



SVENSKT NÄRINGSLIV



Internationella masterstudenter och doktorander är en viktig resurs för Sveriges tillväxt

MAJ 2026

Författare:

Johannes Hylander och Eric Johansson vid New Republic.

Amelie Berg, Emil Görnerup och Ulrika Wallén på Svenskt Näringsliv.

Innehåll

Förord	2
1. Humankapitalet vi inte har råd att förlora	3
1.1. En uppföljning av internationella masterstudenters och doktoranders benägenhet att stanna i Sverige	3
1.2. Förändrade och delvis osäkrare förutsättningar	4
1.3. Metod och data	5
2. Internationella masterstudenter	7
2.1. Fyra av tio examina på avancerad nivå utfärdas fortfarande till internationella studenter	7
2.2. Två tredjedelar av de internationella masterstudenterna lämnar Sverige inom tre år	10
3. Internationella doktorander	16
3.1. Nästan fyra av tio är internationella doktorander	16
3.2. Naturvetenskap och teknik fortsatt i topp	18
3.3. Nästan hälften av doktoranderna lämnar	19
3.4. Nästan åtta av tio internationellt forskarexaminerade är etablerade på svensk arbetsmarknad	21
4. Företagsintervjuer	23
5. Avslutande reflektioner och slutsatser	28
5.1. Utvecklingen sedan 2021	28
6. Reformförslag och rekommendation	34
6.1. Strategi	34
6.2. Samverkan	34
6.3. Attraktivitet	35
6.4. Uppehållstillstånd och etablering	35
Referenser	36
Utredningar och propositioner	36
Rapporter	36
Statistik	37
Webbsidor	38
Bilaga 1: Vanliga begrepp för internationell studentmobilitet	39
Bilaga 2: Doktorandintervjuer	40

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 AI, digitalisering, den snabba tekniska utvecklingen, det geopolitiska läget och klimatomställningen. 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 internationell kompetens. Företag med forskningsverksamhet bedömer själva att tillgång till kompetens är den allra viktigaste faktorn för var de lokaliserar sin forsknings- och utvecklingsverksamhet.

Vart fjärde rekryteringsförsök i de svenska företagen misslyckas, ofta på grund av att det inte finns kandidater med rätt kompetens. 59 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 och storlekar av företag. Eftersom behovet av spetskompetens är stort i Sverige blir det allt viktigare att internationella masterstudenter och doktorander som studerat vid svenska högskolor och universitet väljer att stanna efter studierna.

På uppdrag av Svenskt Näringsliv har New Republic gjort en uppföljning av rapporten *Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige, Problem och hinder för internationell spetskompetens att stanna i Sverige*. Rapporten är tänkt att bidra med kunskap för en fortsatt diskussion kring internationella masterstudenter och doktorander.

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 och en rekommendation.

Stockholm i maj 2026

Amelie Berg
Emil Görnerup
Ulrika Wallén
Svenskt Näringsliv

1. Humankapitalet vi inte har råd att förlora

1.1. En uppföljning av internationella masterstudenter och doktoranders benägenhet att stanna i Sverige

Svenska universitet och högskolor verkar i en alltmer globaliserad kunskapsmiljö där utbildning, forskning och kompetensförsörjning i hög grad påverkas av internationella flöden. Rörligheten av studenter, doktorander och forskare över nationsgränser är sedan länge en självklar och viktig del av lärosätenas verksamhet och utveckling. Samma gäller för de företag som rekryterar studenter och disputerade forskare efter examen.

Hur väl ett land lyckas attrahera internationell talang till universitet och högskolor och skapa förutsättningar för att denna kompetens stannar efter avslutade studier har stor strategisk betydelse. Det är avgörande för svensk ekonomisk utveckling, eftersom företag inom industri, teknik, digitalisering och kunskapsintensiva tjänster i allt större utsträckning är beroende av denna kvalificerad arbetskraft med internationell bakgrund, samtidigt som konkurrensen om talanger har ökat både inom Europa och globalt. Detta gäller brett, men särskilt inom STEM-ämnena.¹

År 2021 publicerade Svenskt Näringsliv rapporten *Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige – Problem och hinder för internationell spetskompetens att stanna i Sverige*. Rapporten visade att en stor andel internationella studenter och doktorander efter avslutade studier inte etablerade sig på den svenska arbetsmarknaden. Analysen pekade på hinder kopplade till regelverk, bristande förutsägbarhet i tillståndsprocesser samt svaga strukturer för övergången från utbildning till arbete.

Svenskt Näringsliv har tagit initiativ till en uppdatering av 2021 års rapport, för att ge en fördjupad och aktuell bild av hur antalet internationella masterstudenter och doktorander utvecklas i Sverige, liksom hur dessa grupper etablerar sig på arbetsmarknaden. Rapporten analyserar även vilka drivkrafter och hinder som påverkar beslut att stanna i Sverige efter avslutade studier.

¹ STEM står för vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik

1.2. Förändrade och delvis osäkrare förutsättningar

Sedan 2021 har förutsättningarna för internationella masterstudenter och doktorander att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden förändrats i flera avseenden. Följande avsnitt sammanfattar de mest betydelsefulla förändringarna och dess effekter.

1.2.1. Skärpt migrationslagstiftning

Migrationslagstiftningen har skärpts och blivit mer selektiv. Sverige har bland annat höjt försörjningskravet för arbetstillstånd, vilket innebär att lönen måste uppgå till minst 80 procent av medianlönen.² Den 1 juni 2026 ersätts försörjningskravet med ett lönekrav på 90 procent av medianlönen samt krav på heltäckande sjukförsäkring för arbetstillstånd. Samtidigt som regelverket för arbetskraftsinvandring skärps införs lagändringar som underlättar rekrytering av arbetskraft inom andra tillståndsgrunder, såsom förlängda tillståndstider för EU-blåkort och säsongarbete.³ I juni 2026 träder förbättrade villkor för forskare och doktorander i kraft, såsom ökade möjligheter till längre uppehållstillstånd efter avslutade doktorandstudier eller forskning samt möjligheter att ansöka om permanent uppehållstillstånd efter tre år. Däremot lämnas masterstudenterna utanför dessa förbättringar.⁴

1.2.2. Ökad internationell konkurrens

Konkurrensen om kvalificerad internationell kompetens har ökat i takt med den teknologiska utvecklingen. Den snabba spridningen av generativ AI och ökad automatisering förändrar kompetensbehoven och förstärker efterfrågan på avancerad teknisk, digital och forskningsnära expertis.⁵ Sveriges framtida konkurrenskraft är därmed i hög grad beroende av förmågan att attrahera, rekrytera och behålla kompetens inom områden som AI, data⁶, medicin, kemi och andra teknik- och naturvetenskapliga, forskningsintensiva områden.⁷

1.2.3. Geopolitisk osäkerhet med ny syn på forskning och innovation

Omvärlden präglas av en ökad geopolitisk osäkerhet, vilket påverkar globala flöden av studenter, forskare och högkvalificerad arbetskraft. Rysslands krig mot Ukraina, ökade stormaktsspänningar och förändrade forskningspolitiska prioriteringar bidrar till detta. Kina har investerat betydande i forskning och befintliga redan etablerade

² Utlänningsförordningen (2006:97), 5 kap. 8 a §

³ Prop. 2025/26:87. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*

⁴ Prop. 2025/26:146. *Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruk av uppehållstillstånd för studier*

⁵ World Economic Forum. *The Future of Jobs Report 2025*

⁶ SOU 2025:12. *AI-kommissionens färdplan för Sverige*

⁷ European Commission. *Making Europe a global leader in life sciences, 2025*

strategiska tekniker, som exempelvis halvledare⁸, medan USA har skärpt sina visumprocesser⁹, begränsat den akademiska friheten och minskat federala forsknings-satsningar.¹⁰ Än så länge är USA dock fortfarande ett ledande land inom FoU. Som exempel kan nämnas att de fyra stora amerikanska techbolagen (Meta, Alphabet, Amazon och Microsoft) planerar att spendera 630 miljarder kronor på AI.¹¹

1.2.4. Insatser för att attrahera aktiva forskare

Den geopolitiska osäkerheten skapar både behov av och möjligheter för europeiska länder att attrahera forskare och studenter på avancerad nivå och forskarnivå.¹² Det återspeglas bland annat i europeiska ambitioner, som exempelvis ”Choose Europe”-initiativet¹³ och svenska satsningar där regeringen bland annat har avsatt särskilda medel för att rekrytera forskare med bas utanför Europa.¹⁴ Dessa insatser gäller dock rekrytering till lärosätena och inte till näringslivet.

1.2.5. Demografiska utmaningar

Ovan förändringar sammanfaller med långsiktiga demografiska utmaningar i Sverige. En åldrande befolkning och en avtagande befolkningstillväxt¹⁵, i kombination med att antalet som läser naturvetenskap och teknik minskar¹⁶, förstärker betydelsen av internationella masterstudenter och doktorander som en kompetensresurs för svensk arbetsmarknad, forskning och innovation.

1.3. Metod och data

Data som ligger till grund för rapporten är specialbeställd från Statistiska Centralbyrån (SCB) och Universitets- och högskolerådet (UHR), så långt som möjligt i linje med de beställningar som gjordes för föregående rapport, samt rapporter och statistikdatabaser bland annat från Universitetskanslersämbetet, (UKÄ), OECD och UHR.

Datamaterialet avser i huvudsak studenter och examinerade på avancerad nivå. I flera fall ingår både master- och magisterexaminerade, vilket innebär att resultaten inte alltid kan särskiljas mellan dessa examina. Eftersom båda utbildningarna är på avancerad nivå används det samlade begreppet ”internationella masterstudenter” därför i de allra flesta fall för båda grupper.

⁸ Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien. *IVAs vd – om Kina*, 2025

⁹ U.S. Department of State. *Announcement of Expanded Screening and Vetting for Visa Applicants*, 2025

¹⁰ Nature. *US science after a year of Trump*, 2026

¹¹ Reuters. *Big Tech's \$635 billion AI spending faces energy shock test, S&P Global says*, 2026

¹² European Council. *European Council conclusions on competitiveness and twin transition*, 2025

¹³ European Commission. *Choose Europe*

¹⁴ Regeringskansliet. *Sverige satsar för att attrahera utländska forskare*, 20205

¹⁵ SCB. *Sveriges framtida befolkning 2025–2070*

¹⁶ Skolverket. *Elever i gymnasieskolan – läsåret 2024/25*, 2025

Vad gäller användningen av begreppen ”internationella” och ”utländska” gäller följande generella logik: i allmänna resonemang och analysavsnitt används främst begreppet ”internationella” studenter och doktorander; begreppet ”utländska” används i samband med de datakällor som specifikt använder det begreppet.

Skillnader i definitioner och datakällor kan påverka jämförbarheten över tid och mellan grupper. Vissa tidsjämförelser bör därför tolkas med viss försiktighet. Data från såväl SCB som UHR och UKÄ justeras dessutom retroaktivt, vilket gör att mindre skillnader kan förekomma år till år jämfört med föregående rapport.

För vanliga begrepp för internationell studentmobilitet se Bilaga 1.



2. Internationella masterstudenter

2.1. Fyra av tio examina på avancerad nivå utfärdas fortfarande till internationella studenter

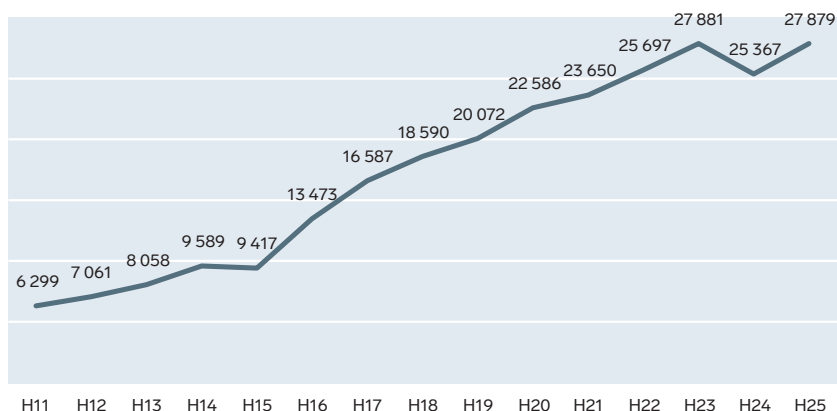
2.1.1. Stort intresse med många sökande till svensk högskoleutbildning

Läsåret 2024/2025 var 22,3 procent av studenterna på avancerad nivå inresande, vilket innebär en liten ökning i andel sedan 2019/2020 då gruppen utgjorde 21,8 procent.¹⁷

Intresset för internationella masterprogram i Sverige har emellertid ökat markant de senaste tio åren, från 49 000 sökande höstterminen 2015 till 105 000 höstterminen 2025.¹⁸

Mätt som antal utan svenska personnummer har antalet antagna också ökat från cirka 22 600 höstterminen 2020 till nära 28 000 höstterminen 2025 (se figur 1). De senaste tre åren har emellertid den tidigare kraftiga tillväxten planat ut.

Figur 1. Antal antagna utländska studenter till internationella masterprogram.¹⁹



¹⁷ Specialbeställd data från SCB, 2026

¹⁸ UKÄ: Universitet och högskolor – Årsrapport 2025 (Rapport 2025:11)

¹⁹ Specialbeställd data från UHR

Samtliga antagna påbörjar dock inte studier i Sverige. I SCB:s sammanställning av så kallad freemover-studenter, det vill säga sådana som söker direkt till ett program utan att gå via ett utbyte med ett annat universitet, påbörjade 8 410 (57 procent) personer en masterutbildning och 1 650 (11 procent) en magisterutbildning läsåret 2024/2025. Totalt kom då 14 730 studenter till Sverige som freemovers, därmed var nära sju av tio på avancerad nivå.

Inresande studenter stannar numera ofta längre än en termin eller ett år. År 2024/2025 hade Sverige totalt (både grundläggande och avancerad nivå) 46 900 inresande studenter. Av dessa var cirka 14 300 utbytesstudenter och 32 600 freemovers. Bland freemovers var 11 300 studenter betalande, även här en majoritet på avancerad nivå.

Högst andel inresande nybörjare (på grundläggande och avancerad nivå samlat) har Handelshögskolan i Stockholm där 76 procent av nybörjarna är inresande²⁰, därefter följer Kungl. Musikhögskolan och Kungl. Tekniska högskolan med 65 respektive 51 procent.²¹

2.1.2. Andelen examinerade internationella masterstudenter har ökat inom nästan samtliga utbildningsområden sedan 2020/2021

Tabell 1 visar att andelen examinerade inresande studenter på avancerad nivå 2024/25 var 42 procent.²² Inom de flesta inriktningar är andelen omkring 40 till 50 procent. Likt 2021 är undantaget vård och omsorg, med 11 procent.

Tabell 1. Antal inresande examinerade studenter på avancerad nivå per utbildningsområde.²³

Inriktning	Antal examinerade inresande studenter	Andel examinerade inresande studenter (%)
Humaniora och teologi + Konstnärligt område	501	53
Teknik	2 387	48
Medicin och odontologi	232	-
Naturvetenskap	1 774	49
Juridik och samhällsvetenskap	2 616	44
Vård och omsorg	349	11
Totalt	8 323	42

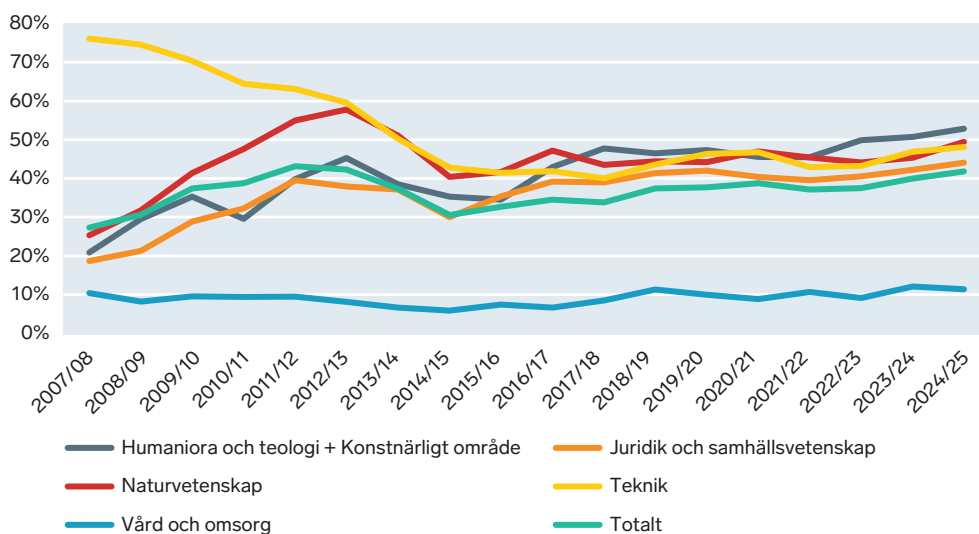
Andelen inresande studenter av samtliga examinerade har ökat något för samtliga områden de senaste fem åren, och ligger på omkring 40 procent. De senaste två åren har andelen för samtliga ämnesområden ökat något, bortsett från vård och omsorg.

²⁰ Handelshögskolan har väldigt många utbytesstudenter som bara är på skolan en termin, vilket gör att alla räknas som högskolenybörjare och därmed blir andelen så hög räknat.

²¹ UKÄ och SCB. *Internationell studentmobilitet i högskolan 2024/25, UF 20 SM 2502*

²² Totalt var 39 procent av de examinerade masterstudenterna internationella 2019/20

²³ Specialbeställd data från SCB. Summeringen för områdena stämmer inte till fullo då några områden har exkluderats på grund av direkt koppling till exempelvis svenska lärarutbildningar och annat som inte låter sig jämföras. Detta påverkar endast marginellt de övergripande slutsatserna och beräkningarna.

Figur 2. Andel utländska studenter av samtliga examinerade på avancerad nivå.²⁴

Antalet internationellt sökande till specifikt internationella masterprogram har också ökat markant sedan 2015 och når sin högsta nivå 2025, trots vissa mindre variationer under perioden. Antalet behöriga och antagna uppvisar en stabil uppgång, men i en långsammare takt än ökningen av sökande.²⁵

Gapet mellan antal sökande och antagna har därmed successivt ökat, vilket kan indikera en tilltagande konkurrens om utbildningsplatserna. En effekt av ökad konkurrens bör därmed vara att de antagnas förkunskaper blir högre, vilket i sådana fall innebär att de internationella studenterna i högre grad än tidigare bidrar till en total höjning av kunskapsnivå och kvalitet i studentgruppen.

Efter en viss nedgång kring 2022 stärks utvecklingen åter, med ökande söktryck och fler antagna fram till 2025. Andelen behöriga i förhållande till antalet sökande är relativt stabil över tid, medan antalet antagna ökar mer gradvis.

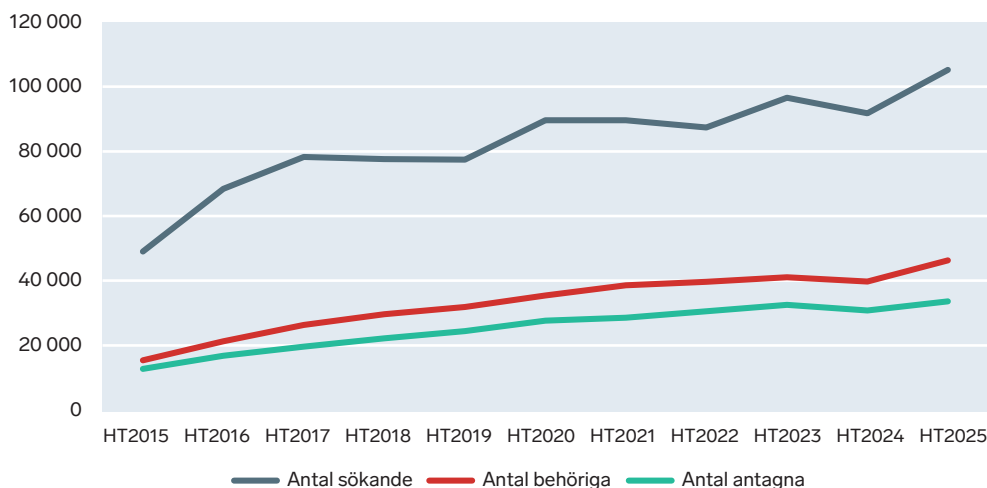
UHR lyfter möjliga förklaringar till utvecklingen som ett ökat internationellt intresse för utbildningar inom naturvetenskap och teknik, särskilt informations- och kommunikationsteknik, samt att fler sökande fullföljer ansökan genom att betala anmälningsavgiften och därmed går vidare till behörighetsprövning. Detta tyder också på en bättre matchning mellan de sökandes meriter och programmets antagningskrav.²⁶

²⁴ SCB: Specialbeställd data från SCB, i kombination med SCB. *Antal examina efter examenskategori, examen, SUN-inriktning (1-siffernivå) för generella examina och kön, läsåren 1993/94–2024/25*

²⁵ Den höga andelen internationella studenter inom framför allt teknikområdet åren 2007/08 och framåt, beror på att få masterprogram var öppna för internationella ansökanden innan Bolognaanpassningen.

²⁶ Universitets- och högskolerådet. *Siffror från UHR 5: Hur internationella masterstudenter i Sverige upplever sina studier*, 2025

Figur 3. Utvecklingen av sökande (vid urvalet), behöriga och antagna till internationella masterprogram ht 2015 till ht 2025.²⁷



2.2. Två tredjedelar av de internationella masterstudenterna lämnar Sverige inom tre år

I SCB:s analys *Inresande studenter vad gör de efter examen?* framgår att 36 procent av inresande studenter på masterprogram vid svenska lärosäten stannar kvar i Sverige tre år efter examen.²⁸

Endast ett år efter examen visar data från SCB och Work in Sweden att 44 procent av de som tog en masterexamen 2021 var kvar i Sverige 2022.²⁹ Det innebär att läget blivit något bättre sedan 2021 års rapport, där bara tre av tio blev kvar. Att det totala antalet internationella masterstudenter ökat förstärker tendensen att det är något fler som blir kvar i Sverige, jämfört med tidigare. Men det är fortsatt en hög andel, numera två tredjedelar av studenterna, som lämnar de första tre åren efter examen.

Andelen som stannar kvar i Sverige efter examen varierar mellan olika utbildningsinriktningar. Den högsta andelen finns inom teknik och tillverkning, där omkring fyra av tio är kvar i Sverige tre år efter examen. Lägst kvarstannande finns inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration, där knappt tre av tio är kvar i Sverige tre år efter examen. Se tabell 2.

²⁷ Ibid

²⁸ SCB. *Inresande studenter – vad gör de efter examen*, Rapport 2026:2, 2026
En snarlik bedömning gjordes tidigare av UKÄ (Universitetskanslersämbetet) har baserat analysen på freemover-studenter som var nybörjare under perioden 2011/12–2017/18: UKÄ, 2024. *Inresande studenter på masterprogram vid svenska lärosäten*, 2024.

²⁹ SCB. *Inresande studenter – vad gör de efter examen*, Rapport 2026:2, 2026

Tabell 2. Antal inresande examinerade masterstudenter 2019 och andel som var kvar i Sverige 3 år efter examen.³⁰

Inriktning	Antal masterexaminerade inresande 2019 (Totalt)	Andel kvar i Sverige 3 år efter examen (%)
Humaniora och konst	370	33
Hälso- och sjukvård samt social omsorg	340	35
Naturvetenskap, matematik och IKT	940	37
Samhällsvetenskap, juridik, handel, administration	1190	27
Teknik och tillverkning	2100	40
Totalt	4990	36

Bland de lärosäten som examinerade flest inresande masterstudenter 2019 är andelen som är kvar i Sverige tre år efter examen högst vid Chalmers tekniska högskola (52 procent), följt av Linköpings universitet (43 procent). Se tabell 3.

Tabell 3. Antal inresande masterexaminerade 2019 och andel kvar i Sverige 3 år efter examen, procent.³¹

Lärosäte	Totalt (antal)	Totalt (%)
Kungl. Tekniska högskolan	1030	39
Lunds universitet	810	26
Uppsala universitet	520	33
Chalmers tekniska högskola	450	52
Stockholms universitet	330	38
Göteborgs universitet	320	35
Linköpings universitet	240	43
Stiftelsen Högskolan i Jönköping	180	24
Umeå universitet	180	37
Handelshögskolan i Stockholm	160	31

Även ursprungsland har tydlig betydelse för i vilken utsträckning inresande masterstudenter stannar i Sverige efter examen. Kvarstannandet är generellt högre bland studenter från Asien och Afrika än bland dem från Europa och Norden. En stor andel av de masterstudenter som stannar kvar var därmed betalande studenter från tredje land som inte heller har rätt till svenska studiemedel. Det innebär de redan under studietiden ger ett tillskott till den svenska ekonomin genom att de betalar för sin utbildning, att de eventuellt arbetar parallellt med studierna, samt genom att de spenderar på sitt uppehälle i Sverige.³²

³⁰ Ibid³¹ Ibid³² SCB. *Inresande studenter – vad gör de efter examen?*, Rapport 2026:2, 2026

Bland de ursprungsländerna med flest inresande varierar andelen som stannar tydligt: indiska medborgare har den högsta kvarstannandegraden, medan studenter från exempelvis Tyskland i betydligt lägre utsträckning blir kvar i Sverige efter examen.³³

2.2.1. Utmaningar rörande uppehållstillstånd respektive svagare koppling till arbetsmarknaden under studietiden

I 2021 års rapport identifierades två huvudsakliga skäl till att internationella masterstudenter lämnar Sverige:

- problem med uppehållstillstånd före, under och efter studierna samt
- brist på kontakter i arbetslivet.

En genomlysning av rapporter från de senaste åren visar att dessa faktorer fortfarande är aktuella. I underlag från UHR hänvisas till Eurostudent-statistik från 2022 som visar att internationella masterstudenter i lägre utsträckning än svenska upplever att utbildningen förbereder dem väl för den svenska arbetsmarknaden (46 procent jämfört med 57 procent). Samtidigt uppger en större andel internationella masterstudenter att utbildningen förbereder dem för en internationell arbetsmarknad (55 procent jämfört med 41 procent).³⁴

Internationella masterstudenter uppger i högre grad än svenska att arbete eller betald praktik vid sidan av studierna inte är nära kopplat till utbildningen. Bland dem som arbetar uppger 23 procent av de internationella studenterna att arbetet är nära kopplat till studierna, jämfört med 40 procent bland svenska studenter.³⁵

Därutöver uppger internationella masterstudenter i högre grad än svenska att de har ekonomiska problem. Detta bekräftas av Eurostudent 8, där 28 procent av de internationella masterstudenterna i Sverige uppger ekonomiska svårigheter, jämfört med 17 procent av de svenska.³⁶ Detta är inte förvånande, då en så stor andel betalar för sin utbildning och inte har rätt till studiemedel från Sverige. Även detta riskerar att försämrars med nya begränsade möjligheter för studenter att arbeta parallellt med studierna.

2.2.2. Majoriteten av de som stannar etablerar sig på arbetsmarknaden

En majoritet av de internationellt masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen har etablerat sig på arbetsmarknaden. Bland internationellt masterexaminerade uppgår andelen med etablerad ställning på arbetsmarknaden till

³³ Ibid

³⁴ Universitets- och högskolerådet. *Siffror från UHR 5: Hur internationella masterstudenter i Sverige upplever sina studier*, 2025

³⁵ Ibid

³⁶ Prop. 2025/26:146. *Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruk av uppehållstillstånd för studier*.

59 procent. Det är lägre än bland svenska examinerade födda i Sverige (80 procent), men i nivå med svenska examinerade födda utomlands (62 procent).

En relativt stor andel av de internationellt masterexaminerade studerar fortfarande tre år efter examen. Andelen uppgår till 26 procent, jämfört med 17 procent bland svenska examinerade födda utomlands och 9 procent bland svenska examinerade födda i Sverige. Andelen som varken arbetar eller studerar är däremot låg bland inresande (3 procent), och lägre än bland svenska examinerade födda utomlands (6 procent). Vilket är naturligt då de har svårt att få uppehållstillstånd utan pågående arbete eller studier.

Även bland magisterexaminerade är etableringsgraden lägre bland inresande än bland svenska examinerade födda i Sverige, men skillnaden är mindre i förhållande till svenska examinerade födda utomlands. Bland inresande magisterexaminerade har 56 procent en etablerad ställning, jämfört med 86 procent bland svenska examinerade födda i Sverige och 74 procent bland svenska examinerade födda utomlands.

Tabell 4. Antal examinerade 2019 som var kvar i Sverige 3 år efter examen och deras etablering på arbetsmarknaden 2022.³⁷

Examen	Grupp	Antal kvar i Sverige 2022	Studerar (%)	Etablerad ställning (%)	Osäker ställning (%)	Svag ställning (%)	Varken arbete/studier (%)
Master-examinerade	Svenska examinerade – inrikes födda	5 900	9	80	5	4	2
	Svenska examinerade – utrikes födda	780	17	62	9	7	6
	Inresande examinerade	1 770	26	59	6	6	3
Magister-examinerade	Svenska examinerade – inrikes födda	3 380	6	86	4	3	1
	Svenska examinerade – utrikes födda	540	8	74	7	8	4
	Inresande examinerade	310	19	56	12	9	4

³⁷ SCB. *Inresande studenter – vad gör de efter examen?*, Rapport 2026:2, 2026

2.2.3. Stora skillnader beroende på ursprungsland

SCB:s delrapport inom projektet *Work in Sweden* visar att etableringen på arbetsmarknaden bland inresande masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen varierar beroende på ursprungsland, ämnesområde och lärosäte.³⁸

Bland inresande masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen är andelen med etablerad ställning högst bland personer med medborgarskap i Norden och Asien, där omkring två tredjedelar är etablerade på arbetsmarknaden. Andelen är lägre bland examinerade från Europa och Afrika. Bland de länder som har flest inresande masterexaminerade är andelen etablerade högst bland indiska medborgare, medan en större andel av de examinerade från exempelvis Grekland och Spanien fortfarande studerar tre år efter examen.³⁹ En faktor som kan påverka detta är att medborgare i EU/EES-länder inte behöver betala för sina studier.

2.2.4. Högst andel stannar kvar inom teknik

Etableringen varierar även mellan olika ämnesområden. De högsta andelarna med etablerad ställning återfinns bland examinerade inom teknik och tillverkning samt inom samhällsvetenskap, juridik, handel och administration.

Något lägre andelar etablerade återfinns inom naturvetenskap, matematik och informations- och kommunikationsteknik samt inom hälso- och sjukvård och social omsorg.

Bland examinerade inom humaniora och konst är andelen etablerade lägre än inom de flesta andra ämnesområden.⁴⁰

Även mellan lärosäten finns skillnader. Bland inresande masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen är andelen med etablerad ställning högre bland dem som har tagit examen vid fackinriktade universitet än bland dem som har examinerats från breda universitet. Bland de lärosäten som examinerade flest inresande masterstudenter 2019 har Chalmers tekniska högskola den högsta andelen etablerade tre år efter examen.⁴¹ Detta är en effekt av att dessa lärosäten har en mycket hög grad av utbildningar inom teknikområdet.

Plint: Plattform för internationalisering

Plint är ett nationellt initiativ samordnat av Universitets- och högskolerådet (UHR) som ska stärka lärosätenas arbete med mottagande, etablering och långsiktig integration av internationella studenter och forskare. Syftet är att förbättra förutsättningarna för Sverige att attrahera och behålla internationell kompetens.

³⁸ Ibid

³⁹ Ibid

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Ibid

Sammanfattningsvis kan det övergripande läget illustreras enligt följande grafik. Som tidigare konstaterats bör statistiken tolkas med försiktighet, och möjligheten att dra raka jämförelser mellan dåtid och nuläge begränsas av de olika dataunderlagen.

Då	Nu
Sökande HT2020: cirka 89 600 till internationella masterprogram	Sökande HT2025: cirka 105 200 till internationella masterprogram
Antagna HT2020: cirka 22 600 antagna utan svenskt personnummer till internationella masterprogram	Antagna HT2025: cirka 28 000 antagna utan svenskt personnummer till internationella masterprogram
Inresande 2020/2021: cirka 22 900 inresande studenter på avancerad nivå	Inresande 2024/2025: cirka 29 800 inresande studenter på avancerad nivå
Examinerade 2020/2021: cirka 7 100 inresande examinerade på avancerad nivå	Examinerade 2024/2025: cirka 8 300 inresande examinerade på avancerad nivå
Kvar i Sverige 2016: cirka 30 procent kvar i Sverige av inresande studenter som examinerade 2014/2015 (ej bara avancerad nivå)	Kvar i Sverige 2022: cirka 36 procent kvar av inresande examinerade masterstudenter

3. Internationella doktorander

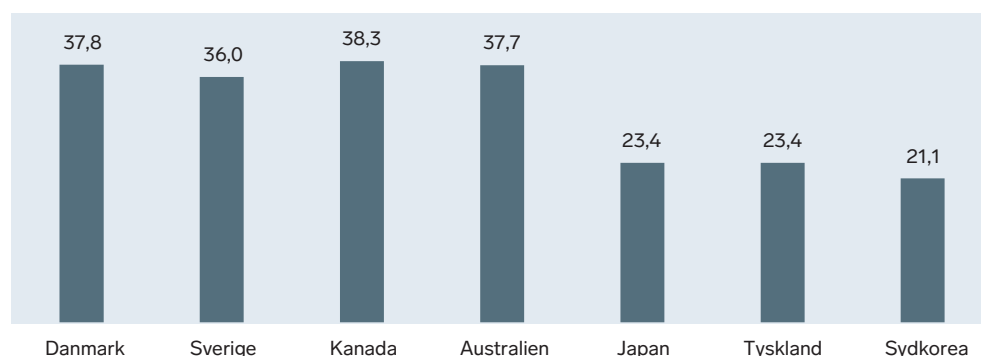
Internationella doktorander som disputerar vid svenska lärosäten utgör alltså en viktig resurs för svenska arbetsgivare. Utöver tillgängliga data visar intervjuerna med ett urval företag⁴² att rekrytering av disputerade personer från andra länder i flera fall är avgörande för att få tillgång till nödvändig spetskompetens, även om förutsättningarna varierar mellan branscher.

För vissa verksamheter är emellertid möjligheterna att rekrytera internationell kompetens begränsade på grund av särskilda krav på exempelvis säkerhetsprövning.

3.1. Nästan fyra av tio är internationella doktorander

Enligt data från OECD var 36 procent av de aktiva doktoranderna i Sverige utländska år 2023, vilket är ungefär densamma med statistiken från 2018 (35,5 procent) som låg till grund för 2021 års rapport.

Figur 4. Andel utländska doktorander 2023.⁴³



⁴² Se Kapitel 4 om företagsintervjuer

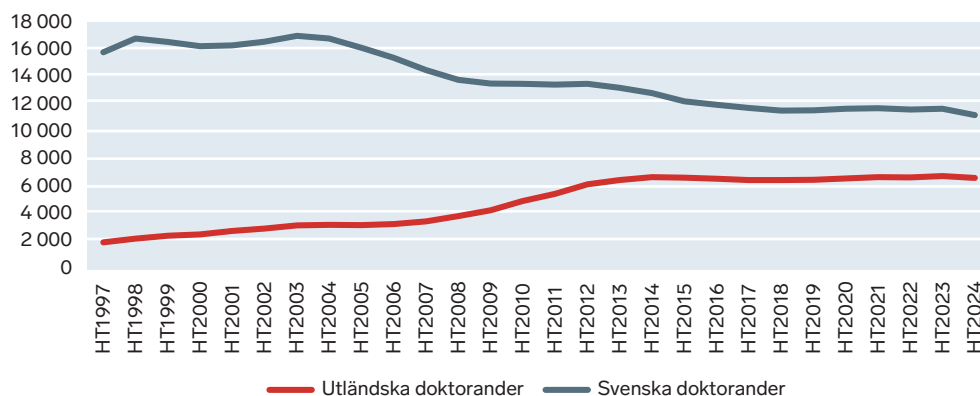
⁴³ OECD, *Education At a Glance 2025* och *Vetenskapsrådet, Forskarbarometern 2025*

I sammanhanget kan också nämnas att i Sverige är omkring två procent av befolkningen i åldern 25–64 forskarutbildade, medan snittet i OECD endast är en procent. Det stämmer väl överens med Vetenskapsrådets Forskarbarometer som bland annat pekar på att Sverige har dubbelt så hög andel forskare i befolkningen som OECD-snittet och att Sverige utmärker sig med en hög andel i privat sektor.⁴⁴

Samtidigt har andelen av befolkningen som påbörjar en forskarutbildning minskat kraftigt, mätt som andelen i en årskull som påbörjat forskarutbildning senast vid 30 års ålder. Det var som högst för årskullar födda på 1970-talet.⁴⁵

Sedan 2021, då den förra rapporten publicerades, har fördelningen mellan svenska och utländska doktorander varit förhållandevis jämn, med en något minskad andel svenska doktorander de senaste två åren (se figur 5 nedan). Den mindre nedgång som syns i slutet av tidsserien, särskilt 2024, bör tolkas med försiktighet eftersom UKÄ anger att de senaste uppgifterna är preliminära och påverkas av eftersläpning i rapporteringen. I ett längre tidsperspektiv har andelen svenska doktorander minskat kraftigt, med omkring 40 procent sedan början av 2000-talet.

Figur 5. Antal doktorander i Sverige över tid, utländska och svenska.^{46,47}



Av alla nybörjare i forskarutbildning 2024 var 42 procent utländska. Högst andel återfinns inom naturvetenskap och teknik, där 61 procent var utländska. Dessa doktorander kommer framför allt från Asien och Europa.⁴⁸ Se fördelning i figur 6.

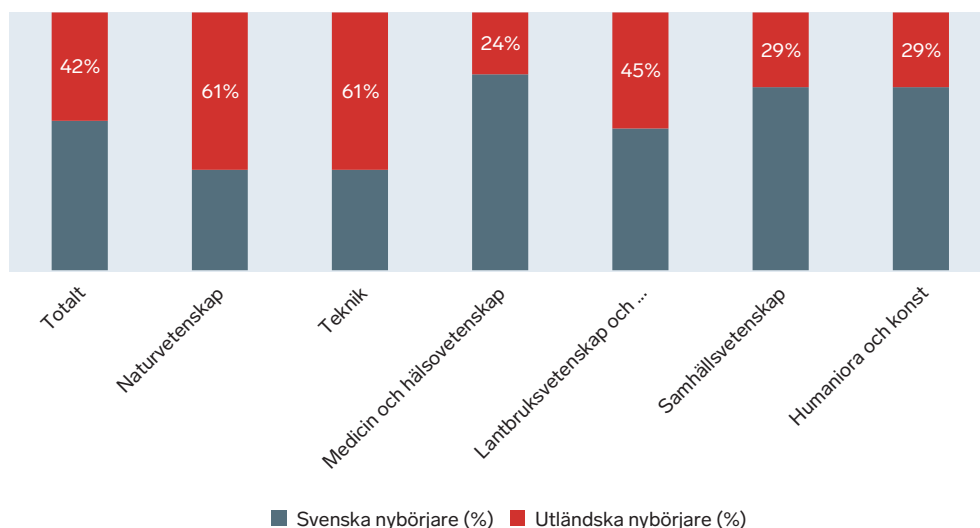
⁴⁴ UKÄ: *Universitet och högskolor – Årsrapport 2025* (Rapport 2025:11)

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ UKÄ: *Universitet och högskolor – Årsrapport 2025* (Rapport 2025:11)

⁴⁷ SCB: *Doktorander hösten 1973–2024 fördelade efter forskningsämnesområde*

⁴⁸ UKÄ: *Universitet och högskolor – Årsrapport 2025* (Rapport 2025:11)

Figur 6. Nybörjare i utbildning på forskarnivå, andel svenska och utländska nybörjare per forskningsämnesområde (2024).

3.2. Naturvetenskap och teknik fortsatt i topp

Den totala andelen utländska doktorander är ungefär densamma 2024 som 2020, men de har ökat totalt sett. Inom vissa forskningsområden syns dock större förändringar, tydligast är ökningen inom naturvetenskap samt lantbruksvetenskap och veterinärmedicin. Medicin och hälsovetenskap är det enda området där andelen utländska doktorander har minskat något under perioden. Andelen är högst inom naturvetenskap (60 procent) och teknik (55 procent).

Tabell 5. Antal och andel utländska doktorander i Sverige per forskningsområde 2024.⁴⁹

Forskningsämnesområde	Antal 2020	Andel utländska 2020 (%)	Antal 2024	Andel utländska 2024 (%)
Naturvetenskap	2 131	56	2 313	60
Teknik	1 787	53	1 780	55
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	110	36	119	40
Humaniora och konst	255	24	273	26
Samhällsvetenskap	695	24	792	27
Medicin och hälsovetenskap	1 299	23	1 325	21
Totalt	6 272	37	6 602	37

⁴⁹ UKÄ Statistikdatabas: Antal utländska doktorander per hösttermin och enligt forskningsämnesområde, forskningsämnesgrupp och forskningsämne samt SCB: Doktorander hösten 1973–2024 fördelade efter forskningsämnesområde

En analys av Svenskt Näringsliv från 2025 visar dessutom att andelen internationella doktorander bland disputerade inom AI är cirka 80 procent, för forskar-examinerade mellan 2020 och 2024. Snittet för övriga undersökta områden i den studien – halvledarteknik, kvantteknik och nanoteknik – är 70 procent.⁵⁰ Beroendet av internationella doktorander inom dessa områden är därmed mycket stort.

3.3. Nästan hälften av doktoranderna lämnar

I 2021 års rapport lyftes följande förklaringar till att en majoritet av utländska doktorandnybörjare väntades lämna Sverige: komplicerade regelverk, låga lönenivåer, brist på kontakter och svensk kulturell kompetens, brist på kännedom om rekryteringsprocesser och arbetsmarknaden samt otillräckligt stöd från lärosäten.

I de intervjuer som genomförts inför den här rapporten återkommer flera av dessa skäl. Samtidigt som stora omvärldsfaktorer såsom pandemin, geopolitiska förändringar samt justeringar av de svenska migrationsreglerna också påverkat förutsättningarna. Staten har också genom ett regeringsuppdrag såväl verkat för att fler ska stanna, som undersökt hur det går för de internationella doktoranderna.

En studie av utländska forskarexaminerade som tagit examen mellan 2017 och 2020 från projektet Work in Sweden visar att 57 procent av dessa var kvar i Sverige tre år efter examen. Andelen kvarstannande efter tre år är högst inom Teknik (64 procent), följt av naturvetenskap (58 procent).

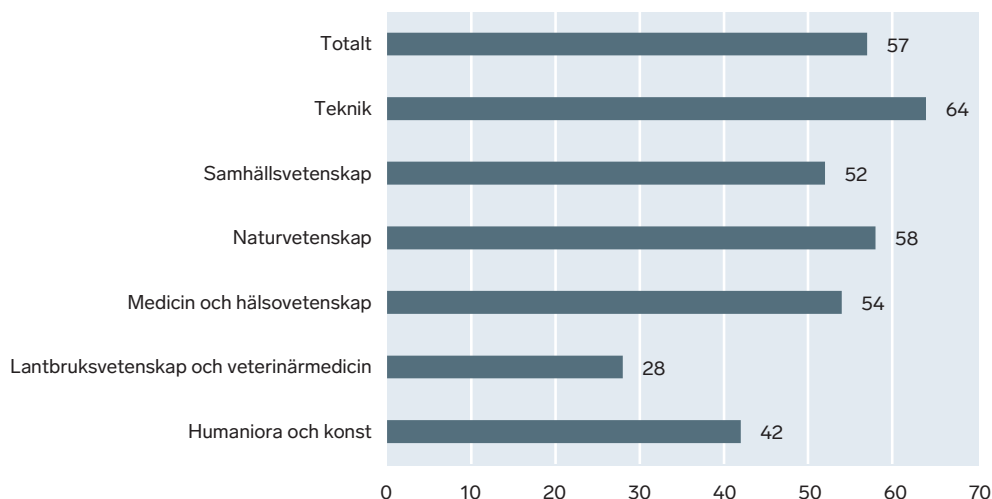
2021 års rapport baserades i stort på siffror från UKÄ, bestående av doktorsexaminerade mellan 1998–2012. Med grund i den statistiken konstaterades att det totala kvarstannandet efter tre år var 38 procent. Flest var inom Teknik (43 procent), följt av Humaniora och Konst (41 procent). För Naturvetenskap var siffran 40 procent. I rapporten redovisades också statistik baserad på doktorsexaminerade 1998–2017, som pekade på att över hälften av dessa är kvar i Sverige tre år efter examen.

Givet de olika källorna, samt det långa tidsspannet i de olika dataunderlagen, är det problematiskt att göra en rak jämförelse av nuläget och tidpunkten för den förra rapporten. Med viss försiktighet kan man dock hävda att de nya tillgängliga siffrorna från Work in Sweden visar att kvarstannandegraden ökat något – trots att variationer föreligger år till år. Men det är fortfarande nästan hälften som lämnar Sverige under de tre första åren efter examen.

⁵⁰ Svenskt Näringsliv, 2025. *Vart tar forskarna vägen?*

Figur 7 nedan redogör för kvarstannande tre år efter examen uppdelat på forskningsämnesområde:

Figur 7. Kvarstannande i Sverige tre år efter examen, per forskningsämnesområde för utländska forskarexaminerade som tagit examen mellan 2017 och 2020.⁵¹



3.3.1. Ålder, medborgarskapsland och lärosäten spelar in

De äldsta doktoranderna är i lägst utsträckning kvar i landet efter tre år. Vidare är fler tredjelandsmedborgare än EU/EES-medborgare kvar efter tre år.⁵² Luleå tekniska universitet samt Chalmers tekniska högskola har högst andel kvarvarande utländska forskarexaminerade efter tre år med hela 63 procent av 160 respektive 300 forskarstuderande. Därefter följer KTH, Linköpings universitet samt Karolinska institutet.

Tabell 6. Antal utländska forskarexaminerade 2017–2020 och därav andel kvar i Sverige, procent, de fem lärosätena med högst andel.⁵³

Lärosäte	3 år efter examen (%)
Luleå tekniska universitet (160)	63
Chalmers tekniska högskola (300)	63
Kungl. Tekniska högskolan (650)	61
Linköpings universitet (200)	61
Karolinska institutet (500)	60

⁵¹ SCB. *Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen*, Rapport 2026:3, 2026.

⁵² Ibid

⁵³ Ibid

LULEÅ TEKNISKA UNIVERSITET: “Näringslivssamverkan är en del av vårt DNA”

Luleå tekniska universitet är ett av de lärosäten där en relativt stor andel internationella studenter och doktorander etablerar sig i Sverige efter examen. Enligt vicerektor Sara Thorgren hänger detta nära samman med universitetets starka koppling till näringslivet och dess tekniska profil.

– *Näringslivssamverkan är en del av vårt DNA. Våra doktorander arbetar ofta i projekt tillsammans med företag, ofta i långsiktiga samarbeten.*

Den nära kopplingen till industrin innebär att många doktorander redan under utbildningen arbetar i projekt där företag är involverade. Kontakter med arbetslivet uppstår därmed naturligt inom forskningsprojekten, och i många fall är det samma företag som återkommer i olika samarbeten över tid. Universitetet gör ingen skillnad mellan svenska och internationella doktorander i detta avseende.

– *Är du rekryterad som doktorand kommer du in i en forskargrupp där samverkan med industrin ofta finns med i projekten. Då kommer man också naturligt in i de samarbetena.*

Thorgren framhåller att universitetets tekniska profil också innebär att många utbildningar ligger nära områden där efterfrågan på kompetens är stor. Samtidigt betonar hon att arbetet med att skapa goda förutsättningar för internationella studenter också handlar om de mer sociala och praktiska delarna av studietiden. Universitetet arbetar bland annat med mötesaktiviteter för nya studenter och uppmuntrar internationella doktorander att lära sig svenska genom kommunens språkutbildningar eller universitetets egna kurser. På mastersnivå har universitetet under olika perioder arbetat med mentorsprogram och studiebesök där internationella studenter fått möta arbetsgivare i regionen. Studenter organiserar också aktiviteter och utflykter där deltagarna får lära känna både regionen och de företag som finns där. Samtidigt menar Thorgren att kopplingen mellan studenter och arbetsmarknad kan stärkas ytterligare, särskilt tidigt under utbildningen.

– *Internationella studenter behöver få veta vilka företag som finns här och vilka kompetenser som efterfrågas. Där kan vi sannolikt göra mer tillsammans med arbetsgivarna.*

Ett återkommande tema i universitetets interna diskussioner är behovet av att tydliggöra karriärmöjligheter i näringslivet. Förebilder – internationella alumner som har stannat och gjort karriär i svenska företag – skulle enligt Thorgren kunna spela en större roll i att inspirera nya studenter.

När det gäller regelverk lyfter universitetets innovationskontor en särskild utmaning. Internationella doktorander kommer ofta med idéer till nya företag, men nuvarande regelverk kan göra det svårt att stanna i Sverige för att utveckla dem vidare.

– *Utländska doktorander har ofta idéer som kommer till innovationskontoret, men dagens regelverk gör det inte alltid enkelt att stanna och arbeta vidare med dem här.”* Samtidigt betonar Thorgren att frågan i grunden handlar om samverkan.

– *Det är i praktiken en kamp om arbetskraften där alla behöver rekrytera fler människor. Därför handlar mycket om vad vi kan göra tillsammans med arbetsgivare för att skapa tydliga vägar från utbildning till arbete.*

3.4. Nästan åtta av tio internationellt forskar-examinerade är etablerade på svensk arbetsmarknad

De utländska doktorander som är kvar i Sverige tre år efter examen har en god etablering på arbetsmarknaden. För forskarexaminerade 2017–2020 var 77 procent etablerade i Sverige 3 år efter examen.⁵⁴ I 2021 års rapport var siffran 69 procent för utländska doktorander, vilket – med förbehåll för att det är olika datakällor, med olika tidsspann – utgör en förbättring.

⁵⁴ SCB. Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen?, Rapport 2026:3, 2026

Högst etableringsgrad har de som disputerat inom teknik med 80 procent. Det är också den grupp där lägst andel har en anställning inom högskolan. Därmed bidrar dessa utländska doktorander inom teknikområdet i mycket hög grad till kompetensförsörjningen i näringslivet.

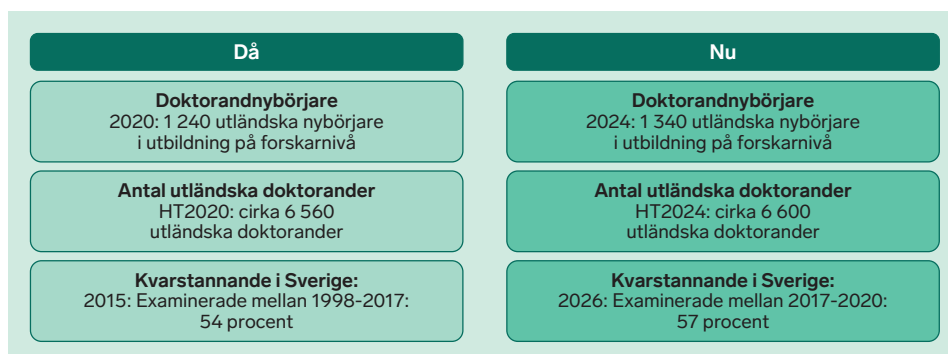
Även inom naturvetenskap och medicin är etableringsgraden för de internationella doktoranderna hög. Att medicinområdet har en relativt låg andel anställda inom högskolan beror bland annat på att många rekryteras till läkemedelsindustrin som har stora behov⁵⁵ samt att de med läkaranställning kan ha forskning i tjänsten på exempelvis en region.

Tabell 7. Arbetsmarknadsstatus och etablering för svenska och utländska forskarexaminerade 2017-2020 som var kvar i Sverige 3 år efter examen.⁵⁶

	Etablerade av utländska (%)	Etablerade av svenska (%)	Utländska, andel anställda inom högskolan (%)	Svenska, andel anställda inom högskolan (%)
Humaniora och konst	63	75	-	63
Lantbruksvetenskap och veterinärmedicin	-	91	-	49
Medicin och hälsovetenskap	75	92	39	25
Naturvetenskap	77	85	33	36
Samhällsvetenskap	72	87	60	70
Teknik	80	92	23	29

Chalmers tekniska högskola, Linköpings universitet och Kungliga Tekniska Högskolan är de tre lärosäten där andelen utländska etablerade forskarexaminerade är högst.⁵⁷ Etableringsgraden är högre för forskarexaminerade från EU/EES-länder jämfört med tredjelandsmedborgare, 81 procent respektive 74 procent.

Sammanfattningsvis kan det övergripande läget illustreras enligt följande grafik. Som tidigare konstaterats bör statistiken tolkas med försiktighet, och möjligheten att dra raka jämförelser mellan dåtid och nuläge begränsas av de olika dataunderlagen.



⁵⁵ IKEM. Innovations- och kemiindustrierna i Sverige. Fler forskarutbildade önskas, 2023

⁵⁶ SCB. Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen?, Rapport 2026:3, 2026

⁵⁷ Ibid

4. Företagsintervjuer

För att komplettera den deskriptiva statistiken av internationella masterstudenters och doktoranders etablering på den svenska arbetsmarknaden har intervjuer genomförts med ett urval svenska företag. Syftet är att fånga arbetsgivares erfarenheter av att rekrytera internationell kompetens, identifiera praktiska hinder och möjliggörare i rekryteringsprocessen samt belysa vilka kompetensbehov som är särskilt svåra att tillgodose.

VOLVOKONCERNEN: ” Interna jobbyten bör inte kräva en ny process för arbetstillstånd”

Volvokoncernen är ett globalt industriföretag med verksamhet i över 190 länder och med stora utvecklingscenter i Sverige. Företaget befinner sig mitt i en omfattande teknologisk omställning med bland annat elektrifiering, digitalisering och mjukvaruutveckling som fokuserade teknikområden.

Cecilia Hallengren Aronsson, global personalchef för divisionen som ansvarar för teknikutveckling, inköp och produktion av lastbilar inom Volvokoncernen:

– *Den största utmaningen i rekryteringen är de mest nischade kompetenserna inom mjukvara och cybersäkerhet. Även om det finns IT-kompetens på arbetsmarknaden är det inte alltid den spetskompetens som vi behöver.*

När sådan kompetens inte finns att hitta i Sverige rekryterar Volvo internationellt. Företaget arbetar aktivt med globala talangflöden och har utvecklat en modell där rekrytering även sker via koncernens verksamheter i andra länder.

– *Vi använder vårt globala ekosystem. I exempelvis Indien och Brasilien finns starka talanger som vi ibland rekryterar lokalt och som senare får möjlighet att flytta till Volvo i Sverige.*

Samtidigt är rekrytering av studenter från svenska universitet en viktig del av företagets långsiktiga strategi. Volvo samarbetar nära med flera lärosäten, särskilt Chalmers i Göteborg, och driver olika studentprogram för att tidigt identifiera framtida medarbetare.

– *Våra studentprogram och universitetssamarbeten är betydelsefulla för oss. Mastersstudenter är den viktigaste rekryteringsbasen, medan doktorander ofta kommer in genom forskningsarbeten med lärosätena.*

När internationella experter rekryteras till Sverige är förutsättningarna för medföljande familjemedlemmar ofta avgörande för om etableringen lyckas. Möjligheten för medföljande partner att arbeta samt tillgång till skolor för barn lyfts som centrala faktorer.

– *För att internationell kompetens ska stanna behöver hela familjen fungera i vardagen – arbete för medföljande, bra skolor för barnen och en smidig etablering i samhället. Vi har stor erfarenhet av detta och vet hur viktigt det är med en välfungerande process för etablering.*

Volvo ser att regelverket kring arbetstillstånd har förbättrats jämfört med tidigare, men upplever fortfarande administrativa hinder som försvårar rörlighet och utveckling inom företaget.

– *Det vore en stor fördel om ett arbetstillstånd inom samma företag kunde gälla för flera arbetsroller. När personer redan är etablerade i Sverige borde interna jobbyten inte kräva en helt ny tillståndprocess. Det är en onödig byråkrati som tar tid och resurser i anspråk.*

ASTRAZENECA: “En fjärdedel av våra anställda är födda utomlands”

AstraZeneca är ett globalt läkemedelsföretag med verksamhet i hela värdekedjan – från tidig forskning och kliniska studier till produktion och kommersialisering. Företagets stora forskningsanläggning i Sverige, i Göteborg, sysselsätter ett stort antal högtbildade specialister, inklusive omkring 600 disputerade forskare.

Anna Sandström, Senior Director Science Policy and Relations Europe, AstraZeneca:

– En fjärdedel av våra anställda är födda utomlands och ungefär en tredjedel har utländsk bakgrund. Det säger något om hur viktig internationell kompetens är för oss.

Företagets kompetensförsörjning sträcker sig över många discipliner, och särskilt inom forskningen finns ett stort behov av mycket specialiserad kompetens. Rekrytering sker därför ofta internationellt.

– När vi rekryterar till vår forskningsanläggning i Göteborg sker det nästan alltid internationellt. Ofta söker vi mycket specialiserad kompetens, och då måste vi titta globalt.

Samtidigt är det en fördel när kandidater redan finns i Sverige, exempelvis efter studier eller forskarutbildning. Processen att rekrytera personer som redan är etablerade i landet upplevs ofta som enklare. Trots detta rekryteras ungefär hälften av de nya medarbetarna i Göteborg direkt från andra länder.

AstraZeneca arbetar aktivt för att stärka kompetensförsörjningen genom samarbeten med universitet och forskningsmiljöer. Företaget deltar i studentmässor, driver traineeprogram och organiserar initiativ som sommarforskarskolor för att synliggöra karriärmöjligheter inom läkemedelsindustrin.

– Kopplingen mellan akademi och industri är avgörande. Forskningssamarbeten och mobilitet mellan sektorerna gör att vi kan bygga kompetensbasen och rekrytera från Sverige.

Samtidigt lyfts betydelsen av smidiga processer när internationell kompetens rekryteras.

– Om processerna tar för lång tid kan kandidater hitta andra möjligheter. Det är ofta mycket kvalificerade personer med familjer som behöver fatta beslut snabbt.

Utöver administrativa processer påverkar även andra faktorer Sveriges attraktivitet, såsom bostadsmarknad, skolor och hur tryggt samhället upplevs.

– När någon överväger att flytta hit handlar det inte bara om jobbet. Man måste kunna säga till en familj att det finns bra skolor, bostäder och en fungerande vardag.

AstraZeneca framhåller också vikten av ett starkt innovations- och forskningsklimat i Sverige. Förutsättningar för forskningssamarbeten, tillgång till riskkapital och möjligheter till avknoppningar från akademin lyfts som viktiga delar i att stärka Sveriges position som kunskapsnation.

PwC Sverige: Rekrytering av internationella talanger hämmas av långa processer Kompetensbehov och förändrade kompetenskrav

PwC Sverige är en av de största aktörerna inom revision och rådgivning. Tjänsterna sträcker sig över områden som finansiell rapportering, skatt, hållbarhet, AI och tech, cybersäkerhet, regelverk och transaktioner. I takt med att företagens behov blir mer komplexa fortsätter efterfrågan på företagets tjänster att öka, och därmed även behovet av nya medarbetare med olika erfarenheter och kompetenser.

Inom rådgivningsverksamheten finns behov av specialiserad kompetens inom exempelvis olika regelverk, cybersäkerhet, AI och transaktionstjänster. För vissa roller efterfrågas medarbetare med avancerad utbildning på masternivå eller motsvarande, ofta med ytterligare arbetslivserfarenhet. Internationella kandidater utgör där en viktig rekryteringsbas. Inom revisionsverksamheten är kompetensbehoven mer generella och företaget utbildar i större utsträckning nyanställda internt.

Förutom att PwC efterfrågar talanger med en formell utbildning eller djupare branschexpertis blir det allt viktigare för PwC att rekrytera personer som är nytänkande och villiga att anpassa sin kompetens och sitt arbetssätt för att hänga med i den snabba omställningen. Dessutom genomsyras i stort sett alla roller av någon nivå av teknisk kompetens, något som blir allt viktigare.

Susanne Simkens, Head of Talent Acquisition, PwC Sverige:

– I dag räcker det inte med specialistkompetens inom ett område, man måste även ha en grundläggande teknisk förståelse oavsett roll för att kunna föra trovärdiga dialoger med våra kunder.

Regelverk och arbetstillstånd

Susanne upplever att regelverket kring arbetstillstånd är komplext och tidskrävande, särskilt för internationella studenter som utbildats i Sverige. Kort tidsfrist för att hitta arbete efter studier och omfattande administrativa krav uppges försvåra rekryteringen, och leda till stor osäkerhet för såväl arbetsgivaren som kandidaten. En risk kan vara att arbetsgivare inte alltid väljer den mest kvalificerade kandidaten.

Susanne pekar på att arbetstillstånd initialt är knutna till en specifik arbetsgivare, vilket kan begränsa rörligheten för personer med efterfrågad kompetens. Lönekrav kopplade till arbetstillstånd är också en betydande utmaning, särskilt eftersom ingångslöner i vissa yrken inte når upp till gällande gränsvärden. Det tar dessutom mycket tid och resurser att en tjänst måste annonseras i minst tio dagar via Arbetsförmedlingen om den ska tillsättas av en person utanför EU, trots att kvalificerade kandidater redan sökt via företagets egna annonser.

– Regelverket kring arbetstillstånd är alldeles för krångligt. Internationella studenter som har utbildat sig i Sverige får alldeles för lite tid på sig att hitta ett jobb innan de måste lämna landet, samtidigt som de möter många krav som är svåra att leva upp till, säger Susanne.

Integration och etablering av internationella medarbetare

PwC Sverige erbjuder stöd till internationella medarbetare i form av språkkurser, stöd i administrativa frågor och introduktionsinsatser. Samtidigt menar Susanne Simkens att internationella studenter ofta upplever att den sociala integrationen, både på arbetsplatsen och i samhället, är begränsad. Det är vanligt att deras sociala nätverk främst består av andra internationella studenter i Sverige, vilket gör det svårt att på riktigt bli en del av svenska sammanhang. Här kan universiteten spela en särskilt viktig roll genom att inte bara skapa nätverk bland internationella studenter utan aktivt stärka kontakterna mellan internationella och svenska studenter. Dessutom skulle ett ännu tätare utbyte mellan internationella studenter och näringsliv redan under studietiden underlätta etableringen på arbetsmarknaden och samtidigt gynna arbetsgivare som vill attrahera och behålla internationella talanger.

LOW NOISE FACTORY: "Internationell kompetens är inte ett komplement, den är arbetskraften"

Low Noise Factory är ett svenskt högteknologiskt företag med cirka 30 anställda som utvecklar specialiserad hårdvara för bland annat radioastronomi och kvantdatorer. Företaget levererar till globala aktörer som Google och Amazon och verkar i en starkt forskningsintensiv miljö där kompetenskraven är mycket höga.

Arsalan Pourkabirian, Head of Semiconductor Devices Department, Low Noise Factory:

– Internationell kompetens är inte ett komplement – den är arbetskraften. I Sverige finns mycket få kandidater som uppfyller våra kompetenskrav.

Rekrytering och kompetensförsörjning

– Vi annonserar ofta i månader för varje rekrytering. Även när vi hittar rätt kompetens är det svårt att konkurrera internationellt, särskilt med lönenivåerna i USA.

Lönenivåer i Sverige anges vara betydligt lägre än i exempelvis USA, vilket påverkar konkurrenskraften. Samtidigt uppfattas Sverige som attraktivt genom god livskvalitet och balans mellan arbete och privatliv, vilket särskilt lockar kandidater med familj. Företaget verkar på en global arbetsmarknad där konkurrensen om kvalificerad teknisk kompetens är hård. Andra länder erbjuder i vissa fall mer förmånliga villkor, exempelvis skattelättnader för internationell arbetskraft.

– I flera länder kan internationella specialister få högre disponibel inkomst genom särskilda skatteincitament, vilket påverkar Sveriges konkurrenskraft.

Regelverk och politiska förutsättningar

Stabilitet och förutsägbarhet i regelverk samt tydliga vägar till långsiktig etablering och medborgarskap lyfts som centrala faktorer. Samtidigt framhålls snabbspår för högkvalificerad arbetskraft som en positiv utveckling, särskilt för forskarutbildade.

– Regelverket uppfattas som föränderligt och svårt att överblicka. Det rör sig från den ena extremen till den andra. Osäkerheten gör det svårare för internationella kandidater att välja Sverige.

Etableringshinder för internationell arbetskraft

Företaget ser praktiska etableringshinder som särskilt viktiga för internationella medarbetare, bland annat bostadsbrist och svårigheter att få långsiktigt boende, begränsad tillgång till internationella skolor och etableringsmöjligheter för medföljande familjemedlemmar.

Samverkan med lärosäten och rekryteringskanaler

Low Noise Factory bedriver forskningssamarbeten med universitet nationellt och inom EU-finansierade projekt, vilket fungerar som en viktig rekryteringskanal. Företaget efterfrågar samtidigt starkare koppling mellan utbildning och arbetsmarknad. Exempelvis ser man potential att stärka integrationen i samhället och kontakten med arbetsmarknaden genom fler företagskontakter och karriäraktiviteter.

SCALINQ: “Vill vi vara världsledande måste vi vara ett land som världsledande talang vill komma till”

SCALINQ är ett Göteborgsbaserat högteknologiskt företag som utvecklar teknik och komponenter för kvantdatorer och system som ska fungera i extrema miljöer. Företaget grundades 2022 och har sedan starten haft en tydlig global inriktning, med verksamhet och närvaro på fem kontinenter och kunder främst utanför Sverige. Bolaget verkar inom ett starkt forskningsintensivt område där industristrukturen fortfarande är under utveckling.

Zaid Saeed, CEO och grundare, SCALINQ:

Kompetensbehov och rekryteringsutmaningar

SCALINQ beskriver rekrytering som företagets största utmaning, särskilt när det gäller att hitta och skala upp högspecialiserad kompetens inom kvantfysik, nanofabrikation och kryogen teknik. Verksamheten kräver ofta högutbildad personal och företaget har höga kompetenskrav.

– *Rekrytering är vår största utmaning – att hitta och skala upp människor är riktigt svårt.*

Eftersom kvantteknik fortfarande är ett framväxande område saknas dessutom en etablerad arbetsmarknad med rörlighet mellan företag.

Global konkurrens om talang

SCALINQ verkar på en global arbetsmarknad där konkurrensen om kvalificerad kompetens är mycket hård. Företaget har från starten haft ett internationellt perspektiv på rekrytering och ett multinationellt team med medarbetare från bland annat Tyskland, Indien och Filippinerna samt rekryteringar från svenska lärosäten som Chalmers, KTH och Lunds universitet.

– *Talangpoolen är densamma som företag i Kina, Taiwan, USA och Europa konkurrerar om.*

Regelverk och visumprocesser

Företaget framhåller regelverk kring visum och arbetstillstånd som det enskilt största hindret för rekrytering av internationell kompetens. Osäkerhet kring handläggningstider och möjligheten att få tillstånd försvårar planering, särskilt för unga företag med begränsade resurser. Företaget beskriver svårigheter kopplade till att kandidater i vissa fall måste lämna landet för att byta från studentvisum till arbetsvisum, vilket skapar praktiska och ekonomiska hinder.

– *Om vi säger att vi vill bli världsledande måste vi också vara ett land som världsledande talang vill komma till.*

Företaget upplever även att regelverken påverkar vissa nationaliteter särskilt mycket, trots att dessa grupper ofta representerar ledande kompetens inom relevanta teknikområden. Efterfrågan på större transparens, förutsägbarhet och individuella bedömningar i tillståndsprocesser lyfts.

Sveriges attraktionskraft och policyförutsättningar

SCALINQ betonar vikten av tydlig nationell strategisk inriktning för att attrahera internationell kompetens. Företaget efterfrågar en tydligare positionering av Sverige inom strategiska teknikområden, exempelvis kvantteknik, motsvarande hur vissa länder positionerat sig inom andra industrisektorer.

– *Ska Sverige bygga momentum inom ett område måste det finnas en tydlig nationell positionering.*

Universitetens roll och kompetensuppbyggnad

SCALINQ framhåller att svenska lärosäten kan spela en större roll i att bygga kompetensbasen inom framväxande teknikområden, exempelvis genom riktade utbildningsprogram och industrinära forskarsatsningar.

5. Avslutande reflektioner och slutsatser

5.1. Utvecklingen sedan 2021

I det följande jämförs med utvecklingen avseende internationella masterstudenter och doktorander.

5.1.1. Ökat intresse för internationella masterprogram

Sedan 2021 har intresset för internationella masterprogram i Sverige ökat. Antalet sökande har stigit över det senaste decenniet och når sin högsta nivå 2025. Även antalet behöriga och antagna har ökat, vilket tyder på att Sverige fortsatt är en attraktiv studiedestination, särskilt inom naturvetenskap och teknik.

Samtidigt har ökningen inte varit jämnt fördelad. Antalet antagna har inte ökat i samma takt som antalet sökande och behöriga, vilket innebär att konkurrensen om utbildningsplatserna har blivit större. Skillnaderna mellan utbildningsområden kvarstår också, där vård och omsorg fortsatt utmärker sig genom en betydligt lägre andel internationellt examinerade än övriga områden.

5.1.2. Bland internationella masterstudenter är det fortsatt lågt antal som stannar

Trots det ökade inflödet av internationella studenter är det fortsatt få som stannar kvar i Sverige efter examen. En dryg tredjedel av de inresande masterstudenterna är kvar i Sverige tre år efter examen, vilket innebär att en majoritet fortfarande lämnar landet.

Bland de inresande masterexaminerade som är kvar i Sverige tre år efter examen är etableringen på arbetsmarknaden relativt hög. Utmaningen ligger i övergången från studier till arbete. När denna övergång fungerar tyder resultaten på att internationellt masterexaminerade i stor utsträckning etablerar sig på ett sätt som är relevant för arbetsmarknaden. Vidare skulle fler internationella mastersstudenter kunna stanna kvar och arbeta om de undantas från det kommande lönekravet om 90 procent av medianlönen.

5.1.3. Sveriges beroende av internationella doktorander består

Utvecklingen vad avser internationella doktorander har ändrats mindre över tid. Andelen utländska doktorander i Sverige är fortsatt hög och ungefär i nivå med tidigare år. Andelen svenska doktorander har minskat något, och andelen utländska nybörjare i forskarutbildningen är särskilt hög inom naturvetenskap och teknik. Inom ett strategiskt viktigt område som AI är den hela 80 procent.

Det innebär att forskningssystemet och näringslivet i behov av forskarutbildad arbetskraft i betydande utsträckning är fortsatt beroende av internationell rekrytering, särskilt inom områden där efterfrågan på avancerad teknisk och naturvetenskaplig kompetens är stor. I kombination med att andelen i den svenska befolkningen som påbörjar forskarutbildning, särskilt inom dessa områden, har minskat under relativt lång tid förstärks detta beroende ytterligare.

5.1.4. Etableringen bland internationella forskarexaminerade har förbättrats men fortfarande lämnar nästan hälften

En förändring är att fler stannar och drygt hälften är kvar i Sverige tre år efter examen enligt den nypublicerade Work in Sweden-statistiken. Det är särskilt höga nivåer inom teknik och naturvetenskap. Dataunderlaget löper dock över lång tid, med andra tidsspänn än de huvudsakligt använda i föregående rapport, vilket gör att siffrorna bör tolkas med viss försiktighet. Även etableringen på arbetsmarknaden bland dem som stannar är hög, och förefaller ha stärkts något över tid.

Utvecklingen skiljer sig därmed något från situationen för inresande masterstudenter. Sverige framstår som mer framgångsrikt i att behålla och etablera disputerad kompetens än att ta vara på de som går från masterstudier till arbetsmarknad.

5.1.5. Regelverk och global konkurrens har blivit mer komplexa

Fortsättningarna har förändrats sedan 2021. Bland annat har regelverket för arbetskraftsinvandring skärpts främst genom införande av höga lönegolv. Samtidigt har vissa åtgärder vidtagits för att underlätta för, forskare och doktorander.

Till skillnad från doktorander och forskare införs i princip inga lättnader för studenter i kommande lagändringar. Snarare skärps reglerna för studenter exempel avseende möjligheterna att arbeta under studietiden.⁵⁸

Parallellt har den globala konkurrensen om kvalificerad kompetens ökat. Den teknologiska utvecklingen, särskilt inom digitalisering och AI, har lett till större efterfrågan på avancerad kompetens, samtidigt som flera länder aktivt arbetar för att attrahera internationella studenter och forskare. Detta innebär att Sveriges relativa attraktivitet i högre grad påverkas av både nationella regelverk och internationella utvecklingstrender.

⁵⁸ Regeringens proposition 2025/26:146 Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruk av uppehållstillstånd för studier

5.1.6. Allt färre doktorander från Sverige ökar beroendet av internationella studenter och forskare

Medan allt fler svenskar söker sig till högskolestudier har andelen i den svenska befolkningen som påbörjar doktorandstudier mer än halverats på 15 år.⁵⁹ UKÄ konstaterar att den höga andelen utländska doktorander, i kombination med att antalet svenskar som söker sig till doktorandstudier minskat, utgör ett problem, med bristande forskningsanknytning och attraktivitet som möjliga förklaringar. Vidare lyfts osäkerheten i forskarkarriären som en ytterligare förklaring, tillsammans med forskningens minskade status jämfört med en tidigare karriär i näringslivet.⁶⁰

Behovet av forskarutbildad arbetskraft i såväl akademien som näringslivet fylls därmed i allt högre grad av internationella doktorander. En grupp vars kvarstannande grad visserligen ökat, men som i grunden är något mer benägen att flytta från Sverige.

Eftersläpning i statistiken från SCB rörande antalet doktorander och mastersstudenter som stannar gör dessutom att det i dagsläget är svårt att se hur ändringar i migrationsreglerna, från 2021 och framåt, har påverkat kvarstannandet bland doktorander.⁶¹

5.1.7. De internationella studenternas positiva effekter på hela studentgruppen

Det allt högre internationella söktrycket till svenska masterutbildningar bör medföra att de studenter som antas nu är mer kvalificerade än tidigare. Att de dessutom utgör en något större andel av de studerande gör att deras inflytande över studentgruppen som helhet har ökat i betydelse. Det medför i sin tur en mer internationaliserad utbildning för samtliga studenter, även de svenska studenter som inte studerar utomlands under någon period av studietiden.

Vidare bör det faktum att inresande studenter är mer kvalificerade än tidigare medföra att den totala nivån på studentgruppen höjs, något som totalt sett brukar få positiva effekter för samtliga studerande. I en uppföljning av inresande från tredjelands konstaterade Riksrevisionen att dessa studenter bidragit till att höja kvaliteten på utbildningarna. Vidare konstaterar Riksrevisionen att de kvarvarande studenter som arbetar i lägre kvalificerade yrken, mycket sällan har bedrivit studier på avancerad nivå samt att missbruket av uppehållstillstånd är betydligt mer begränsat än vad som framgått av andra rapporter.⁶²

⁵⁹ UKÄ: *Universitet och högskolor – Årsrapport 2025* (Rapport 2025:11).

⁶⁰ Ibid

⁶¹ Universitetslärares. *Fler doktorander kvar i Sverige, 2026*

⁶² Riksrevisionen. *Tredjelandsstudenter i högskolan – antagning, uppehållstillstånd och organisering av utbildning*, RiR 2024:21, 2024

Såväl betalande som icke-betalande studenter som kommer till Sverige för att studera har en större benägenhet att ta examen än svenska studenter, vilket kanske påverkas av att de har svårare att hoppa av studierna och ta ett heltidsarbete.⁶³

5.1.8. Formativa år avgörande

Etableringen på arbetsmarknaden påverkas i hög grad av hur tidigt internationella studenter och doktorander får kontakt med arbetslivet i Sverige. De första åren under utbildningen – särskilt på masternivå – är avgörande för att bygga nätverk, förstå arbetsmarknaden och skapa vägar in i kvalificerade jobb. Samtidigt visar studier att internationella studenter i lägre utsträckning än svenska studenter har arbeten eller praktik som är kopplade till deras utbildning, vilket försvårar etableringen efter examen.

Dessa tidiga kontakter har även betydelse för inflödet till forskarutbildningen. Internationella masterstudenter utgör en viktig rekryteringsbas till doktorandutbildningen, men avsaknad av närhet till forskningsmiljöerna eller synliggörande av akademiska karriärvägar under studietiden riskerar försvaga även denna övergång. Intervjuer med både lärosäten och företag pekar på att tidig exponering mot arbetslivet och forskningsmiljöer är avgörande för att studenter ska välja att stanna i Sverige. Sammantaget tyder detta på att brister i etableringen under studietiden påverkar både övergången till arbetsmarknaden och till forskarutbildning, vilket ger långsiktigt negativa konsekvenser för kompetensförsörjningen. SULF:s doktorandförening har i Mars 2026 pekat på just vikten av att förbereda doktorander för arbetslivet, och att kontaktskapande med arbetsmarknaden och insatser kring svenskkunskaper är särskilt viktiga.⁶⁴

Studenter som kommer till Sverige under formativa år har också större sannolikhet att bilda familj och etablera sig här. Därmed blir frågor som rör hantering av anhöriga, bostadsmöjligheter, skolor och språkkunskaper också centrala. Flera av de intervjuade företagen lyfte fram att den osäkerhet som förändringarna i migrationslagstiftningen skapat avskräckt potentiella kandidater från att ta en anställning i Sverige. Detta trots att de redan byggt relationer under studie- eller doktorandperioden. Några företag menade också att frågor kring så kallade "kompetensutvisningar" eller utvisningar av närstående snabbt sprider sig i dessa internationella kretsar och leder till en negativ bild av Sverige.

5.1.9. Samverkan och näringslivsnära forskning centralt

Skillnader i att stanna kvar och etablering mellan utbildningsinriktningar och lärosäten pekar tydligt på betydelsen av samverkan med näringslivet. Inom teknik och naturvetenskapliga områden, där kopplingen till arbetsmarknaden ofta är stark, är både kvarstannandet och etableringsgraden högre. Lärosäten med en hög andel teknikinriktade utbildningar uppvisar också genomgående bättre utfall. För

⁶³ Universitetskanslersämbetet. *Inresande studenter på masterprogram vid svenska lärosäten, 2024*

⁶⁴ Universitetslärares. *Fler doktorander kvar i Sverige, 2026*.

branscher och miljöer med engelska som arbetsspråk blir det lättare att rekrytera internationella masterstudenter och doktorander.

När utbildning och forskning bedrivs i nära samarbete med företag skapas naturliga kontaktytor mellan studenter och arbetsgivare, vilket underlättar övergången till arbetsmarknaden. Intervjuer visar att sådana samarbeten – exempelvis genom gemensamma projekt, praktik eller forskningssamarbeten – bidrar till att studenter redan under utbildningen blir en del av relevanta nätverk. Samverkan fungerar därmed inte bara som en kvalitetsfaktor i utbildningen, utan som en central mekanism för att behålla internationell kompetens i Sverige. I avsaknad av sådana strukturer riskerar även efterfrågad kompetens att lämna landet.

5.1.10. Övergång med studie och arbete är avgörande

Trots ett högt internationellt söktryck till svenska masterprogram och en relativt god etablering bland dem som stannar, lämnar en majoritet av de inresande studenterna Sverige efter examen. Detta tyder på att den centrala utmaningen inte nödvändigtvis ligger i att attrahera fler studenter, utan i att skapa fungerande övergångar från studier till arbete. Detta blir särskilt viktigt eftersom antalet behöriga till framför allt utbildningar inom STEM-området förväntas minska kommande år, om inte regeringens STEM-strategi får önskade effekter.

Övergången präglas idag av flera hinder, däribland regelverk, tidsbegränsningar och brist på kontakter i arbetslivet. Intervjuer med företag visar att osäkerhet kring tillståndsprocesser och administrativa krav kan göra det mer riskfyllt att rekrytera internationella kandidater, vilket i praktiken kan leda till att företag avstår. Även det höga lönekravet för att beviljas arbetstillstånd anses av ett par intervjuade företag vara problematiska i samband med rekrytering till jobb för nyutexaminerade.

Även för studenter och doktorander som befinner sig i internationella miljöer och studerar eller arbetar på engelska, behöver ofta grundläggande kunskaper i svenska för att klara många vardagssysslor och som gör att de trivs och blir mer benägna att stanna i Sverige. Såväl lärosäten som företag gör insatser för att främja detta, men enligt intervjuerna finns här mer att göra för att på längre sikt få fler att vilja stanna.

Sammantaget skapar detta en situation där kvalificerad kompetens lämnar landet, trots att efterfrågan på arbetsmarknaden är hög. Att minska friktionerna i denna övergång framstår därmed som en av de mest centrala åtgärderna för att stärka kompetensförsörjningen och dra nytta av de investeringar som dessa studenter gjort i Sverige, och Sverige i dem.

Även efter att internationella masterstudenter eller doktorander har fått arbete uppstår utmaningar där arbetsgivaren och den anställde tvingas göra nya ansökningar när denne byter jobb inom samma företag eller koncern. Något som kan ske relativt ofta i början av en individs karriär. Det kan förhoppningsvis lösas genom kommande lagändringar.⁶⁵

⁶⁵ Nya regler om ansökningsförfarandet för viss uppehålls- och arbetstillstånd (Ds 2025:18)

5.1.11. Entreprenörskap och innovation en utmaning

Internationella studenter och forskare utgör en viktig del av Sveriges kompetensbas, särskilt inom teknik- och forskningsintensiva områden. Samtidigt är deras potential inom entreprenörskap och innovation inte fullt utnyttjad. Även om etableringsgraden är relativt hög bland dem som stannar, sker etableringen i stor utsträckning inom befintliga organisationer snarare än genom nyföretagande.

Intervjuerna med företagen visar att internationell spetskompetens ofta är avgörande för att utveckla avancerade teknologier och driva innovation. Konkurrensen om talanger som kan och vill starta företag blir därmed också hård. Att stärka förutsättningarna för internationella studenter och forskare att starta och utveckla företag i Sverige är därmed en viktig del av en bredare strategi för innovation, tillväxt och långsiktig konkurrenskraft. Ett högt lönekrav för att beviljas arbetstillstånd eller krav på att äga betydande delar av ett företag för att beviljas uppehållstillstånd för att driva näringsverksamhet hindrar nya kunskapsintensiva företag med bas i forskningen från att bildas i Sverige. Dessutom saknar Sverige ett uppehållstillstånd för tredjelandsmedborgare som är anpassat för startup-företag.



6. Reformförslag och rekommendation

I samband med 2021 års rapport efterlyste Svenskt Näringsliv reformer på följande fem områden: strategi, samverkan, attraktivitet, uppehållstillstånd och etablering, samt rekommendationer till svenska universitet och högskolor.

Sverige har sedan dess vidtagit ett flertal åtgärder för att underlätta för internationell kompetens att stanna i Sverige.⁶⁶ Flera av reformförslagen från 2021 är dock fortfarande aktuella. Därför föreslår Svenskt Näringsliv följande reformer.

6.1. Strategi

- Regeringen bör ta fram en nationell strategi för att underlätta för svenska företag att attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens. Strategin bör involvera alla berörda departement och innefatta faktorer som tillgång till bostäder, förutsägbar och begriplig migrationslagstiftning, korta tillståndsprocesser, etablering av internationella skolor och skatter samt möjligheten för familjer att följa med, arbeta och leva i Sverige.

6.2. 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.
- Främja kontakter och insatser från både lärosäten och arbetsgivare som underlättar integrationen vad gäller såväl språk som sociala sammanhang så fler internationella studenter och doktorander trivs bättre och väljer att stanna i Sverige. Inspiration kan hämtas från bland annat Stockholms akademiska forum.

⁶⁶ Uppdraget Work in Sweden, Vinnovas satsningar på strategiska teknologier, Vetenskapsrådets utlysningar av särskilda medel för internationellt verksamma forskare samt nyligen förändrade migrationsregler för doktorander och forskare.

6.3. Attraktivitet

- Stärk både de internationella rekryteringsinsatserna till utbildningsområden som möter stora behov på arbetsmarknaden, samtidigt som vi uppmuntrar fler svenska studenter att söka forskarutbildning.
- Ändra reglerna för expertskatt så de är mer internationellt konkurrenskraftiga samt omfattar fler. Den skattefria andelen av ersättningen för arbetet i Sverige bör höjas till 30 procent. Kompetenskravet för forskare bör justeras så att doktorsexamen utgör tillräcklig grund för expertskatt, utan ytterligare krav på postdoktoral tjänstgöring.
- Minska de administrativa kraven i samband med övergångar mellan olika anställningar inom ett och samma företag eller samma koncern.

6.4. Uppehållstillstånd och etablering

- Begränsningen på 15 timmar i veckan för arbete vid sidan av studierna bör ändras.
- Studenter bör i likhet med de som avslutat forskarstudier kunna beviljas ett förlängt jobbsökartillstånd med 18 månader.
- Studenter och doktorander som avslutat sina studier bör undantas från lönekravet på 90 procent av medianlönen.
- Stärk kopplingen till arbetsmarknaden under utbildningen genom mer av direkta kontakter med arbetsgivare, särskilt för internationella studenter som inte har samma nätverk eller förståelse för den svenska arbetsmarknaden som andra studenter.
- Regeringen bör tillsätta en utredning som tar fram regler för ett nytt uppehållstillstånd riktat mot tredjelandsmedborgare som vill etablera ett startup-företag i Sverige. Dessutom bör befintligt regelverk för de tredjelandsmedborgare som vill bedriva näringsverksamhet i Sverige göras mer ändamålsenligt.

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.

Referenser

Utredningar och propositioner

Prop. 2016/17:50. *Kunskap i samverkan – för samhällets utmaningar och stärkt konkurrenskraft*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2016/11/prop.-20161750>

Prop. 2025/26:87. *Nya regler för arbetskraftsinvandring*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2025/12/prop.-20252687>

Prop. 2025/26:146. *Bättre migrationsrättsliga regler för forskare och doktorander samt åtgärder för att motverka missbruk av uppehållstillstånd för studier*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2026/02/prop.-202526146>

SOU 2025:12. *AI-kommissionens Färdplan för Sverige*. <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2025/02/sou-202512/>

Rapporter

Vetenskapsrådet. *Forskningsbarometern 2025*. 2025. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2025-10-09-forskningsbarometern-2025.html>

Innovations- och kemiindustrierna i Sverige. *Fler forskarutbildade önskas*. 2023. <https://int.ikem.se/fragor-vi-driver/rapporter/rapport-fler-forskarutbildade-onskas/>

OECD. *Education at a Glance 2025*. 2025. https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2025_1c0d9c79-en.html

Riksrevisionen. *Tredjelandstudenter i högskolan – antagning, uppehållstillstånd och organisering av utbildning*, RiR 2024:21. Stockholm: Riksrevisionen, 2024. <https://www.riksrevisionen.se/granskningar/granskningsrapporter/2024/tredjelandstudenter-i-hogskolan---antagning-uppehallstillstand-och-organisering-av-utbildning.html>

Skolverket. *Elever i gymnasieskolan – läsåret 2024/25, Diarienummer:2024:1796*. Solna: Skolverket, 2025. <https://www.skolverket.se/sok-publikationer/publikationsserier/beskrivande-statistik/2025/elever-i-gymnasieskolan---lasaret-2024-25>

Svenskt Näringsliv. *Utländska masterstudenter och doktorander lämnar Sverige. Problem och hinder för internationell spetskompetens att stanna i Sverige*. 2021. https://www.svensknaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/bo80a8_rapport_internationell_spetskompetenspdf_1178641.html/Rapport+Internationell+spetskompetens_webb.pdf

Svenskt Näringsliv. *Vart tar forskarna vägen? En kartläggning av forskares karriärvägar inom fyra strategiska viktiga tekniker för Sverige*. 2025. https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/3x9xci_vart-tar-forskarna-va-genpdf_1244925.html/Vart+tar+forskarna+v%25C3%25A4gen%253F.pdf

Universitetskanslersämbetet. *Universitet och högskolor årsrapport 2025*, 2025:11. Johanneshov: UKÄ, 2025. <https://www.uka.se/vara-resultat/arsrapporten>

Universitets- och högskolerådet. *Internationella masterprogram i Sverige – Studentintresse och framtida kompetensförsörjning*. UKR, 2025. <https://www.uhr.se/publikationer/publikationsbutik/internationella-masterprogram-i-sverige---studentintresse-och-framtida-kompetensforsorjning/>

Universitetskanslersämbetet. *Inresande studenter på masterprogram vid svenska lärosäten*. Johanneshov: UKÄ, 2024. <https://www.uka.se/download/18.6103f98818ec1ab40a09d/1713431815870/Inresande%20studenter%20p%C3%A5%20masterprogram%20vid%20svenska%20l%C3%A4ros%C3%A4ten.pdf>

World Economic Forum. *The future of Jobs report 2025*. Genève: World Economic Forum, 2025. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/>

Statistik

OECD, 2023. Percentage share of mobile enrollments, doctoral or equivalent

Statistiska centralbyrån. *Antal examina efter examenskategori, examen, SUN-inriktning (1-siffernivå) för generella examina och kön, läsåren 1993/94–2024/25*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/hogskolevasende/studenter-och-examinerade-i-hogskoleutbildning-pa-grundniva-och-avancerad-niva/pong/tabell-och-diagram/examina/antal-examina-efter-examenskategori-examen-sun-inriktning-1-sifferniva-for-generella-examina-och-kon-lasaren-199394202425/>

Statistiska centralbyrån. *Doktorander hösten 1973–2024 fördelade efter forskningsämnesområde*.

Statistiska centralbyrån. *Sveriges framtida befolkning 2025–2070*. <https://www.scb.se/publikation/57587>

Statistiska centralbyrån. *Inresande studenter – vad gör de efter examen, Rapport 2026:2*. Örebro: SCB, 2026. <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-samt-forskning-inom-hogskolan/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/analyser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/pong/publikationer/inresande-studenter---vad-gor-de-efter-examen/>

Statistiska centralbyrån. *Utländska forskarexaminerade – vad gör de efter examen?, rapport 2026:3*. Örebro: SCB, 2026. <https://www.scb.se/publikation/62804>

Universitets- och högskolerådet. *Siffror från UHR 5: Hur internationella masterstudenter i Sverige upplever sina studier*. UHR, 2025. <https://www.uhr.se/publikationer/publikationsbutik/siffror-fran-uhr-5-hur-internationella-masterstudenter-i-sverige-upplever-sina-studier/>

Universitetskanslersämbetet och Statistiska centralbyrån. Universitet och högskolor: *Internationell studentmobilitet i högskolan 2024/25, UF 20 SM 2502 UKÄ och SCB*. UKÄ och SCB, 2025. <https://www.uka.se/download/18.6ca992cf19a-718244efb1/1764336696130/sm-Internationell%20studentmobilitet%20i%20h%C3%B6gskolan%202024-25.pdf>

Webbsidor

5 kap. 8 a § utlänningsförordningen (2006:97). https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/utlanningsforordning-200697_sfs-2006-97/#K5

European Commission. Choose Europe. *European Commission*. https://commission.europa.eu/topics/research-and-innovation/choose-europe_en

European Commission. Making Europe a global leader in life sciences. *European Commission*. Senast uppdaterad: 2 juli 2025. https://commission.europa.eu/news-and-media/news/making-europe-global-leader-life-sciences-2025-07-02_en

European Council. European Council conclusions on competitiveness and twin transition. *Council of the European Union*. Senast uppdaterad: 23 oktober 2025. <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/10/23/european-council-conclusions-on-competitiveness-and-twin-transition/>

Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien. IVAs vd – om Kina. *IVA* Senast uppdaterad: 14 maj 2025. <https://www.iva.se/publicerat/vd-ord-22-april-2025/>

Nature. US science after a year of Trump. *Nature*. Senast uppdaterad: 20 januari 2026. <https://www.nature.com/immersive/d41586-026-00088-9/index.html>

Regeringskansliet. Sverige satsar för att attrahera utländska forskare. *Regeringskansliet*. Senast uppdaterad: 12 november 2025. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2025/11/sverige-satsar-for-att-attrahera-utlandska-forskare/>

Reuters. Big Tech's \$635 billion AI spending faces energy shock test, S&P Global says. *Reuters*. Senast uppdaterad: 31 mars 2026. <https://www.reuters.com/world/china/big-techs-635-billion-ai-spending-faces-energy-shock-test-sp-global-says-2026-03-31/>

UKÄ Statistikdatabas – Högskolan i siffror: <https://www.uka.se/vara-resultat/statistik/hogskolan-i-siffror>

U.S. Department of State. Announcement of Expanded Screening and Vetting for Visa Applicants. *U.S. Department of State*. Senast uppdaterad: 18 juni 2025. <https://www.state.gov/releases/office-of-the-spokesperson/2025/06/announcement-of-expanded-screening-and-vetting-for-visa-applicants>

Universitetsläraren. Fler doktorander kvar i Sverige. *Universitetsläraren*. Senast uppdaterad: 19 mars 2026. https://universitetslararen.se/2026/03/19/fler-doktorander-har-stannat-i-sverige/?utm_campaign=UL_19mar_26&utm_content=UL_19mar_26&utm_medium=email&utm_source=apsis-anp-3

Bilaga 1:

Vanliga begrepp för internationell studentmobilitet

Inresande studenter

Studenter som har ett utländskt medborgarskap och som är registrerade i högre utbildning i Sverige. Inkluderar både utbytesstudenter och freemoverstudenter.

Utbytesstudenter

Studenter som deltar i ett organiserat utbytesprogram mellan lärosäten, där studierna utomlands är tidsbegränsade och avses tillgodoräknas inom den utbildning studenten är antagen till vid hemlärosätet.

Freemover-studenter

Studenter som på egen hand organiserar sina studier i ett annat land och inte deltar i ett utbytesprogram. För inresande studenter i Sverige avser detta personer som själva ansökt till och antagits till utbildning vid svenskt lärosäte.

Inresande utbytesstudenter

Studenter från utländska lärosäten som deltar i ett organiserat utbytesprogram och är registrerade vid ett svenskt lärosäte under en begränsad period.

Inresande freemover-studenter

Studenter med utländskt medborgarskap som själva ansökt till och antagits till högre utbildning i Sverige, och som inte deltar i ett utbytesprogram.

Betalande studenter

Studenter som enligt svensk lag är skyldiga att betala anmälnings- och studieavgifter, i praktiken främst tredjelandsmedborgare (utanför EU/EES och Schweiz) som studerar i Sverige.

Inte betalande studenter

Studenter som inte omfattas av studieavgifter, inklusive medborgare i EU/EES och Schweiz samt personer med särskild rätt till avgiftsbefrielse enligt förordning

Bilaga 2:

Doktorandintervjuer

Stockholms Akademiska Forum har förmedlat kontakt till ett antal utländska doktorander i Stockholm, som per mail ställts ett antal frågor om för rapporten relevanta frågeställningar.

Doktorand i fysisk geografi, Stockholms universitet

1. What is your doctoral field, and at which university are you studying?

I am a doctoral candidate in Physical Geography at Stockholm University. My research focuses on remote sensing and water resources, especially the use of satellite data to monitor lakes and support water risk assessment.

2. What has worked good and not so good in your experience of coming to Sweden as a doctoral candidate?

Overall, my experience has been positive. Sweden offers a strong academic environment, good research infrastructure, and a work culture that values independence, trust, and work-life balance. I have also appreciated the international atmosphere in academia and the openness of many colleagues.

At the same time, some aspects have been more difficult. For many international doctoral candidates, **building a professional and social network outside academia can take time**. It can also be challenging to understand how the Swedish labor market works in practice, especially if your long-term goal is to stay after graduation. Even when the academic environment is welcoming, it is **not always easy to feel connected to the broader Swedish society** or to employers beyond the university.

3. Beyond migration-related legal aspects such as visa and residency, what do you think needs to be done to strengthen the integration of international doctoral candidates and their connection to the Swedish labor market during their studies?

I believe **stronger bridges are needed between universities and employers**. International doctoral candidates often develop highly valuable skills, but there are **limited structured opportunities to connect those skills to industry, government, or other parts of the labor market during the PhD**.

Some helpful measures could include:

- more targeted internship or collaboration opportunities with companies and public agencies,
- mentoring programs that connect international doctoral candidates with professionals outside academia,
- clearer career guidance on how PhD-level skills are valued in Sweden,
- and more support for learning professional Swedish, especially in ways linked to workplace situations.

Integration is not only about language. It is also about helping people understand workplace culture, recruitment expectations, and how to build networks in Sweden.

4. What do you think needs to be done to make it easier for you and other international doctoral candidates to want to stay and work in Sweden after graduation?

A key factor is **whether people can see a realistic future for themselves in Sweden after finishing their studies**. Many international doctoral candidates would likely be interested in staying if the path into the labor market felt clearer and more accessible.

This could be improved through:

- stronger recruitment links between doctoral education and Swedish employers,
- better recognition of doctoral candidates as highly qualified talent, not only as students,
- more visible career pathways outside academia,
- support for spouses and families,
- and a greater sense that international researchers are welcomed as long-term contributors to Swedish society.

For many of us, the decision to stay is influenced not only by formal opportunities, but also by whether we feel that our competence is understood, needed, and valued.

5. Do you have any other input you would like to share with the Confederation of Swedish Enterprise on this or related topics?

One important point is that international doctoral candidates represent a **long-term investment in advanced competence**. Many of us come to Sweden with strong motivation to contribute, both academically and professionally. If Sweden wants to remain competitive in research, innovation, and sustainable development, it is important not only to attract international talent, but also to create **better conditions for retaining it**. In my view, this is especially relevant in areas linked to technology, climate, environment, and data analysis, where international researchers can make strong contributions. There is a real opportunity for Swedish employers to engage more actively with doctoral candidates already based in Sweden, before they look elsewhere after graduation.

Doktorand i finans vid Handelshögskolan i Stockholm

1. **What is your doctoral field, and at which university are you studying?**

PhD in Finance at Stockholm School of Economics

2. **What has worked good and not so good in your experience of coming to Sweden as a doctoral candidate?**

Sweden has a **good work-life balance and a child-centric society** of doctoral students with children, but the immigration policy is clunky and challenging, sadly, it is not efficient.

3. **Beyond migration-related legal aspects such as visa and residency, what do you think needs to be done to strengthen the integration of international doctoral candidates and their connection to the Swedish labor market during their studies?**

Actual job market integration and efficient internship programs for PhD students would be helpful.

4. **What do you think needs to be done to make it easier for you and other international doctoral candidates to want to stay and work in Sweden after graduation?**

Sweden is a wonderful country with lots to offer but the job market is challenging, unemployment rate is one of the highest in Europe, and **job market integration for non-Swede workers is poor.**

5. **Do you have any other input you would like to share with the Confederation of Swedish Enterprise on this or related topics?**

A better job market integration and opportunities for qualified workers, not just “who you know” opportunities, would be great! Also, an anti-immigration sentiment is strong and strengthening among swedes. This country has so much to offer in terms of quality of life but **housing prices are abysmal and queues are long.**

www.svensktnaringsliv.se

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

Grafisk formgivning: Arkitektkopia AB, Bromma, 2026