

SWITCH TO SWEDEN

Lönegolv och inflöde av arbetskraft - men vad gör vi åt att tusentals högutbildade lämnar Sverige?

Tidöpartierna är överens om att halvera den planerade höjningen av lönekravet för arbetskraftsinvandring. Det är ett viktigt steg för ett ökat inflöde av kompetens. Men nu behöver vi börja tala om utflödet. Tusentals högutbildade lämnar Sverige för att de inte får en chans på arbetsmarknaden. Det är ett talangläckage vi inte har råd med. Det skriver Switch to Sweden och ett antal aktörer inom innovations- och näringslivssektorn.

Näringslivet varnar återkommande för kompetensbrist, och den väntas bli större i framtiden. Arbetsförmedlingen [rapporterar](#) om brist på ingenjörer, programmerare, tekniker, och specialister inom den gröna omställningen. Vanliga orsaker till misslyckade rekryteringsförsök uppges vara avsaknad av relevant arbetslivserfarenhet inom främst naturvetenskapligt arbete, tekniskt arbete och data/it. Det här gapet kan inte lösas med enbart svensk arbetskraft och nytutexaminerade – tillgången räcker inte till.

Samtidigt lämnar tusentals högutbildade personer landet varje år. Enligt [SCB](#) var 57 procent av de utomeuropeiska invandrare som lämnade landet förra året högutbildade. Det betyder att tusentals personer med universitetsexamen – människor som redan investerat i Sverige – gav upp och flyttade någon annanstans. **Det är talangläckage vi inte har råd med.**

Debatten missar en kärnfråga

Just nu handlar debatten mycket om lönegolv för arbetskraftsinvandring. Det är betydande för många, och beskedet om halverad höjning välkommet. Men nu måste en lika central fråga upp på agendan: **varför tar vi inte bättre vara på den kompetens som redan finns här?**

Internationella studenter, doktorander, forskare och medföljande partners vill ofta stanna i Sverige. Ändå hålls de utanför arbetsmarknaden av krav på perfekt svenska, brist på praktikplatser och rekryteringskulturer som prioriterar kontaktnätet i Sverige. Hela 70 procent av jobben tillsätts med hjälp av kontakter. Resultatet blir att kompetensen går förlorad – i arbetslöshet eller genom att de lämnar landet.

Öppna dörren här hemma

Vi måste jobba parallellt: locka nya talanger, men också öppna dörren för dem som redan är här. Det senare är både snabbare och mer kostnadseffektivt.

På Switch to Sweden, ett nationellt initiativ lett av Linköping Science Park och finansierat av Vinnova, ser vi hur väl det fungerar när arbetsgivare vågar rekrytera internationell kompetens. När dörren öppnas och möten sker hittar företagen rätt kompetens.

Nyligen lanserade vi också en **handbok** för företag som vill rekrytera internationell kompetens – med steg-för steg-instruktion, checklistor, tips och goda exempel. Den är ett stöd för de arbetsgivare som är nyfikna men osäkra på hur de ska ta första steget. Och den är skapad med involvering av företag som redan har gått bortom det svenska CV:t.

Fem sätt att öppna dörren

Här är fem steg för att snabbt ta vara på den kompetens som redan finns i landet:

1. **Intervjugaranti.** Arbetsgivare bör ha som rutin att minst en internationell kandidat kallas till intervju för varje kvalificerad tjänst.
2. **Praktik som bro.** Fler praktik- och traineeprogram som inkluderar internationella akademiker.
3. **Mät läckaget.** Följ upp hur många högutbildade som lämnar Sverige, och varför.
4. **Språkstöd.** Arbetsgivare bör skapa förutsättningar för att lära internationella medarbetare svenska.
5. **Involvering av lärosätena:** Lärosätena bör ge internationella studenter förståelse för vikten av svenska språket i arbetslivet och akademien – och hjälpa dem att navigera.

Sverige har inte råd att vänta

För vissa företag är kompetensbristen akut redan idag. För andra väntar den runt hörnet. Att samtidigt låta tusentals högutbildade lämna landet varje år är ett dubbelt misslyckande – både för individerna och för samhället.

Vi måste självklart fortsätta locka nya talanger. Men samtidigt måste vi öppna dörren för dem som redan är här. Därför vill vi uppmana fler företag att våga ta steget. Börja med en praktikplats, intervjugaranti och språkstöd – små steg kan göra stor skillnad.

Anna Broeders, Switch to Sweden

Lena Miranda, Linköping Science Park

Lotta Wessfeldt, Ideon Science Park

Ann-Louise Larsson, Dalarna Science Park

Lovisa Bohlin, International House Gothenburg, del av Business Region Göteborg

Hela Galvis, Switch to Sweden

Erik Liborn, Vinnova

Bianca Dochterowicz, Vinnova

Therese Lindkvist, EURAXESS Sverige

För mer information vänligen kontakta

Anna Broeders, projektansvarig Switch to Sweden

Tel: 0725-743700

Mejl: anna.broeders@linkopingsciencepark.se

Om Switch to Sweden

Switch to Sweden är ett nationellt initiativ som kopplar samman svenska företag med högkvalificerad internationell talang som redan bor i Sverige. Syftet är att öka antalet framgångsrika matchningar genom att erbjuda:

- Stöd till företag om hur man rekryterar internationella yrkespersoner
- Vägledning för internationell talang om hur man navigerar på den svenska arbetsmarknaden
- Matchmaking-aktiviteter som underlättar kontakter och anställningsmöjligheter, inklusive ett AI-baserat matchningsverktyg

Switch to Sweden drivs av Linköping Science Park och finansieras av Vinnova. Mer på <http://switchtosweden.se>