regeringsskiftet.

Danmark arbetar löpande för att underlätta talangattraktion och arbetsmigration. Den senaste reformen innebär väsentligt lägre lönekrav – cirka 27 000 kronor per månad – och nya ansträngningar för att förenkla de administrativa processerna.



En tydlig riktning för Sveriges internationella kompetensförsörjning

Internationell kompetens är i hög grad avgörande både för näringslivets tillväxt och för Sveriges välbefinnande. Den globala konkurrensen om spetskompetens hårdnar snabbt och kampen om STEM- och AI-talanger pågår för fullt. Det som står på spel är svensk konkurrenskraft, framtida investeringar och ytterst Sveriges tillväxt.

De reformer som politiken har vidtagit har till viss del förbättrat villkoren för kvalificerad arbetskraftsinvandring men de räcker inte för att stärka Sveriges position i den globala konkurrensen om kompetens. Talangattraktion handlar inte bara om regler utan också om styrning, samordning, internationell marknadsföring och goda möjligheter för talanger och deras familjer att etablera sig i Sverige.

Regeringens svar på utmaningen är satsningen *Work in Sweden*, där Tillväxtverket samordnar ett stort antal myndigheter och aktörer. Trots flera lovvärda initiativ och ett trettiotal pilotprojekt har resultaten hittills varit begränsade och inte vägt upp effekterna av regeringens omläggning av arbetskraftsinvandringen. Sverige saknar dessutom fortfarande en nationell strategi med tydliga mål, prioriteringar och ansvar.

Samtidigt går utvecklingen snabbt i våra nordiska grannländer. Finland arbetar sedan flera år systematiskt genom *Talent Boost*-programmet. Danmark har fortsatt att förenkla sina regelverk och stärka sin internationella attraktionskraft. Sverige riskerar därmed att hamna på efterkälken i konkurrensen om den efterfrågade kompetensen.

Sverige behöver nu ta nästa steg. Det behövs en nationell strategi för internationell kompetensförsörjning med tydligt politiskt ägarskap, mätbara mål och en långsiktig handlingsplan för attraktion, regelförenkling och etablering. Först då kan de åtgärder och insatser som gjorts bli en del av ett samlat långsiktigt arbete som stärker Sveriges konkurrenskraft om internationell kompetens.

Vi har inte råd att vänta. Våra nordiska grannländer arbetar utifrån tydliga strategier, prioriterar utvalda talangmarknader och förenklar sina processer. Finlands *Talent Boost*-program kännetecknas av långsiktighet, tydliga mål och ett samlat arbete för att stärka talangattraktionen från strategiskt viktiga marknader. Danmark har samtidigt fortsatt att förbättra sina villkor för internationell rekrytering. Så sent som i september 2026 beslutades en reform med lägre lönekrav, 27 000 kronor per månad, och smidigare administrativa processer.

Utvecklingen sker samtidigt som Sverige tappar mark. I IMD:s talangindex har Sveriges position försvagats och enligt Svenska Institutets analyser rankas Sverige först på tionde plats i viktiga STEM-marknader som Indien och USA. Antalet högkvalificerade personer som söker sig till Sverige minskar dessutom. Signaler om kompetensutvisningar har under flera år nått investerare, talanger och företagare i städer som Mumbai, Bangalore och Delhi, vilket riskerar att försämra Sverige bilden ytterligare.

Detta är inte en utveckling som enbart kan hanteras genom ökad myndighets-samverkan, enskilda projekt eller tillfälliga insatser. Sverige behöver en långsiktig färdriktning för den internationella kompetensförsörjningen med tydliga prioriteringar, klar ansvarsfördelning och ett starkt politiskt ägarskap. Tillväxtverkets efterfrågan på en tydligare politiskt ägarskap bör därför tas på största allvar. Om Sverige ska kunna konkurrera om morgondagens talanger krävs nu ett skifte från myndighetssamordning till strategisk ledning.

Svenskt Näringsliv anser att regeringen behöver vidta följande åtgärder:

- Ta fram en nationell strategi som skapar goda förutsättningar för svenska företag att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens i kombination med en målinriktad handlings och åtgärdsplan, likt Finlands *Talent Boost program* för att öka Sveriges attraktionskraft av internationell kompetens.
- Etablera en operativ funktion i Regeringskansliet i form av en kompetens-delegation för stärkt samordning och framdrift.
- Ett statsråd bör ta helhetsansvar med ett eget mandat för att avancera Sveriges nationella strategi både här hemma och utomlands.

En nationell strategi för internationell kompetensförsörjning bör innehålla följande:

- Generera i tydliga och uppföljningsbara mål avseende Sveriges attraktionskraft inom tre delområden, – attraktion, regelförenkling och etablering.
- Resultera i myndighetsuppdrag och andra initiativ som syftar till att förenkla rekrytering och etablering av internationell kompetens samt öka Sveriges attraktionskraft.
- Säkerställa en tillräcklig, långsiktig och hållbar finansiering i linje med Tillväxtverkets rekommendationer.

Källor

Offentliga källor:

Sverige

Arbetsförmedlingen, *"Verksamhetsstatistik"* (augusti 2026)

Arbetsförmedlingen, *"Var finns jobben? Och var finns arbetskraften? Resultat från Arbetsförmedlingens yrkesbarometer våren 2025"* (2025)

Ekonomifakta, *"Arbetsstillstånd – Beviljade arbetsstillstånd för arbetstagare härkomst utanför EU"* (17 feb 2026)

Konjunkturinstitutet, *"Återhämtningen har kommit lång"* (11 aug 2026)

Migrationsverket, *"Om du ska anställa högkvalificerad arbetskraft"* (2026)

Regeringen, *"Strategi för Sveriges utrikeshandel, investeringar och globala konkurrenskraft"* (2023)

Regeringen, *"Pressträff om högkvalificerad arbetskraftsinvandring"* (12 maj 2023)

Regeringen, *"KN2024/00521: Uppdrag om att stärka samordningen kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft"* (29 feb 2024)

Regeringen, *"Proposition 2025/26:146 Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruka vid av uppehållstillstånd för studier"* (24 feb 2026)

SCB, *"Lediga jobb och rekryteringsbehov 2025: Brist på 61 000 personer enligt arbetsgivarna"* (6 mars 2026)

SCB, *"Lönestatistik – Medianlön"* (2026)

Svenskt Näringsliv, *"Kompetens för tillväxt: Rekryteringsenkäten 2026"* (3 mars 2026)

Svenskt Näringsliv, *"Ris och ros för finsk modell vid rekrytering utanför EU – Genomlysning av Finlands talangattraktion och bristyrkesbedömning"* (2023).

Svenskt Näringsliv, *"Nationell strategi för att attrahera internationell kompetens"* (juli 2024)

Svenskt Näringsliv, *"Danska regler för utländsk arbetskraft – inget för svensk arbetsmarknad"* (juni 2022)

Svenska Institutet, *"Team Sweden talent attraction advisory board: Hej och välkomna"* (4 maj 2026)

Svenska Institutet, *"Sverigebilden bland STEM-talanger i åtta länder"* (27 januari 2026)

Tillväxtverket, *"Ekonomisk potential av ökad arbetskraftsinvandring inom högkvalificerade yrken"* (2026)

Tillväxtverket, *"Work in Sweden – Delredovisning 2"* (13 mars 2026)

Tillväxtverket *"Delredovisning 2: Bilaga 2 – Förstudie av KTH: Samverkan i Work in Sweden – Lärdomar och framtida samverkansbehov från myndigheter och aktörer i uppdraget Work in Sweden"* (13 mars 2026)

TMF, *"Regelverk för arbetskraftsinvandring hotar industrin"* (3 juli 2023)

Vinnova, *"En nationell samordnande plattform för arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens"* (2022)

Internationellt

BCG, *"Global mobility has slowed, but the Race for AI talent has not"* (2026)

INSEAD, *"Global Talent Competitiveness Index– Talent and Resilience: Navigating an Era of Disruption"* (2025)

IMD, *"World Talent Ranking 2025 – Executive mobility in a volatile world"* (Sep 2025)

OECD, *"No 318. Measuring and assessing talent attractiveness, second edition methodology paper"* (2026)

Finland

Finska regeringen, *"Ministry of Economic and labour affairs: Talent Boost"* (2026)

Finska Migrationsverket, databas: *"Migri, statistik över arbetstillstånd"* (2026)

Danmark

Dansk Industri (DI), *"Pressmeddelse: DI roser forslag om ny ordning international arbejdskraft"* (25 juni 2026)

Danska regeringen, *"Beskftigelseministeriet, Faktaark, Overenskomstbaseret erhvervsordning"* (2025)

Folketinget, *"L16: Forslag til lov om andring af udlandningeloven"* (2026)

Udlandningsstyrelsen (SIRI), *"Tal og fakta på udlangningeområdet 2025"* (2026)

Media och artiklar

Sverige

Smedjan, *"Tillväxtverkets gallimatias devalverar Sveriges talangstrategi"*
(24 aug 2026)

Indien

Hindustan News, *"The officer laughed at me': Bengaluru founder opens up about Swedish visa rejection and return to India"* (24 mars 2026)

Hindustan News, *"Indian entrepreneur forced to sell Swedish startup, move back to India: 'Not by choice, it's an eviction'"* (26 feb 2026)

Digitala intervjuer:

Indien

Shwetank Verma, Partner Leo Capital (16 juli 2026)

Finland

Mikko Räsänen, Arbetsmarknadsexpert, EK i Helsingfors (17 juni 2026)

Laura Lindeman, chef Work in Finland (2 juli 2026)

Petra Lehto, budgetsamordnare Talent Boost, Finska Finansdepartementet
(26 juni 2026) (via e-mail)

Danmark

Erik Simonsen, arbetsrättskonsult vid Littler i Köpenhamn (28 juni 2026)

Sören Kjaarsgard Hofler, expert vid Dansk Industri (DI), (25 juni 2026)

Maria Bille Hoeg, arbetsmarknadschef Danska arbetsgivarföreningen (DA)
(10 juli 2026)

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00

Tryck: Arkitektkopia AB, Bromma, 2026