

**Sverige i den globala
konkurrensen om kompetens**

Jakten på det nya kapitalet

**Tove Lifvendahl
Kristina Lindahl von Sydow
Sylvia Schwaag Serger**

FORES 2014

FORES

**Jakten på det nya kapitalet
– Sverige i den globala konkurrensen om kompetens**

Tove Lifvendahl, Kristina Lindahl von Sydow & Sylvia Schwaag Serger

1:a upplagan, 1:a tryckningen

FORES, Bellmansgatan 10, 118 20 Stockholm

08-452 26 60,
brev@fores.se
www.fores.se

Tryckt hos ScandBooks, Falun 2014
ISBN: 978-91-87379-16-1
Omslag: Kalle Magnusson

Fritt tillgängligt med vissa rättigheter förbehållna. FORES vill ha största möjliga spridning av de publikationer vi ger ut. Därför kan publikationerna utan kostnad laddas ner via www.fores.se. Enstaka exemplar kan också beställas i tryckt form via brev@fores.se. Vår hantering av upphovsrätt utgår från Creative Commons Erkännande-ickekommersiell-inga bearbetningar 3.0 Unported License (läs mer på www.creativecommons.se). Det innebär i korthet att det är tillåtet att dela, det vill säga att kopiera, distribuera och sända verket, på villkor att FORES och författaren anges, ändamålet är icke kommersiellt och verket inte förändras, bearbetas eller byggs vidare på.



Tove Lifvendahl
Kristina Lindahl von Sydow
Sylvia Schwaag Serger

Jakten på det nya kapitalet

Sverige i den globala
konkurrensen om
kompetens

FORES vill rikta ett särskilt tack till VINNOVA – Sveriges innovations-
myndighet – som har bidragit till finansieringen av denna rapport.

Om Fores

En grön och liberal tankesmedja

FORES – Forum för reformer och entreprenörskap – är en grön och liberal tankesmedja som vill förnya debatten i Sverige med tro på entreprenörskap och människors möjligheter att själva forma sina liv.

Miljö och marknad, migration, företagandet i civilsamhället, integritet, jämställdhet, global demokratisering och moderniserad välfärd – det är några av de frågor vi jobbar med. Vi är en öppen och oberoende mötesplats för samhällsengagerade, debattörer, akademiker och beslutsfattare i hela Sverige.

Tillsammans med personer i hela Sverige ska vi hitta lösningar på hur Sverige kan möta de utmaningar som globaliseringen och klimathotet innebär. Vi fungerar som en länk mellan nyfikna samhällsmedborgare, debattörer, entreprenörer, beslutsfattare och seriös forskning. FORES producerar böcker och arrangerar seminarier och debatter.

Besök gärna vår webbplats www.fores.se

Innehåll

Förord av FORES VD	xii
Om författarna	xv
Författarnas förord	xviii
Sammanfattning	xxi
Kapitel 1. Inledning	1
Kapitel 2. Internationell kompetens	13
Vad är kompetens? Kvalifikationer kontra färdigheter	13
Varför behövs internationell kompetens?	22
Vad avgör ett lands förmåga att attrahera kompetens?	26
Diasporans betydelse	32
Olika sätt att ta tillvara diasporan	35
Mångfald främjar innovation	41
Globaliseringen kräver internationell kompetens	46
Kapitel 3. Sverige – en inventering av läget	51
Vår attraktionskraft är inte tillräcklig	53
Svårt för invandrare att komma in på arbetsmarknaden	56
Näringslivet utnyttjar inte potentialen	59
Akademi: Bristande mobilitet på svenska universitet	64
Universiteten attraherar inte de bästa »globala talangerna«	68
Formella och informella barriärer	72
Återvändande svenskar outnyttjad resurs	82

Kapitel 4. Goda exempel	91		
Länder	92		
Australien	92		
Finland	93		
Frankrike	95		
Kanada	96		
Kina	98		
Mexiko	100		
Singapore	103		
Tyskland	104		
USA	106		
Näringsliv	108		
ManpowerGroup	109		
Multimind	111		
Lumenova	112		
Mitt Liv	113		
Swedbank	113		
Max Hamburgerrestauranger	114		
Coca-Cola Enterprises Sverige	115		
IKEA med flera	116		
Ants	117		
Näringslivet som opinionsbildare och pådrivande i utvecklingen	119		
IKEA med flera	116		
Ants	117		
		Akademi	124
			125
			125
			126
			128
			128
		Kapitel 5. Vad görs och vad kan göras?	135
			136
			140
			142
			142
			143
			144
			147
		Kapitel 6. Några förslag	149
			151
			153
			154
			155
			156
			156
		Kapitel 7. Sammanfattande slutsatser	159
		Referenser	169

Förord av FORES VD

Var är välkomstmattan?

Jag diskriminerar på arbetsmarknaden. Vid taxi-stolpen väljer jag aktivt en chaufför av utländsk härkomst. Killen bakom ratten – det är tyvärr nästan aldrig en tjej – är då nyfiken, välutbildad och kul att snacka med. Kalla mig gärna fördomsfull, men det gäller inte alltid för svensken.

I grunden är detta naturligtvis ett bekymmer. Utländsk kompetens tillvaratas inte, utan hamnar på jobb under deras kompetensnivå – eller inte på något jobb alls. Annan utländsk kompetens kommer inte ens hit, avskräckt av bristande karriärmöjligheter, svårigheter att få sin akademiska examen godkänd – och ett i flera avseenden kallt klimat.

När min kenyanska kompis Yvonne bjöds in som talare till Tällberg Forum, behövde hon svenskt visum, vilket hon fått flera gånger förut då hon talat på liknande event. Ändå verkade ambassadpersonalen övertygad om att hon skulle försöka stanna kvar i Sverige olagligt och utsatte henne för långa och för-

ödmjukande intervjuer. Visumet beviljades först när hon till slut tappade tålmodet och sa *»Varför skulle jag vilja stanna i Sverige? Jag fryser, maten är dålig, folk är otrevliga, min familj och mina vänner är i Kenya, jag har ett bra jobb här hemma medan jag skulle få ett skitjobb hos er.«*

Problemet är att personer som Yvonne inte försöker stanna i Sverige. Nu vet vi att den »sociala turism« som bland annat socialdemokraterna varnat för när det blivit lättare för folk att komma hit, uteblivit. För drygt fem år sen röstade riksdagen igenom världens mest liberala regler för arbetskraftsinvandring. Men alltför många resonerar som Yvonne. Det drabbar vår konkurrenskraft och betyder att mycket av den service vi idag tar för given är hotad eftersom Sverige redan på kort sikt saknar arbetskraft.

Fores nya rapport visar hur kampen om internationell kompetens hårdnar. Många utlandsrepresentationer har som uppdrag att locka folk att komma och att förbereda dem såväl språkligt som kulturellt. Och aktörerna blir fler, med Kina, Indien och Mexiko som nya mottagare av arbetskraft. Det är nu mycket vanligare att portugiser och spanjorer får jobb i Angola, Brasilien och Chile än tvärtom.

Samtidigt har debatten i bland annat Afrika svängt från »brain drain« – rika länder tar fattigare länders

Om författarna

bästa arbetskraft – till »brain gain« – den bästa arbetskraften åker utomlands, skickar tillbaks sju gånger mer pengar än det samlade biståndet och flyttar i många fall hem igen efter några år med nya färdigheter, nya kontaktnät och nytt kapital.

Rapporten levererar en rad förslag till universitet och högskolor, näringsliv, kommuner och stat. Vi avser att följa upp dem med respektive aktör, med utgångspunkten att *hela listan är miniminivån*; ska Sverige bli internationellt ledande kan vi inte bara göra vad andra redan gör utan måste innovativt komma på helt nya sätt att attrahera arbetskraft.

Viktigast av allt är ändå inte de enskilda åtgärderna utan att vi i grunden tänker om och inser att de flesta *inte* drömmer om att få leva och verka i Sverige. En öppen dörr räcker inte, välkomstmattan måste också vara utrullad.

Mattias Goldmann

VD, den gröna och liberala tankesmedjan Fores

Tove Lifvendahl är född i Seoul, Sydkorea och adopterades av svenska föräldrar i spädbarnsålder. Hon har en filosofie kandidatexamen i historia från Uppsala universitet samt studier i litteraturkunskap och nordiska språk. Dryga månadsvistelser har gjorts i Afrika (Sydafrika, Namibia och Zimbabwe) i samband med frilansuppdrag, och i Belgien i samband med föräldraledighet. Tove är författare till flera böcker och utkom 2011 med boken *Från sagoland till framtidensland. Om svensk identitet, utveckling och emigration*, som både bygger på intervjuer med utlandsboende svenskar, men också diskuterar svensk samhällskultur och självbild i relation till den ökade migrationen. Hon har tidigare bland annat arbetat som Senior Fellow på FORES, rådgivare på JKL, kommunikationschef på Svenskt Näringsliv och är i dag politisk chefredaktör på Svenska Dagbladet.

Kristina Lindahl von Sydow är född och uppvuxen i Sverige och hade tidigt en nyfikenhet på att leva, studera och arbeta utomlands. Hon har studerat italienska i Florens och engelska i Cambridge. Därefter tog hon en juris kandidatexamen i Uppsala. Juridikstudierna har kombinerats med ytterligare perioder utomlands och Kristina läste merparten av sina fördjupningskurser i juridik vid universitetet i Lausanne. Hon har även läst franska vid universitetet i Bordeaux. Hon har jobbat vid två av EU:s institutioner. Först på Europaparlamentets rättstjänst och, efter att ha återvänt till Sverige under några år, som rådgivare i den svenska EU-kommissionären Cecilia Malmströms kabinett. I den senare rollen var hon bl.a. ansvarig för frågor om arbetskraftsinvandring och integration. Efter tiden i EU-kommissionen har hon återvänt till Sverige ytterligare en gång. Kristina är i dag chef för EU-frågor och branschregleringar på Livsmedelsföretagen.

Sylvia Schwaag Serger är född och uppvuxen i Tyskland, med en tysk pappa och en kinesisk-amerikansk mamma. Hon har studerat på flera orter: i USA och i Italien, där hon tog en Bachelors Degree i ekonomi och fransk litteratur och en Masters Degree i ekonomi och statskunskap, samt i Storbritannien där hon disputerade i ekonomisk historia på London School of

Economics. Sylvia flyttade till Sverige som 27-åring. 2011 var hon sommarpratare där hon berättade om sitt liv som »fuskkines« och hur det är att tillhöra många olika kulturer men också att leva utanför sin »comfort zone« (t.ex. när hon invandrade till Sverige, men även när hon valde att lämna den akademiska världen efter disputationen). I dag är Sylvia adjungerad professor på Ekonomihögskolan vid Lunds universitet och direktör för internationell strategi på VINNOVA. Hon är även gästprofessor på Chinese Academy of Sciences Institute for Policy and Management.

Författarnas förord

Internationell kompetens blir allt mer ett begrepp som intimt förknippas med länders framgång. Det är också en fråga som engagerar på global nivå; rika som fattiga länder betonar vikten av att odla, attrahera och tillvarata kompetens eftersom det är direkt avgörande för deras framtida utveckling.

Vi som har författat denna studie har var och en på olika sätt kommit i kontakt med frågor som rör internationell kompetens. Tove Lifvendahl har skrivit om utlandssvenskar, invandrare och integrationsfrågor medan Kristina Lindahl von Sydow har jobbat med migrationsfrågor både i Sverige och på EU-nivå. Sylvia Schwaag Serger har studerat och skrivit om globala kunskaps- och kompetensflöden och deras påverkan på innovation och konkurrenskraft.

Trots våra olika utgångspunkter, upptäckte vi i de initiala samtalen oss emellan att vi gjort liknande erfarenheter och iakttagelser om fenomenet internatio-

nell kompetens i relation till olika aspekter av svenskt samhälls- och arbetsliv.

I Sverige sorterar vi gärna upp samhällsdebatten under olika etiketter. Invandringen sorteras upp i olika underkategorier, integrationsfrågan diskuteras för sig, arbetsmarknaden, skolan och välfärden placeras i skilda boxar, liksom frågor om forskning och utveckling, innovation, export och företagsklimat. Det är ett förfaringssätt som enligt oss snarare krymper än vidgar synfältet för de mer genomgripande utmaningar som Sverige står inför.

Detsamma gäller betraktelsesättet av människor. Man ses antingen som infödd eller invandrare, och invandrare är antingen flyktingar eller arbetskraftsinvandrare. Beroende på vilken kategori man placeras i så betraktas ens erfarenheter på ett visst sätt. Oavsett vilka skäl människor har för att komma till Sverige bör vi betrakta dem som kommer hit som en tillgång av internationell kompetens, i form av t.ex. språkkunskaper, utbildning och/eller yrkeskunskaper. Men också för deras nätverk och/eller kännedom om strategiska marknader. Akademi och näringsliv borde närmast talangscouta vid gränsen, och våra offentliga system borde mycket tydligare än idag inriktas på att skapa incitament för att vi så effektivt som möjligt kunde ta tillvara den kompetensen, varav somligt är färskvara.

Sammanfattning

Humankapitalet är den överlägset största konkurrensfaktorn i en kunskapsekonomi och regioners eller länders förmåga att attrahera, utveckla och förädla detta kapital är avgörande för deras framgång. Men det är också som med andra former av resurser – de kan användas eller förslösas, växa i värde eller illa skött bli en kostnad.

Sverige har i dag tillgång till ett stort och mångfacetterat utbud av internationell kompetens, men agerar i flera avseenden som om det inte fanns eller spelade någon roll för samhällsutvecklingen. Det får negativa konsekvenser både för landet och för enskilda individer. Vår förhoppning är att denna studie kan bidra till ökad insikt om nödvändigheten att Sverige snabbt blir bättre på att tillgodogöra sig denna nyckelresurs.

Uppsala/Stockholm/Malmö i februari 2014

Tove Lifvendahl

Kristina Lindahl von Sydow

Sylvia Schwaag Serger

I en kunskapsekonomi drivs tillväxt och konkurrenskraft av förmågan att odla, attrahera och tillvarata kompetenta människor. Humankapitalet har blivit den viktigaste konkurrensfaktorn, företag och länder emellan och de aktörer som är framgångsrika på att attrahera och utveckla sitt humankapital blir vinnarna i den nya ekonomin.

Den här rapporten tittar närmare på hur Sverige tar tillvara internationell kompetens. I definitionen ingår såväl utlandsfödda personer och personer med utländsk bakgrund, som svenskfödda personer och personer med svensk härkomst som har vistats i utlandet eller fortfarande gör det.

Rapporten visar att det återstår en del arbete för att Sverige ska kunna tävla om att tillvara internationell kompetens; att se den, värdera den, kunna utveckla och nyttiggöra den. Författarna visar på två huvudsakliga problem: Vi inte effektiva som land i att utnyttja den kompetens som redan finns tillgänglig för Sverige, vare

sig hos de invandrare som redan har kommit till Sverige eller hos de svenskar som skulle kunna tänka sig återvända till Sverige om de såg attraktiva möjligheter. Men också att Sverige i dagsläget inte tillräckligt attraktivt för globala talanger.

För att detta ska ske krävs det förändringar på flera nivåer både inom politiken, näringslivet och universiteten, men också att vi börjar se alla människor som möjliga talanger som har potential att bidra till vår innovationsförmåga, välfärd och konkurrenskraft. Rapporten visar konkreta sätt att göra Sverige till en naturlig aktör i det globala sammanhanget, där human-kapitalet är den främsta tillgången och konkurrensfaktor.

Kapitel 1

Inledning

»Talent is becoming the key competitive differentiator and countries and companies with access to the right talent are positioning themselves to succeed in the rapidly changing world of work.«¹

Ett lands förmåga att skapa tillväxt och välfärd avgörs av en blandning av olika faktorer. Några av dessa är tillgång till mark och naturresurser, kapital och välfungerande institutioner, men i allt högre utsträckning är det tillgång till kunskap och kompetens, och förmågan att omvandla dessa till efterfrågade produkter, tjänster och lösningar på samhällsutmaningar som avgör ett lands välfärd och konkurrenskraft.

Sverige, liksom stora delar av världen, är mitt i en pågående och omvälvande förändring av arbetsmarknaden och dess förutsättningar. Vi går från att vara

1. Global Agenda Council on Migration, 2012

en produktionsbaserad ekonomi till att bli en mer kunskapsbaserad. Samtidigt suddas gränserna mellan produktionssektorn och tjänstesektorn ut allt mer och produktionen blir mer komplex. Allt detta innebär förändrade behov hos arbetsgivarna som i ökande grad efterfrågar personer med både specifik och högkvalificerad kompetens. En studie från EU:s statistikmyndighet visar att kring 2020 kommer 42 procent av alla jobb finnas inom kategorin »skilled, non-manual occupations«.²

En snabb tillväxt och ekonomisk utveckling i länder som Kina och Indien, och en uttalad ambition att påskynda övergången från jordbrukssamhälle till kunskaps ekonomi, förstärker ytterligare den globala efterfrågan på kompetens. Man skulle kunna sammanfatta det som att humankapitalet har blivit den viktigaste konkurrensfaktorn, företag och länder emellan. De aktörer som är framgångsrika på att attrahera och utveckla sitt humankapital blir vinnarna i den nya ekonomin.

Den internationellt högt rankade handelshögskolan INSEAD i Singapore (INSEAD:s campus finns i Fontainebleau i Frankrike, Singapore och Abu Dhabi), lanserade nyligen vad de kallar The Global Talent Competiveness Index, ett försök att värdera olika länders attraktionsförmåga när det gäller att dra till

sig talanger.³ Genom att mäta vad länder gör för att skapa och förvärva talanger (input) och vilken sorts kompetenser och förmågor som är tillgängliga för dem (output), är den ett tecken i tiden på att humankapitalet har blivit en nyckelfaktor i den internationella konkurrensen.

Den här utvecklingen skapar nya utmaningar för de etablerade strukturerna. Länder kommer allt mer att mätas utifrån sin förmåga att kunna skapa jobb och dra nytta av en arbetskraft som blir alltmer rörlig, diversifierad och mångsidig. Som framgår av den här rapporten har många arbetsgivare, både i Sverige och globalt, redan i dag stora svårigheter att få tag på personer med rätt kompetens till de tjänster som ska tillsättas, samtidigt som arbetslösheten i många länder är oroväckande hög.

2012 fanns enligt Eurostat cirka 26 miljoner arbetslösa i EU samtidigt som beräkningar visar att det 2015 kommer att finnas så många som 900 000 otillsatta tjänster inom enbart ICT (Information and Communication Technology).⁴ Denna skeva ekvation är en stor förlust för alla inblandade. En bristande matchning på arbetsmarknaden riskerar att leda till att skapandet av nya jobb försenas eller uteblir helt, vilket i sin tur leder

2. CEDEFOP, 2010

3. Lanvin och Evans (red), 2013

4. Ibid

till att möjligheter att utvecklas går förlorade för både individer och företag och i slutändan också för länder.

»I en av de mest omfattande globala undersökningarna identifierade företagschefer hanteringen av kompetens (talent management) som deras enskilt största strategiska utmaning. [författarnas översättning]⁵«⁶

Citatet ovan är från en nyligen genomförd enkät, i vilken företagens förmåga att hantera kompetens bedömdes som bristfällig, vilket särskilt gällde företag i Västeuropa (se tabell 1). Jämfört med Nordamerika och Australien och Nya Zeeland ansågs europeiska företag vara betydligt sämre på att attrahera och värdera kompetens.

Förutom att kompetens blir allt viktigare för värdeskapande i en framväxande kunskapsekonomi och att den globala efterfrågan ökar, rör sig människor i en globaliserad värld alltmer över landsgränser. För att säkerställa tillgång till kompetens måste ett land därför sträva efter att vara attraktivt för kompetens oavsett om den kommer inifrån eller utanför landet. »De mest rörliga människorna är inte de fattiga utan de

Tabell 1. Så hanteras talanger per region

Det här företaget är effektivt på att (% instämmer helt):

	Nord-Amerika	Väst-Europa	Asien	Australien & Nya Zeeland	Öst-Europa & Ryssland
Attrahera de bästa talangerna	20%	12%	11%	29%	0%
Anställa de bästa talangerna	19%	9%	11%	21%	0%
Bedöma talanger	12%	7%	11%	14%	4%
Utveckla talanger	16%	11%	13%	21%	12%
Belöna talanger	23%	8%	11%	21%	4%
Behålla talanger	24%	11%	11%	15%	4%
Avskeda	8%	7%	0%	4%	0%
Utnyttja mångfalden	7%	6%	0%	1%	0%
Förena talangutveckling med företagsstrategi	19%	10%	16%	13%	4%

Källa: Boris Groysberg och Deborah Bell (2013). Egen översättning.

välutbildade, och de är eftertraktade som aldrig förr«.⁷*

De länder som tar ledartröjan och aktivt försöker skapa gynnsamma villkor för att utveckla och tillgodogöra sig internationell kompetens kommer att ha en stor konkurrensfördel, medan de länder som inte lyckas kommer att få allt större konkurrens.

I denna rapport vill vi lyfta begreppet *internationell kompetens* och hävda att tillgången till den och utnytt-

5. Hädanefter kommer författarnas översättningar av citat att markeras med en stjärna (*).

6. Groysberg och Bell, 2013

7. The Economist, 2006a

jandet av den är nyckeln till kunskapsekonomiernas utveckling. Vi definierar internationell kompetens som *internationellt rörliga människor med en viss utbildningsnivå och/eller kompetenser som efterfrågas på en global arbetsmarknad*.

I diskussionen om kompetensförsörjning läggs ofta tyngdpunkten på så kallad kvalificerad arbetskraft, det vill säga personer med specifik formell kompetens. Vi menar att definitionen bör hållas öppen till att omfatta olika sorters kompetenser och inte enbart fokusera på formella kvalifikationer eller högutbildade. Yrkeskicklighet och så kallade »soft skills« – som förmågan att lösa problem, att snabbt ta till sig ny kunskap och att kunna samarbeta med andra – kan ibland vara mer efterfrågad än formella meriter. Vi diskuterar därför också i rapporten konsekvenserna av att ha en alltför snäv inställning till kompetens, och jämföra det med formella kvalifikationer.

Således vill vi i vår definition av internationell kompetens lägga vikten vid den kunskap och kompetens som är sprungen ur sammanhang utanför Sverige, vilket därmed kan inkludera såväl utlandsfödda personer och personer med utländsk bakgrund, som svenskfödda personer och personer med svensk härkomst som har vistats i utlandet eller fortfarande gör det. I vilket land en person är född eller orsakerna till

att man har kommit till Sverige har i det här avseendet ingen betydelse. Det avgörande är vilken kompetens och kvalifikationer personen har, samt att dessa har förvärvats någon annanstans än här.

I denna rapport vill vi, utifrån dessa utgångspunkter, undersöka graden av anpassning och omställning i Sverige till dessa nya villkor. Sverige har haft en stark ekonomisk ställning internationellt givet landets storlek, men är Sverige på rätt väg när det gäller att stärka sin attraktionskraft för att säkra sin framtida position som konkurrenskraftig kunskapsekonomi? Har vi väl utvecklade metoder och rätt attityder för att ta tillvara den kunskap och kompetens som bärs av de människor som rör sig över våra gränser?

I Globaliseringsrådets slutrapport påpekades vikten av invandrare för Sveriges ekonomiska utveckling. Där identifieras tre sätt som invandrare kan berika landet på:⁸

1. Invandrare kan ha förvärvat särskild kompetens som ännu inte finns i Sverige.
2. Invandrare kan ha ett internationellt kontaktnät som är värdefullt för internationella affärer.

8. Globaliseringsrådet 2009, s. 89

3. Människor som bryter upp från sitt hemland är genomsnittligt sett mer kreativa och initiativkraftiga än de som hela livet bor kvar där de har fötts.

Därutöver skulle vi också tillägga att invandrare kan medföra och tillföra kapital för investeringar.

I en rapport från 2010 lyfte Svenskt Näringsliv fram frågan om kompetensförsörjning till företag.⁹ Där påpekas att små länder i regel är väldigt exportberoende, vilket gör kunskapen om andra länder och kulturer, och hur man gör affärer där, viktig. Rapporten menar att eftersom vi inte kan tävla med andra länder när det gäller kostnader på grund av att skattetrycket och bruttolönerna är höga, måste vi tävla på en annan planhalva. *»Om vi lyckas skapa en rörlig och flexibel arbetsmarknad där invandrare med olika kunskaper och kompetenser välkomnas, då har vi en chans att hävda oss via kvalitet och språklig och kulturell kompetens. Invandrare från länder som svenska företag gör affärer med har viktiga kunskaper i både språk och hemlandets kultur som är ovärderliga för exportföretagen«.*¹⁰ Förutom att invandrare tillför Sverige viktiga kompetenser visar en studie om tillväxt att små och medelstora aktiebolag

som drivs av personer vars föräldrar har invandrat till Sverige (andra generationens invandrare) växer snabbare än de som drivs av personer med svensk bakgrund.¹¹

Flera experter har på sistone påpekat att det är svårt för utlandsfödda akademiker att komma in på den svenska arbetsmarknaden, samt varnat att integration på arbetsmarknaden är en »ödesfråga« för Sverige.¹² Medan utländska studenter ses som en viktig källa för nyföretagande i länder som Kanada och USA¹³, kan det hävdas att de nuvarande reglerna för arbetstillstånd diskriminerar utomeuropeiska studenter som vill stanna i Sverige för att starta företag.¹⁴

Sverige har på pappret ett av världens mest öppna regelverk för arbetskraftsinvandring. Trots det har svenska arbetsgivare svårt att rekrytera rätt kompetens och vi har problem med att både attrahera de internationella talangerna och ta tillvara den internationella kompetens som redan finns här.

Ett antal rapporter och studier har belyst utlandsföddas bristande integration på arbetsmarknaden¹⁵, arbetsgivares svårigheter att rekrytera personer med relevanta kompetenser¹⁶ och de problem som utlands-

11. Efendic et al, 2012

12. Cronstedt, 2013

13. T.ex. Wadhwa et al, 2007

14. Entreprenör, 2013

15. T.ex. Arbetsförmedlingen, 2012

16. T.ex. Manpower Group, 2012

9. Wager, 2010

10. Ibid

svenskar möter på arbetsmarknaden och i samhället när de söker sig hemåt.¹⁷ Många svenskar är mycket beresta och öppna för att ta till sig nya influenser. Samtidigt har vi noterat att det finns ett bristande intresse, som ibland nästan tippar över till det negativa, hos omgivningen att ta i anspråk den kunskap och de erfarenheter som någon förvärvat utomlands. Enligt vår uppfattning belyser dessa studier endast delar av ett större fenomen som handlar om att Sverige som land ännu inte riktigt insett värdet av internationell kompetens, varför den är viktig, hur den tas tillvara och hur vi framgent i allt större utsträckning kommer att vara beroende av den.

Rapporten är indelad i fyra delar. I den första delen belyser vi olika aspekter av kompetens – hur den kan eller bör definieras, den globala efterfrågan, vad som avgör ett lands förmåga att attrahera den, varför just internationell kompetens är viktig för innovationskraft och tillväxt samt betydelsen av diasporanätverk för att stärka ett lands möjligheter att få tillgång till internationell kompetens. Därefter undersöker vi hur Sverige tar tillvara internationell kompetens inom olika delar av samhället och identifierar några formella och informella barriärer som förklarar varför Sverige, som land, slösar bort denna värdefulla tillgång. I den

tredje delen ger vi några exempel på hur olika aktörer – länder, den privata sektorn och akademi – har arbetat med att attrahera och ta tillvara internationell kompetens på sätt som man kan lära av. Slutligen redogör vi för några politiska initiativ i Sverige samt presenterar förslag på vad olika aktörer i landet skulle kunna göra för att både stärka Sveriges attraktionskraft för globala talanger och för att bättre ta tillvara den kompetens som redan finns inom landets räckvidd.

¹⁷ T.ex. Lifvendahl, 2012

Kapitel 2

Internationell kompetens

I detta avsnitt ska vi titta närmare på vad andra har uppmärksammat, inom vetenskapen och samhällsdebatten. Talande nog går det att hitta mer forskning som behandlar olika aspekter av frågan i andra länder, inte minst hos dem som gjort tillgången till internationell kompetens till en konkurrensfördel.

Vad är kompetens? Kvalifikationer kontra färdigheter

»Överallt så förändrar färdigheter (skills) liv och utvecklar ekonomier; utan rätt färdigheter blir människor fast i utkanten av samhället, den teknologiska utvecklingen omsätts inte i ekonomisk tillväxt och länder kan inte konkurrera i dagens ekonomier. Den farliga

kombinationen av arbetslösa akademiker på gatorna och arbetsgivare som samtidigt uppger att de inte kan hitta personer med de rätta kompetenserna, visar på att utbildning inte automatiskt leder till bättre kompetens, bättre jobb och ett bättre liv.«^{1}*

I diskussionen om kompetens blandas två aspekter som vi menar skiljer sig åt fundamentalt. Den ena aspekten handlar om yrken, kvalifikationer och examina, som t.ex. när man i EU-kommissionens »Agenda for new skills and jobs« från 2010 visar på beräkningar att det i EU kommer att saknas mellan 380 000 och 700 000 IT-ingenjörer och IT-tekniker redan kring 2015.^{2,3} Ett annat exempel är undersökningen från ManpowerGroup där svenska arbetsgivare anger att de har svårt att rekrytera säljare, kockar, förare, tekniker, mekaniker m.m.⁴

I en kunskapsekonomi kommer utan tvekan personer med hög utbildning och specifik kompetens att efterfrågas, men de arbetsgivare och beslutsfattare som enbart tittar på vilka formella kvalifikationer som de anser sig behöva, riskerar att rekrytera fel eller kan-

ske inte ens kunna rekrytera alls. Vi menar att kompetens också handlar om färdigheter, ibland kallad »soft skills«, som ofta är yrkesöverskridande och som vanligtvis inte garanteras av formella examina eller kvalifikationer. Sådana färdigheter är minst lika viktiga som formella kvalifikationer men att identifiera vilka färdigheter olika arbetsgivare behöver och att kunna bedöma huruvida människor besittar dessa ställer högre krav på företag och andra organisationer än att bara utgå från formella kvalifikationer. I kunskaps-samhället är t.ex. en persons förmåga att ta till sig ny kunskap och att utveckla och anpassa sig avgörande men det är inte uppenbart hur man ska kunna bedöma en sådan förmåga.

Institute for the Future⁵ har tecknat en radikal förändring av hur vi kommer att jobba i framtiden. Denna förändring gäller särskilt vilka kompetenser eller färdigheter som kommer att krävas på morgondagens arbetsplats (se figur 1 på nästa sida). Författarna till analysen säger mycket träffande:

»Många studier har försökt att förutsäga arbetskraftsbehovet inom specifika yrkeskategorier. Genomgående under åren har det dock visat sig att sådana förutsägelser är svåra att göra och

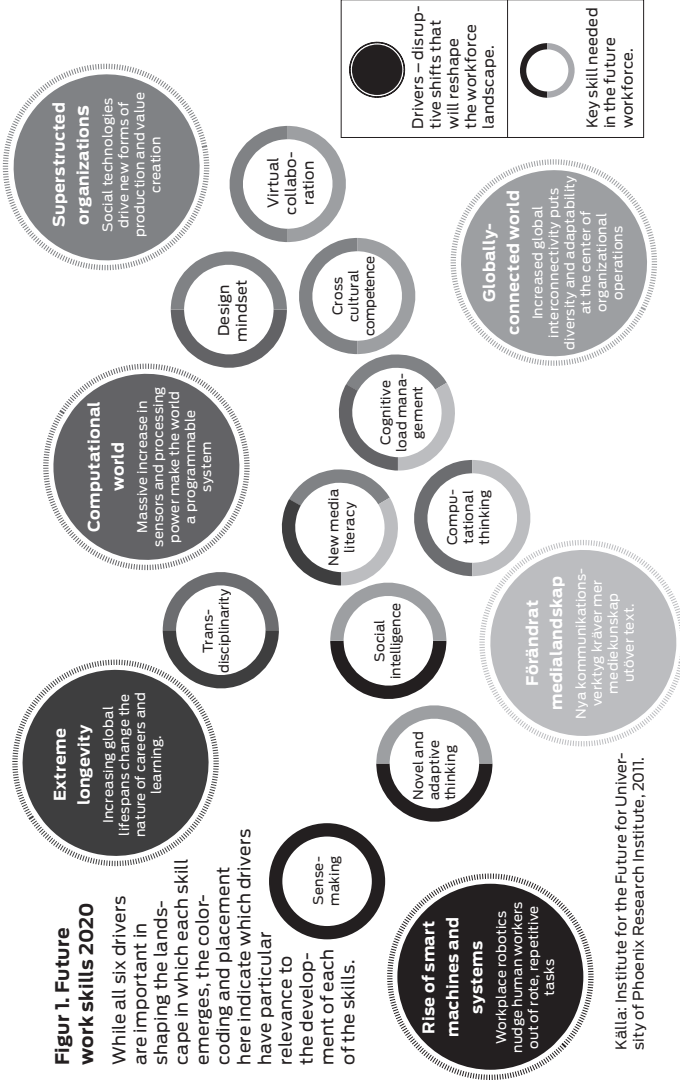
1. Huffington Post, 2013a

2. Tre år senare är prognosen uppräknad till 900 000 (Lanvin & Evans, 2013)

3. EU-kommissionen, 2010

4. ManpowerGroup, 2012

5. Institute for the Future, 2011



Källa: Institute for the Future for University of Phoenix Research Institute, 2011.

många av de tidigare prognoserna har visat sig vara fel. Snarare än att fokusera på framtida yrken så fokuserar denna rapport på framtida arbetskompetenser - färdigheter och förmågor som kommer att krävas inom olika arbeten och arbetsmiljöer.^{6}*

Några av färdigheterna som nämns är förmågan att jobba interdisciplinärt, att kunna hantera nya medier, att besitta social intelligens, vilket delvis men inte enbart handlar om kommunikationsförmåga, utan också om »cross-cultural competence« som vi återkommer till lite längre fram.

Ett annat intressant exempel är amerikanska National Association of Colleges and Employers (NACE) som årligen gör en enkät bland arbetsgivare om vilka kompetenser de efterfrågar. I den senaste enkäten, som redovisas nedan, rankas färdigheter som förmågan att jobba i lag, att fatta beslut och lösa problem, att kunna planera, organisera och prioritera uppgifter, samt kommunikationsförmåga högst och betydligt högre än t.ex. teknisk kunskap som är relaterat till jobbet. Att utveckla, vårda och kunna värdera sådana färdigheter ställer andra och delvis nya krav på utbildningsväsendet (särskilt universitet och högskolor),

6. Ibid, (s,1)

men även på individer, arbetsgivare, organisationer och företag som jobbar med personalrekrytering och arbetsförmedling.

Med en rörligare global arbetskraft blir frågor om jämförbarhet mellan kvalifikationer viktigare – och vilken sorts kompetens de olika formella kvalifikationerna rymmer. En relevant fråga är t.ex. hur en svensk universitetsutbildning med sitt tydliga ämnesfokus, är lämpad att systematiskt förmedla färdigheter som »transdisciplinarity« (interdisciplinära kompetenser) jämfört med en »liberal arts education« som erbjuds på många av de bästa universitet i världen och där studenter undervisas av experter från många olika ämnen och akademiska discipliner. På Berkeley University som rankas 8 i världen enligt Times Higher Education Supplement, får 74 procent av studenterna på grundnivå en »liberal arts«-utbildning, d.v.s. en utbildning som söker förmedla kunskap om en bred blandning av ämnen inom naturvetenskap, samhällsvetenskap och humaniora. Universitetet förklarar värdet av en sådan utbildning på sin hemsida: »Universities offer degrees in a chosen field. But life is not divided into majors. Then why should an educational experience be anything less than a unified whole?«⁷

Mot denna bakgrund ter sig debatten i Sverige väl-

7. Berkeley University, 2013

Tabell 2: Arbetsgivares värderingar av kompetenser

Kompetens/Egenskap	Genomsnittlig ranking*
Förmåga att arbeta i team	4.55
Förmåga att ta beslut och lösa problem	4.50
Förmåga att planera, organisera och prioritera arbetet	4.48
Förmåga att kommunicera verbalt med personer inom och utanför organisationen	4.48
Förmåga att samla in och bearbeta information	4.37
Förmåga att analysera kvantitativ data	4.25
Teknisk kunskap relaterat till arbetet	4.01
Färdigheter i mjukvaruprogram för datorer	3.94
Förmåga att skapa och/eller redigera rapporter	3.62
Förmåga att sälja eller influera andra	3.54

*5-gradig genomsnittlig skala, där: 1=inte alls viktigt; 2=inte särskilt viktigt; 3=ganska viktigt; 4=väldigt viktigt; 5=extremt viktigt

Källa: National Association of Colleges and Employers (2013), egen översättning

digt snäv då den fokuserar mycket på kvalifikationer och yrken istället för kompetenser och färdigheter. Det talas t.ex. ofta om att »*det finns för få utexaminerade ingenjörer på arbetsmarknaden*«⁸, samtidigt som »[e]n relativt stor andel av ingenjörutbildade arbetar utanför de yrken som klassificeras som *civilingenjörskyrken- och teknikerkyrken*.«⁹ Trots att företag säger sig ha svårt att

8. T.ex. »Brist på utbildade ingenjörer«, Svenska Dagbladet, 10/2 2013

9. SCB, 2013

hitta ingenjörer är det svårt för utlandsutbildade och/eller utlandsfödda ingenjörer att få jobb som ingenjörer.¹⁰ Om det är ett krav att vara ingenjör eller ekonom för att komma ifråga för vissa företag och positioner, samtidigt som många ingenjörer/ekonomer inte jobbar med det de har utbildats till ställs frågan: Vad är det för färdigheter eller kvaliteter som arbetsgivare förknippar med människor som har dessa utbildningar?

I en debattartikel i Göteborgs-Posten¹¹ skriver Jonas Bengtsson att näringslivet och arbetsgivare generellt bär ett stort ansvar för den påstådda matchningsproblematiken som finns på den svenska arbetsmarknaden idag. Författaren menar att arbetsgivare tänker för snävt när de rekryterar, att de är fixerade vid att perfekt *»matcha rätt individ med rätt jobb från början«* någonting som han menar är både *»orimligt och fel«*. Han kritiserar att svenska arbetsgivare är ovilliga att anställa personer med en utbildning som avviker från normen för arbetsplatsen i fråga och uppmanar dem att: *»I stället för att med skyggglappar rekrytera efter utbildningsinriktning bör arbetsgivare fråga sig hur de på bästa sätt kan utveckla personer med olika kunskapsbakgrund«*.

Liksom författaren av artikeln menar vi att för mycket fokus i Sverige ligger på vilka examina männ-

iskor bör ha för att anses vara kvalificerade för vissa anställningar, inte minst inom de yrkeskategorier där det påstås finnas en brist på arbetskraftsutbud. Istället för att begränsa sig till denna aspekt bör man prata om vilka färdigheter en utbildning, särskilt en högre utbildning, bör förmedla och hur universiteten jobbar eller bör jobba för att förse studenter med dessa färdigheter. Lösningar och åtgärder bör också inriktas mer på vilka kompetenser arbetsgivare förväntar sig eller värdesätter när de rekryterar. Daniel Ek, grundare av Spotify, har t.ex. talat om vikten av att ingenjörer behöver förstå psykologi.¹²

När en utlandsfödd- och utbildad person sökte ett jobb på ett stort svenskt företag blev svaret *»vi anställer helst ingenjörer från Lund«*.¹³ Detta menar vi är ett talande exempel på en snäv syn på kompetens. I det här avsnittet har vi argumenterat för ett bredare perspektiv på kompetens som tar hänsyn till färdigheter istället för att enbart beakta formella kvalifikationer – och, ännu värre, härkomst. Ett sådant perspektiv skulle leda till en bättre och mer helhetlig värdering av kompetens i rekryteringsprocesser. Det skulle också bidra till ett bättre tillvaratagande av internationell kompetens och hjälpa företag och andra arbetsgivare

10. Dagens Nyheter 2013, Byggindustrin, 2013

11. Göteborgs-Posten, 2013

12. Ny Teknik, 2013

13.

att se potentialen och de färdigheter som människor med utländsk utbildning eller bakgrund kan erbjuda istället för att se dem som en onödig risk.

Varför behövs internationell kompetens?

En blandning av landspecifika och generella faktorer förklarar varför det är viktigt för ett land att vara attraktivt för internationell kompetens. Produktionen av varor och tjänster blir alltmer kunskapsintensiv. De flesta länder i världen vill och upplever sig behöva växa genom kunskap och innovation istället för genom en alltmer intensiv förbrukning av naturresurser. I en kunskapsekonomi krävs en hög andel människor med specialistkompetenser, men även människor med en förmåga att kontinuerligt ta till sig och vidareutveckla nya kunskaper och kompetenser. I takt med att kunskapsinnehållet i produktionen av varor och tjänster ökar globalt, ökar också efterfrågan på och därmed konkurrensen om kompetens.¹⁴

Alltför strikta krav på att utländsk arbetskraft måste ha vissa specifika kvalifikationer är ett formellt hinder som många länder sätter upp som ett villkor för att bevilja arbetstillstånd, liksom krav på licensiering

14. T.ex. OECD, 1996

eller andra skrå-liknande regleringar. Utöver sådana formella hinder finns informella hinder såsom låg acceptans för eller tilltro till examina från utländska universitet, liksom ibland onödigt höga krav på språkkunskaper från arbetsgivarna. Medan det första är ett mer påtagligt och uppenbart hinder så är det andra mer subtilt och svårare att påvisa, men sammantaget påverkar både formella och informella barriärer ett lands attraktionsförmåga hos internationella talanger på ett negativt sätt. Finns det för många hinder söker de sig helt enkelt någon annanstans.

En anledning till att allt fler företag förlägger inte bara produktion utan även forskning och utveckling till Asien är en ökande tillgång till högutbildade människor och personer med kunskaper om marknader och kunder i Asien. Ett stort och snabbt ökande utbud av ingenjörer och doktorer inom naturvetenskap och teknik i Kina är t.ex. en viktig drivkraft för företag att etablera forsknings- och innovationsverksamhet där.¹⁵

I takt med att den globala efterfrågan på kompetens ökar, förstärker ett antal länder sina ansträngningar att attrahera »globala talanger«. Ett uppmärksammat exempel är när Kanadas minister för medborgarskap, invandring och multikulturalism, Jason Kenney, i mars 2013 åkte till Silicon Valley i Kalifornien för att försöka

15. Schwaag Serger, 2009

locka invandrare att flytta till Kanada genom att erbjuda förmånliga visumregler.¹⁶ Att konkurrensen om globala talanger hårdnar påpekades också av The Economist:

»Världens smartaste talanger har många valmöjligheter. Andra länder uppvaktar dem. Australien har lättat sina regler för studentvisum. Kanada ger ut tre års arbetsvisum till sina studenter med masterexamen. Amerikas dragkraft försvagas sällan. Landets politiker kan komma att tillåta fler utlandsfödda akademiker att stanna och arbeta. Samtidigt riskerar Storbritannien att skrämna iväg dem.«^{17}*

I en rapport till den amerikanska presidenten 2012, varnar hans rådgivare i vetenskap och teknik¹⁸ för att USA inte längre kan ta för givet att de bästa studenter i världen söker sig till, och sen väljer att stanna i, USA: *»Utländska studenter i USA har i allt större utsträckning attraktiva möjligheter att kunna återvända till hemlandet för att utveckla sina karriärer. Om vi vill behålla de allra bästa här, så måste vi göra valet att stanna kvar i USA inte bara möjligt, utan också åtråvärt.«^{19*}*

16. San José Mercury News, 2013

17. The Economist, 2012a

18. President's Council of Advisors on Science and Technology, 2012

19. Ibid, s. 80

I en undersökning från ManpowerGroup från 2012 uppger mer än en tredjedel av svenska arbetsgivare att de har svårt att rekrytera den personal de behöver. Siffrorna bekräftades i ett anförande av företagets koncernchef, Jeff Joerres, på Tillväxtdagarna i Linköping i maj 2013. Under 2013 uppgav 25 procent av svenska arbetsgivare att de har problem att rekrytera personer med den kompetens de behöver – trots en arbetslöshet på 8,2 procent.²⁰

Det bör noteras att det inte heller enbart är svenska arbetsgivare som har ett växande problem med att finna rätt kompetens till sina vakanser. Även USA, Kanada, Australien står inför liknande utmaningar och nu har även Kina börjat konkurrera om talangerna. Det sker både till följd av att den kinesiska ekonomin utvecklas snabbt mot att bli mer och mer kunskapsorienterad, och av att de kinesiska lönerna stiger, men framförallt för att förhållandet mellan dess yrkesarbetande del av befolkningen och dess pensionärer, d.v.s. personer äldre än 65 år, håller på att ändras radikalt. Den yrkesarbetande delen av befolkningen kommer att minska från sex yrkesarbetande personer per pensionär år 2000 till två yrkesarbetande per pensionär 2030.²¹ För att kunna

20. ManpowerGroup 2012, Joerres 2013

21. Financial Times, 2011

försörja den stora andelen pensionärer behöver Kina rekrytera arbetskraft från utlandet. Enligt en artikel i tidningen Fokus är redan i dag drygt 160 miljoner kineser 60 år eller äldre och på bara 20 år väntas denna grupp av befolkningen öka med 200 miljoner människor.²²

2012 genomförde Kairos Future en framtidspanel som ett underlag till regeringens framtidskommision. I denna bekräftas bilden ovan, nämligen att de nya tillväxt- och kunskapsnationerna tar upp kampen om kompetensen med Europa och USA i takt med att ekonomin utvecklas snabbt i dessa länder. Den centrala frågan som ställs är vad som görs i Sverige för att vi ska kunna vara världsledande på kunskap och innovation framöver?²³

Vad avgör ett lands förmåga att attrahera kompetens?

I en undersökning som gjordes av BBC i maj 2013 rankades Tyskland för första gången som det mest populära landet i världen (mer än 26 000 personer tillfrågades om deras syn på huruvida olika länder hade en positiv eller negativ inverkan på världens

utveckling).²⁴ Resultatet är överraskande med tanke på att Tyskland allmänt kanske inte betraktas som ett »älskvärt« land bland annat p.g.a. av historien, men även för att Tyskland ofta inte anses ha maten, klimatet, eller »charmen« som t.ex. Frankrike, Italien eller Spanien, länder som är betydligt mer populära som turistdestinationer än Tyskland.

Resultatet kan delvis förklaras av att Tyskland numera anses vara ett attraktivt land att flytta till för att få jobb. Unga människor, särskilt från länder som har drabbats hårt av den ekonomiska krisen, såsom Spanien, Grekland, Italien och Portugal, söker sig till Tyskland för att de tror det finns goda chanser för en framgångsrik yrkeskarriär där.²⁵ En jämförelse mellan Tyskland och Sverige visar att invandring från Spanien, Grekland, Italien och Portugal till Tyskland har ökat med 131 procent mellan 2008 och 2012 medan invandring från samma länder till Sverige bara har ökat med 30 procent.²⁶ Invandringen från dessa länder är att betrakta som arbetskraftsinvandring, då den huvudsakligen består av invandring av unga högutbildade människor.²⁷ En liknande situation som i Tyskland kan skönjas i Storbritannien, där antalet nationella försäk-

24. BBC, 2013

25. Frankfurter Allgemeine Zeitung, 2013

26. SCB:s databas, »utländska medborgare efter medborgarskapsland och tid«

27. Ibid

22. Fokus, 2012, s. 36-37

23. Kairos Future, 2012

ringsnummer som utställts till spanjorer, italienare, greker och portugiser har flerdubblats sedan 2010 – en indikation på att människor kommer till landet för att jobba.²⁸

Att Tyskland har blivit attraktivt för internationell kompetens och arbetskraftsinvandring illustreras också av det faktum att 44 procent av invandrarna 2010 hade avslutat en högskoleutbildning. Aldrig tidigare har andelen högskoleutbildade invandrare till Tyskland varit högre.²⁹ Det bör tilläggas att Tyskland på många sätt är långt ifrån att vara ett idealiskt invandrarland, det finns bl.a. betydande främlingsfientlighet, brist på internationella skolor utanför de stora städerna och en ansenlig byråkrati. Att så många just nu söker sig till Tyskland bekräftar bara hur viktig utsikten att kunna få ett bra jobb och en välkomnande arbetsmarknad är för ett lands attraktionskraft.

Jämförelsen med Tyskland visar att få personer söker sig till Sverige för att jobba, trots krisen i Syd-europa, trots att Sverige har en bra ekonomisk tillväxt jämfört med de flesta andra EU-länder och trots att Sverige brukar rankas högt när det gäller livskvalitet. I en undersökning gjord av OECD 2013 hamnade t.ex.

Sverige på andra plats medan Tyskland inte ens fanns bland de tio främsta.³⁰ Denna bild bekräftas av en rapport från Regeringskansliet, som konstaterar att »[D]en något bristfälliga statistik som finns över arbetskraftsinvandring tyder på att arbetskraftsinvandringen till Sverige är låg i ett internationellt perspektiv.«³¹

Det bör också noteras att en stor andel av de unga spanjorer, italienare, greker och portugiser som kommer till Tyskland för att jobba som ekonomer, ingenjörer, hantverkare eller annat, inte pratar tyska när de rekryteras. Handelskammare och andra organisationer åker till Tyskland för att rekrytera och bland andra Goethe-Institut (kan jämföras med Svenska Institutet eller Institut Français) erbjuder språkkurser i olika länder.

Arbetskraftsbristen som Tyskland har och står inför på grund av den demografiska utmaningen med låga födelsetal har gjort det möjligt att både i den allmänna debatten och i den praktiska politiken faktiskt diskutera arbetskraftsinvandring på ett sätt som inte var möjligt tidigare. Förändringen har också skett på relativt kort tid. För mindre än tio år sedan var det stora regeringspartiet CDU/CSU betydligt mindre positiva och pragmatiskt inställda till arbetskrafts-

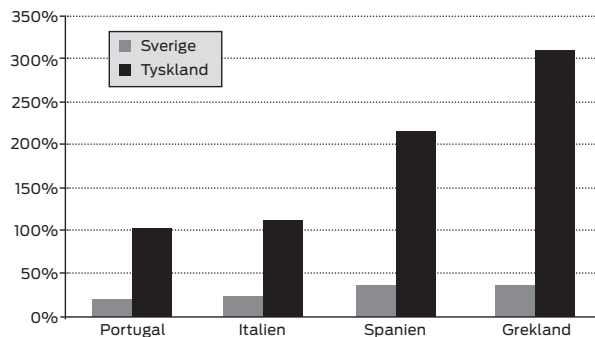
28. The Economist, 2013a

29. Die Zeit, 2012

30. Svenska Dagbladet, 2013a

31. Regeringskansliet, 2011, s. 11

Figur 2. Arbetskraftsinvandring från utvalda länder i Sverige och Tyskland 2008-2012 (procentuell ökning)



Källa: SCB databas »Utländska medborgare efter medborgarskapsland och tid«, Frankfurter Allgemeine Zeitung (2013)

invandring. I dag finns det en bred samstämmighet mellan arbetsmarknadens parter, de stora partierna och hos allmänheten om att Tyskland och tysk industri står inför stora konkreta rekryteringsproblem och svårighet att fylla utbildningsplatser. De fackliga organisationerna, med IG Metall i spetsen, har en generellt positiv hållning till arbetskraftsinvandring.³²

Många unga människor söker sig dit där de ser möjligheter att få ett bra liv. I takt med att länder som Kina drar till sig allt fler globala företag, blir de tunga konkurrenter till de mer mogna industriländerna i kampen om globala talanger: »När rika länder stagnerar upphör

de att vara magneter för rörliga händer och hjärnor.«^{33*} Den ökande rörligheten skapar en större medvetenhet kring att länder måste erbjuda ett attraktivt paket för den som väljer att flytta för jobb.

Den brittiska bankkoncernen HSBC gör en årlig ranking baserad på enkäter ställda till »expats«, utlandsboende, om vilka länder som är mest attraktiva att bo i (7000 deltog i undersökningen 2013). Kriterierna är många och spänner över falten ekonomi, upplevelse och hur det är att flytta med barn. I den totala bedömningen når Sverige inte ens till topp 30.³⁴ Länder i Sydostasien och Stilla Havet hamnar ofta högt, vilket beror på en kombination av generösa skatteregler, familjelösningar, offentlig service som går att få på engelska, samt omfångsrika och levande migrant-communities.³⁵

För att sammanfatta: Länder som vill vara konkurrenskraftiga i framväxten av kunskapsorienterade ekonomier måste kunna attrahera internationella talanger. Vad som är attraktivt varierar, och vi bör se till att kontinuerligt skaffa oss kunskap om detta. Tveklöst är dock att ett tungt vägande skäl är möjligheterna att få ett bra jobb. Det verkar vara en viktigare faktor för att attrahera internationella talanger till ett land, och för att få dem att stanna, än exempelvis en gratis utbildning.

33. The Economist, 2013b

34. HSBC, 2013

35. Macira, 2012

32. Maas, 2013

Diasporans betydelse

I en uppmärksamstudie av Silicon Valley identifierar AnnaLee Saxenian³⁶ invandrarna - särskilt från Indien och Kina - som avgörande för regionens framgång. Hon beskriver hur människor från Indien, det kinesiska fastlandet och Taiwan pendlar mellan Kalifornien och sina ursprungsländer, t.ex. genom att de jobbar på ett företag i Palo Alto och samtidigt har ett forskningslabb i Kina eller Indien. I denna process har dessa »nya argonauter« som Saxenian kallar dem med sig kunskaper om de olika kulturerna, de nyaste forskningsrönen och affärsidéerna, kontakter och ofta pengar. Detta ledar till flöden av resurser som kopplar ihop Silicon Valley med stora och växande marknader och allt viktigare innovationsmiljöer i Asien, vilket gynnar båda regionerna.

Som nämndes i föregående avsnitt så beror ett lands attraktionskraft hos internationella talanger på många olika parametrar, men en viktig faktor är dess förmåga att ta vara på den kompetens som redan finns och ställs till förfogande i det egna landet. Både hos personer med utländsk bakgrund, men även hos dem ur den egna befolkningen som arbetat eller studerat utomlands och som återvänder hem. Så länge

som människor har förflyttat sig mellan olika platser har diasporan spelat en viktig roll för länders anseende, eftersom information om möjligheter eller svårigheter i ett land sprids snabbt genom olika diasporanätverk.

Diasporanätverk kan dessutom spela en viktig roll för ett lands förmåga att tillvarata internationell kompetens, oavsett det handlar om ursprungslandet eller mottagarlandet. Till exempel kan dessa nätverk fungera som starka och snabba informationskanaler, vilket det finns många exempel på genom historien. Den judiska diasporan är ett exempel, liksom de irländska, italienska och skotska diaspororna i USA. Förbättrade kommunikationskanaler och bättre och billigare transportmöjligheter har bidragit till att i dag göra diaspororna större och mer inflytelserika än tidigare.³⁷

Enligt en rapport som tagits fram av FN:s generalsekreterare om migration och utveckling finns i dag omkring 232 miljoner migranter i världen³⁸, vilket motsvarar cirka tre procent av världens befolkning. I jämförelse med världens största länder sett till befolkning så skulle alla migranter, om de utgjorde ett lands befolkning, utgöra världens fjärde mest folkrika land.

När det finns goda möjligheter till arbete och

37. Goldin et al, 2011, s. 218

38. United Nations, 2013

36. Saxenian, 2006

utveckling i vissa länder sprids detta som vi nämnt snabbt i diasporan till landsmän i andra delar av världen. I en artikel i *The Economist* beskrivs diasporanätverken och de möjligheter de innebär samt hur dessa bör tas tillvara. Det handlar dels om att vara informationsspridare, dels att de bidrar till att skapa förtroende och tillit hos de länder vilka de rör sig mellan, men också att de bidrar till att skapa kontakter som möjliggör för människor att samarbeta över landsgränser.³⁹

Eftersom möjligheterna att resa och förflytta sig har förbättrats så markant, behöver de internationella talangerna inte längre välja i vilket land de ska satsa på en framtid, utan kan i stället välja att verka i två eller flera länder mer eller mindre samtidigt. Länder måste därför inse att invandring och migration inte är en kran som enkelt kan vridas på och stängas av efter eget önskemål. När människor har lättare att förflytta sig är det viktigt att länder och regioner är medvetna om att det är nödvändigt att vara en attraktiv destination för internationella talanger. Talangerna kan annars enkelt välja en plats där möjligheterna för dem är bättre.

Diskussionen om brain drain har i allt större utsträckning kommit att ersättas av brain circulation.

Trots att ursprungslandet förlorar ung, välutbildad arbetskraft till ett annat land, är chansen samtidigt stor att dessa personer senare återvänder till landet med värdefulla erfarenheter i bagaget. De direkta förlusterna kan exempelvis räknas i termer av förlorade skatteintäkter, men det finns också många effekter som kan kompensera för förlusten, t.ex. remitteringar som kan bekosta utbildning för kvarvarande släktingar. Möjligheten till högre inkomster i rikare länder för dem som emigrerar utgör i sig incitament för att utbilda sig. Även om det innebär att de bästa talangerna emigrerar kan sådana incitament ändå leda till att utbildningsnivån höjs generellt.⁴⁰

Länder bör därför eftersträva att deras eventuella talangförlust i hög grad kompenseras av andra fördelar. Att aktivt hålla kontakt med diasporan genom att till exempel engagera den i landets utveckling på olika sätt, ökar ett lands möjligheter att utvandrarerna en dag återvänder med sina vunna kunskaper, sin uppbyggda kompetens och sina kontakter och nätverk.

Olika sätt att ta tillvara diasporan

Den högutbildade indiska diasporan som har återvänt och till stor del bidragit till uppbyggnaden av landets omfattande IT-sektor är ett exempel på vad en åter-

39. *The Economist*, 2011

40. Lifvendahl, 2012

vändande diaspora kan bidra med. 19 av Indiens 20 största mjukvaruföretag har grundats eller leds av indier som har arbetat utomlands och därefter återvänt till Indien.⁴¹

Ett land kan hålla kontakten med sin diaspora på olika sätt. Det kan t.ex. ske genom att ha lagar som underlättar för migranter att ha dubbla nationaliteter och behålla sin rösträtt, samt tillåta och underlätta röstning utomlands. Andra möjligheter är att erbjuda flexibla regler för visum och uppehållstillstånd för att underlätta för migranter och eventuella tidigare medborgare att resa till och besöka ursprungslandet. Ytterligare ett sätt är en äganderättslagstiftning som möjliggör för diasporan och dess ättlingar att förvärva fastigheter i landet samt inrätta särskilda institutioner på regeringsnivå för att t.ex. förhandla fram avtal med mottagarländer för att underlätta en cirkulär migration.⁴²

Det finns även exempel på länder som ger ut särskilda »diaspora-obligationer« med syftet att få den egna diasporan att satsa pengar i olika typer av större investeringar. Israel lyckades t.ex. få in 25 miljarder dollar till ett infrastrukturprojekt genom att ge ut sådana obligationer.⁴³ Oavsett vilka lösningar som väljs är långsiktighet och o i arbetet med att engagera dias-

poran, liksom att arbetet bör ingå i en bredare strategi som omfattar synen på landets utveckling.

Fler och fler länder har också insett vikten av detta och arbetar aktivt med att hålla kontakten med sina medborgare, både inför att de reser ut och inför att de återvänder. Vissa länder har antagit särskilda program och/eller policies för hur de ska arbeta med sina diasporor och ibland inrättat särskilda ministerier eller institutioner eftersom diaspororna anses vara en viktig källa till både kunskap och kompetens.

I en artikel i *UN Chronicle* uppges att 56 länder i dag har inrättat 77 kontor, organisationer eller särskilda tjänster med det specifika syftet att kunna arbeta bättre med sina diasporor.⁴⁴ I stället för att prata om *brain drain* ser dessa länder diasporan som en möjlighet till *brain gain* som kan innebära en möjlighet för landet att bygga upp en kunskapsbank och få tillgång till globala nätverk kring t.ex. forskning och utveckling som är så viktigt som man kanske annars inte fått tillgång till.⁴⁵ Ett intressant exempel är Chile som genom nätverket *ChileGlobal – the Talent Network for Innovation* främjar och underlättar utvecklingen av olika ekonomiska och kunskapskluster i Chile genom att knyta till sig utlandsboende chilensare som genom

41. Legrain, 2013, s. 224-225

42. Agunias och Newland, 2012

43. Newland och Plaza, 2013, s. 5

44. Sutherland, 2013

45. Newland & Plaza, 2013, s. 22

sina kunskaper, erfarenheter och kontakter bidrar till att hjälpa chilenska företag att möta globaliseringen.⁴⁶

Även ur värdländernas perspektiv är det relevant att ha ett systematiskt arbete med utländska diasporor som befinner sig i landet. Den mest uppenbara nyttan är kanske utsikten inför att skapa nya affärsmöjligheter. Det finns många företag i värdländerna som har stora grupper anställda med andra nationaliteter utöver den egna, har mycket lättare att göra affärer och starta verksamhet i de länder vars medborgare finns representerade bland personalen.⁴⁷

Ett intressant exempel är de sydostasiatiska länder som har haft en stor kinesisk diaspora under lång tid. Studier visar att närvaron av en kinesisk diaspora i ett land bidrar till ökad handel med andra länder som också har en stor kinesisk diaspora eftersom de nära banden mellan den kinesiska diasporan i olika länder bidrar till att kontakter och förtroende mellan säljare och köpare skapas i en omgivning där tilltron till systemet och befintliga institutioner annars kanske inte är särskilt stor.⁴⁸

I arbetet med och studier av diasporor har fokus hittills mest varit på diasporors betydelse för fattiga

länder, inte minst när det gäller de remitteringar som sänds tillbaka till hemlandet. I takt med att den globala kampen om kompetensen ökar så kan diaspora-nätverk och frågan hur man arbetar aktivt med dem få en stor betydelse också för rika länder.

Men vi ser också hur fler värdländer har börjat arbeta med olika diasporanätverk, inte minst när det gäller frågan om företags möjlighet att expandera sin verksamhet till andra länder. Vi kan t.ex. se hur såväl EU som helhet, liksom länder som Frankrike, Storbritannien, Tyskland och USA avsätter mer resurser till arbete med diasporor.⁴⁹ Även om fler värdländer börjar inse potentialen i att använda sig av diasporanätverken så har de fortfarande mycket att lära av ursprungsländernas arbete på det här området. Länders vars ekonomiska fattigdom har medfört att det utverkats nationella strategier för att kunna dra nytta av de talanger som exempelvis beviljats stipendier till högre utbildning i andra länder, eller handplockats av internationella företag. Frågan de traditionella mottagarländerna bör ställa sig är därför vad de kan lära av de fattiga ländernas arbete med sina diaspora-nätverk.

Som tidigare nämnts har vissa länder redan insett betydelsen av att arbeta aktivt med diaspora-nätverk för att kunna attrahera internationell kompetens,

46. Ibid, s.6

47. The Economist, 2011

48. Legrain, 2013, s. 224

49. Newland och Plaza, 2013, s. 2

både när det gäller den egna befolkningen som reser ut och när det gäller att vara värdland för personer från andra länder som reser in. Ett tydligt exempel är Filippinerna, som i likhet med Indien, har inrättat speciella institutionella lösningar för att bistå den egna diasporan. Till exempel har särskilda ministerier, som »Ministry for Overseas Affairs«, inrättats för att man ska kunna bistå sina medborgare som lever och arbetar utomlands. Den filippinska regeringen uppmuntrar till och med aktivt sina medborgare att arbeta utomlands eftersom detta anses värdefullt för landet både när det gäller de remitteringar, d.v.s. de pengar som emigranterna skickar hem, och den kunskap som dessa personer kan ta med sig tillbaka om de återvänder. Regeringen försöker också bidra till att filippinska medborgare får jobb i andra länder samt samarbetar med olika rekryterings- och bemanningsföretag som kan hjälpa dem och deras medborgare med detta.

Enligt den filippinska regeringens beräkningar så arbetade under 2005 mer än 7 miljoner filippinska medborgare utomlands. De pengar som migranterna skickar hem till sina familjer är en väsentlig del av landets ekonomi, och bedöms omfatta kanske så mycket som 40 procent av den totala ekonomin. En filippinsk minister uttryckte det hela som att »*Utlandsanställningar har*

bidragit till att: fler hem byggts, att fler fattiga barn skickats till universiteten och att fler företag etablerats än alla regeringssatsningar tillsammans.«^{50*}

Mångfald främjar innovation

»Migrants see the world through more than one cultural lens, they often spot more opportunities invisible to their monocultural neighbours.«⁵¹

»Organisationer ser allt oftare mångfald som en drivkraft för innovation. Forskning visar att det som gör en grupp verkligt intelligent och innovativ är kombinationen av olika åldrar, kompetenser, discipliner, och olika arbets- och tankesätt som de olika deltagarna bidrar med.«^{52}*

Att tillvarata internationell kompetens är ett sätt att öka mångfald i företag och organisationer vilket i sin tur, enligt ett antal studier, förbättrar innovation, effektivitet och resultat. En studie gjord av McKinsey Global Institute visar att det finns ett positivt samband mellan mångfald i styrelser och ledningsgrupper – definierad som blandningen av människor av olika

50. Legrain, 2013, s. 195

51. The Economist, 2011

52. Institute for the Future, 2011, s. 9

kön och ursprung – och avkastning på eget kapital samt vinst före skatt.⁵³ Nielsen och Nielsen för i bevis att företag där ledningsgrupper är sammansatta av människor av olika nationaliteter uppnår bättre resultat än sådana som är homogena.⁵⁴ Enligt Talke et al gör mångfald i ledningsgrupper företag mer innovativa, vilket i sin tur har en positiv påverkan på företagets resultat.⁵⁵ Goldin et al sammanfattar ett antal studier som visar att mångfald ökar innovationskraft i företag, organisationer och länder.⁵⁶

Filippetti et al visar ett tydligt samband mellan innovation och internationalisering och ser policyåtgärder som främjar internationell mobilitet som ett bra instrument för att främja innovation.⁵⁷ Archibugi och Iammarino identifierar den ömsesidig förstärkande relationen mellan teknologi och globalisering, där teknologi underlättar flöden av människor, varor och kapital och särskilt idéer och kunskap, samtidigt som globalisering genom dessa flöden påskyndar den teknologiska utvecklingen.⁵⁸ Människor som rör sig över gränser ökar ett lands kompetensutbud, etablerar kopplingar till strategiska marknader och innovations-

miljöer, stimulerar lärande över gränser och bidrar till att stärka ett lands konkurrenskraft.⁵⁹

Den amerikanske professorn Richard Florida sammanfattar kopplingen mellan mångfald och ekonomisk utveckling som följande:

»Allt mer tyder på att geografisk öppenhet, kulturell mångfald och tolerans inte är biprodukter utan viktiga drivkrafter för ekonomisk utveckling. Närhet, öppenhet och mångfald fungerar, vid sidan av teknologiska innovationer och humankapital, som de främsta motorerna för välstånd. Man kan till och med gå så långt som att säga att det ger drivkraft till intellektuell, teknologisk och kreativ utveckling.«^{60}*

Detta konstaterande kan göras även för städer där man kan se att städer som har eller har haft en stor mångfald av olika folkgrupper ofta har varit både ekonomiskt framgångsrika och långt framme när det gäller innovation, utveckling och kreativitet. Detta är lika gällande för till exempel Silicon Valley i dag som det var för antikens Aten, medeltidens Florens eller Wien i slutet av 1800-talet. Andra exempel går att

53. Barta et al, 2012

54. Nielsen och Nielsen, 2012

55. Talke et al, 2010

56. Goldin et al, 2011

57. Filippetti et al, 2009

58. Archibugi och Iammarino, 2002

59. Breschi och Malerba, 2001, OECD, 2008, Tung, 2008, World Bank Institute, 2006

60. Florida, 2011

hitta i USA där åtta av landets tio storstadsområden med högst andel utlandsfödda invånare även rankades bland de femton mest högteknologiska regionerna i landet.^{61, 62}

Även den akademiska forskningen gynnas av att människor från flera länder eller från olika sektorer samarbetar. Ett antal studier visar att samarbeten mellan aktörer från olika länder eller sektorer producerar i genomsnitt bättre forskning än den som bedrivs i isolation eller av en grupp människor som kännetecknas av stor homogenitet när det gäller bakgrund och anknytning. En artikel i *Nature* hävdar till exempel att »Den bästa vetenskapen kommer från internationella samarbeten«.^{63*} Artiklar som har skrivits i samarbete med forskare från olika länder citeras oftare än artiklar där författaren/författarna kommer från bara ett land.⁶⁴

Flera analyser av Vetenskapsrådet av svenska vetenskapliga publikationer visar att artiklar som är resultatet av samarbetet mellan forskare från olika länder⁶⁵ eller mellan företag och högskola,⁶⁶ är mer citerade än publikationer som enbart har skrivits av forskare i Sverige eller utan samverkan med företag:

»Oberoende av vilka organisationstyper som finns representerade på en publikation citeras publikationer som är resultatet av internationellt samarbete ca 20-40 procent mer än publikationer med enbart svenska adresser (figur 3A och B). De publikationer som samproducerats av företag och högskola är mer citerade än publikationer som producerats helt inom högskolan under i stort sett hela den analyserade perioden (1982-2004).«⁶⁷

Det kanske bör tilläggas att mångfald kan mätas och betraktas på många olika sätt. Alla yttre sorteringsfaktorer såsom ålder, kön, etnicitet, geografisk belägenhet, utbildningsnivå, yrkestillhörighet och så vidare, går enkelt att bestrida som enskilda garantier för mångfald. Exempelvis kan en grupp kvinnor där alla är födda i Sverige men i olika åldrar och från olika orter uppvisa en större mångfald i åsikter och infallsvinklar än vad en åldersmässigt och geografiskt homogen, fastän etniskt heterogen grupp, gör. Men som riktmarke mellan enhetlighet och diversifiering tycks det ändå finnas rätt väl belagt att det senare som regel påverkar positivt.

61. Los Angeles, New York, San Francisco, San Diego, Chicago, Houston, Boston och Washington D.C.

62. Legrain, 2013, s. 149

63. Adams, 2013

64. Glänzel, 2001

65. Vetenskapsrådet, 2012

66. Vetenskapsrådet, 2007

67. Ibid

Globaliseringen kräver internationell kompetens

En annan aspekt på vad ökad heterogenitet och mångfald i fler och fler länder innebär, är att det medför ett automatiskt krav på internationell kompetens för att företagen ska kunna fortsätta utveckla sina verksamheter. Om medborgarna/konsumenterna blir mer heterogena, kommer det att kräva en bredare kunskap för att möta deras förväntningar och efterfrågan på varor och tjänster.

Detta illustreras av det ökade ekonomiska inflytandet från länder i Asien, Latinamerika och Afrika, vilket ställer krav på människor och företag i Europa att ha kunskap om språk, kulturer, ekonomiska, sociala och politiska förhållanden och kundpreferenser i dessa regioner. Institute for the Future identifierade 2011 »cross-cultural competences«, tvärkulturella kompetenser, som en av 10 nyckelkompetenser som kommer att krävas på en framtida arbetsmarknad. Ett antal analyser visar att tvärkulturell kompetens är särskilt värdefull för företag som jobbar internationellt.⁶⁸ Johnson et al definierar tvärkulturell kompetens som följande:

»Cross-cultural competence in international business is an individual's effectiveness in drawing upon a set of knowledge, skills, and personal attributes in order to work successfully with people from different national cultural backgrounds at home or abroad.«⁶⁹

Enligt en studie av Kommerskollegium har internationell rörlighet av människor och möten mellan personer från olika länder en positiv påverkan på den internationella handeln av varor och tjänster.⁷⁰ Rapporten drar slutsatsen att konkurrenskraftiga företag behöver rörlighet av människor över gränser för att kunna få tillgång till utländska marknader och viktiga kompetenser, för att kunna komma närmare kunder och för att utveckla ett företag. Likaså visar Hatzigeorgiou och Lodefalk att mångfald i arbetskraften främjar internationalisering av svenska företag. De visar särskilt att utlandsfödda anställda ökar företagets utrikeshandel.⁷¹ I USA har invandrare haft stor betydelse för sysselsättning genom att många av USA:s största företag har grundats av invandrare i första eller andra generationen. Dessutom har invandrare startat många av USAs framgångsrika high-tech företag och varit en

69. Johnson et al, 2006, s. 530

70. Kommerskollegium, 2013

71. Hatzigeorgiou och Lodefalk, 2012

68. T.ex. Johnson et al, 2006, Lakshman, 2013, Chaminade et al, 2014

viktig källa för innovation och entreprenörsköp.⁷²

I Sverige finns många goda exempel på hur svenska företag haft en fördel av att ha haft anställda med utländsk bakgrund i sin personal när de expanderat sin verksamhet till andra länder. Scantias återetablering i Irak för några år sedan är ett exempel på hur företagets anställda med irakisk bakgrund var en viktig faktor i denna process. I dem hade Scania tillgång till kunnig personal som hade kännedom om både företaget och landet, och som talade såväl svenska som arabiska/kurdiska.⁷³

Nyckelpunkter

- Vi lever i en snabbt föränderlig värld där produktionen av varor och tjänster blir alltmer komplex och ställer krav på ökade kunskaper, där en ökad globalisering leder till framväxt av nya marknader och konkurrenter.
- Den globala konkurrensen om kompetens hårdnar samtidigt som synen på vad som utgör kompetens förändras.
- En grundläggande fråga är hur Sverige ligger till i den nya världen, där utvecklingsländer konkurrerar med industriländer om talanger, där rörlighet ökar och där utbildningen måste anpassas till förändrade behov på en ny och mer global arbetsmarknad?
- Hur attraktiva är vi för globala talanger och hur bra är vi på att ta tillvara och utveckla särskilt internationell kompetens?

72. The Economist, 2013b och 2012b, President's Council of Advisors on Science and Technology, 2012

73. Liberala tidningar, 2010 och Scania, 2010

Kapitel 3

Sverige – en inventering av läget

»Sverige är mer sårbart än vi vill tro. Att missköta konkurrensen kommer obönhörligen att straffa sig«.

Det var det franka budskapet från Globaliseringsrådet som inrättades av regeringen 2007 och som lämnade sin slutrapport 2009. Bland de tio problemområden som identifierades i slutrapporten¹ finns följande:

1. En underskattning av globaliseringens kraft hos världens politiska ledare, vilket i sin tur medfört brist på internationell samverkan.
2. Sverige har för få entreprenörer och småföretagare som satsar på att växa. Överskottet i bytesbalansen skulle kunna vara en

1. Globaliseringsrådet, 2009, s. 16-17

varningssignal: varför exporteras så mycket kapital som hade behövts i Sverige?

3. Sverige har inte satsat tillräckligt på kunskap vilket visar sig i sjunkande skolresultat, tappad mark för statligt finansierad forskning, ingenjörsbrist, svårigheter för att kvalificerad arbetskraft att invandra, och för lågt kunskapsinnehåll i exporten.
4. Andelen av befolkningen som arbetar minskar i förhållande till den andel som blir försörjd.
5. Integrationen av invandrare fungerar för dåligt.
6. Sverige är för okänt i andra, för oss viktiga, länder.

Den sammantagna bilden av Globaliseringsrådets slutsatser tyder på att Sverige ännu inte insett vikten av att se sig som naturlig aktör i det globala sammanhanget, eller som del i det vi kallar kunskapssamhället – där humankapitalet är den främsta tillgången och konkurrensfaktorn. Det går också att länka samtliga av dessa punkter till förmågan att ta tillvara internationell kompetens; att se den, värdera den, kunna utveckla och nyttiggöra den.

Jan Edling, analytiker på Vinnova och tidigare utre-

dare på LO, har analyserat svenska styrkor och svagheter i den globala utvecklingen. Han konstaterar att globaliseringen medför att Sverige både kommer att mista jobb av vissa slag, samtidigt som vi vinner andra. Det faktum att andra länder har blivit bättre innebär både hårdare konkurrens men också ökade möjligheter. Rörligheten är en nyckelfaktor, eftersom den ger Sverige kunskap om andra kulturer. Därför behöver vi underlätta för människor att resa ut och resa in genom att ha ett system som tillåter människor att komma hit och vara här, skapa sig kontakter, utbilda sig och arbeta.²

Vår attraktionskraft är inte tillräcklig

Sedan den 15 december 2008 har Sverige ett av de mest öppna regelverken för arbetskraftsinvandring i världen. Då genomfördes en reform som bland annat avskaffade den så kallade arbetsmarknadsprövningen för att bevilja arbetstillstånd till utländska medborgare från länder utanför EU. I stället infördes en ordning där arbetsgivarens bedömning av sitt behov av att rekrytera utländsk kompetens sattes i centrum.

Ytterligare en nyhet och konkurrensfördel med det

2. Lifvendahl, 2012

svenska regelverket är att en medföljande till en person som fått ett arbetstillstånd för en period av minst sex månader numer också har rätt till arbetstillstånd. Detta är en viktig konkurrensfördel för Sverige eftersom frågan om ens partners möjlighet att arbeta, kan vara en avgörande faktor när man överväger att ta ett arbete i ett annat land.

Den reform av regelverket för arbetskraftsinvandring som genomfördes 2008 syftar till att stärka Sveriges konkurrenskraft i den globala kampen om kompetensen. Efter reformen har Sverige alltså relativt få formella barriärer för att personer från länder utanför EU ska kunna komma hit och arbeta. Trots detta har, som framhållits i inledningen, mer än en tredjedel av svenska arbetsgivare svårt att rekrytera den personal de behöver.³

Enligt en rapport från Svenskt Näringsliv från februari 2013 är Sverige, trots vårt öppna och flexibla regelverk för arbetskraftsinvandring, inte ett attraktivt land för internationella talanger.⁴ Det är framförallt det höga skattetrycket som anges som orsak. Ryktet om Sverige som högskatteland skulle dock enligt rapporten kunna balanseras om det fanns en uttalad politisk ambition att locka hit talanger med andra fördelar, till exempel god livskvalitet. Problemet är dock

att eftersom Sverige generellt sett är dåligt på att ta vara internationell kompetens, oavsett om det avser personer med utländsk bakgrund som lever i Sverige eller om det är fråga om svenskar som har arbetat utomlands, så finns det heller inte särskilt många »ambassadörer« som kan marknadsföra att det är ett bra land att vistas i trots relativt höga skatter.

Det finns även andra faktorer utöver de mer formella som kan påverka Sveriges attraktionskraft negativt, t.ex. svårigheten att i storstäderna hitta en bra bostad att hyra eller bristande tillgång till internationella skolor, framförallt i mindre städer. Det kan också handla om långa handläggningstider för att validera en utländsk examen och en bristande dynamik på den svenska arbetsmarknaden. I en rapport från Riksrevisionen från 2011 konstateras att den genomsnittliga handläggningstiden för en läkare som har utbildat sig i ett land utanför EU och EES att få en svensk läkarlegitimation är ungefär fyra år från det att ansökan skickas in till Socialstyrelsen.⁵ Så långa handläggningstider kan inte anses vara konkurrenskraftiga i dagens värld där människor lätt kan förflytta sig mellan länder.

Sverige är i dag ett invandringsland mätt i antalet utrikesföddas andel av befolkningen. 2011 var 15 procent av befolkningen utrikesfödda, vilket är högre än

3. ManpowerGroup, 2012

4. Wallen och Sanandaji, 2013

5. Riksrevisionen, 2011

för de flesta andra EU-länder och t.o.m. högre än för USA (se figur 3 till höger). Samtidigt är utrikesfödda underrepresenterade i politiken, näringslivet, utbildningen och viktiga delar av den offentliga sektorn (t.ex. polisen). Detta tyder på att vi är dåliga på att värdera, värdesätta och ta till vara kompetensen hos personer som har en något annorlunda bakgrund än den vi är vana vid, och skapar en negativ signaleffekt gentemot duktiga människor som söker ett land att lyckas i.

Svårt för invandrade att komma in på arbetsmarknaden

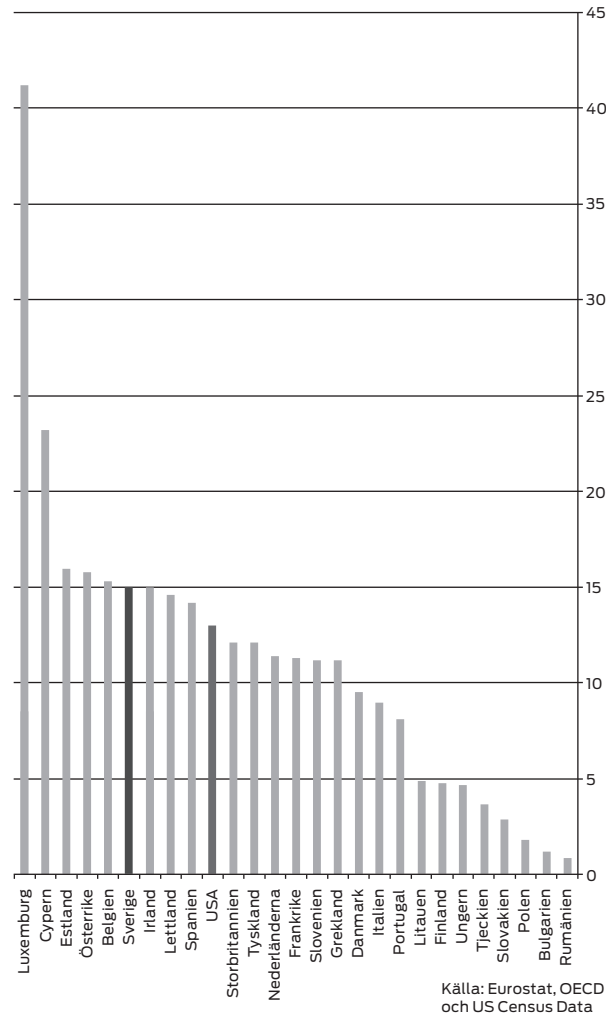
Sverige är sämre än de flesta andra OECD länder på att få in utrikesfödda på arbetsmarknaden om man tittar på sysselsättningen bland utrikes födda som andel av inrikes föddas sysselsättning.⁶ I Sverige är det dessutom svårare för högutbildade invandrare att få jobb än för inrikesfödda med motsvarande utbildningsnivå.⁷

Denna situation skapar två problem. För det första är det en ekonomisk förlust för Sverige att inte ta tillvara den kompetens som redan finns i Sverige, för att inte tala om de sociala problem som uppstår när en stor andel invandrade inte kommer in på arbetsmarknaden. För det andra uppstår en negativ signal-

6. Dagens Nyheter, 2013b, Segerfeldt, 2013, data från OECD, 2013b; se även Regeringskansliet, 2011

7. Sveriges Television, 2010, Arbetsförmedlingen, 2012, SCB, 2012

Figur 3. Utlandsfödda som andel av befolkningen (%) 2011



effekt. Många utländska studenter i Sverige som vi har intervjuat säger att de skulle avråda vänner och bekanta från att komma till Sverige för att arbeta då de själva har upplevt hur svårt det är att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Skälen till att sysselsättningsgapet bland utrikes och inrikes födda i Sverige är bland de högsta inom OECD är kända och utredda. Effekten av regleringar på arbetsmarknaden (framför allt höga ingångslöner och starkt anställningsskydd), samt diskriminering i anställningssituationer är två faktorer, som dessutom samverkar.

När det gäller diskriminering så visar samtliga fältstudier som genomförts i Sverige att etnisk diskriminering förekommer bland svenska arbetsgivare.⁸ Men det är ingen enhetlig bild. I en genomförd forskningsstudie kallades sökande med svenskklingande namn i genomsnitt i tre fall av tio, medan personer med typiskt arabiska namn kallades i två fall av tio. Bland data-specialister hade båda grupperna samma statistiska chans att bli kallad till intervju.⁹

Att överdriva bilden av den svenska arbetsmarknaden som generellt rasistisk och främlingsfientlig riskerar att avskräcka människor från att söka jobb överhuvudtaget och i förlängningen också från att utbilda

sig eftersom man tror att det är lönlöst. Men även en jämförelsevis modest förekommande diskriminering är trots allt ett hinder i vägen både för individens möjligheter och för vårt land att tillgodogöra sig internationell kompetens, och bör därför motarbetas.

När det gäller effekterna av regleringar på arbetsmarknaden är ett strikt anställningsskydd och höga lägstralöner generellt förknippade med lägre sysselsättning bland invandrade.¹⁰ Höga lägstralöner krymper utrymmet för lågkvalificerade arbetstillfällen där utrikesfödda i länder med lägre lönegolv ofta får sitt första jobb. Ett starkt anställningsskydd riskerar också förstärka tendenser till diskriminering; om varje anställning innebär ett stort risktagande för arbetsgivaren, väger osäkerheten kring kvalifikationer tyngre. Det missgynnar invandrade i anställningssituationer eftersom deras utländska meriter i form av examen eller arbetslivserfarenhet kan göra det svårare för arbetsgivare att bedöma deras kvalifikationer.¹¹

8. T.ex. Lundgren p.139 och Olli Segendorf och Teljosuo, 2011

9. Carlsson och Skedinger, 2011

10. Ibid

11. Ibid

Näringslivet utnyttjar inte potentialen

Sverige är något av paradoxernas land. Inom innovationsteorin talas det om »den svenska paradoxen«, att stora investeringar i forskning och utveckling inte har gett stor avkastning i ekonomisk tillväxt. Vi är erkänt öppna mot omvärlden, och betraktas som »early adopters« vad gäller utländska influenser inom teknik, mode, mat, men tycks ha svårt att integrera utländska influenser i form av människor på svensk arbetsmarknad i en tillfredsställande utsträckning.¹²

Det svenska näringslivet är i dag tämligen internationaliserat. Flera svenska multinationella företag har blivit uppköpta av utländska ägare vilket har fått antalet anställda svenskar i utlandsägda företag att stiga stadigt sedan 1990-talet.¹³ Det internationella ägandet av företag i Sverige har ökat och vi är ett land som är mycket beroende av vår export till andra länder. En sådan position borde automatiskt innebära en mycket medveten strategi kring att maximera utväxlingen av de kontakter och invånare vi har med utländsk erfarenhet och kontaktnät. Så verkar inte vara fallet.

Det finns förvisso flera jobb som mer eller mindre

kräver internationell erfarenhet, och där några års arbete utomlands fungerar meriterande i anställningssituationer. Formuleringar av typen »*Vi ser gärna att den sökande har erfarenhet från internationell tjänstgöring*« kan hittas i åtskilliga anställningsannonser. Samtidigt tycks det ur arbetsgivarnas perspektiv snarare ha en meriterande effekt för själva tjänsten, snarare än att det finns en förväntan på att utlandsvistelsens erfarenheter ska gå att omsätta i konkret och specificerad nytta för företaget/arbetsplatsen. Som vi påtalar i rapporten betraktas utlandserfarenheter som en kvalifikation, inte som vunnen, substansiell kompetens.

Många av dem som »varit ute« och haft ansvars-tyngda positioner, finner vid hemkomsten att det inte alltid främjar karriären, utan kan tvärtom få kommentarer som indikerar att man uppfattas ha missat viktig utveckling under sin frånvaro, och därför får anstränga sig för att »komma i kapp«. De kan också vittna om att de suttit i anställningsintervjuer och haft med sig gedigna arbetsintyg, men fått besked att meriter erhållna utomlands inte kan tas i beaktande.¹⁴

Det här är milt sagt ingen framgångsrik inställning till andra än svenska erfarenheter för ett litet, exportberoende land som behöver talanger och nätverk med omvärlden. Det är snarare en attityd som både riskerar

12. Lifvendahl, 2012

13. Ekholm, 2008, s. 34-35

14. Lifvendahl, 2012

påverka vår attraktionsgrad negativt, och som gör att vi går miste om värdefull kompetens för att vi inte förstår hur vi ska värdera eller ta tillvara den.

Vad kan ointresset från arbetsgivarna bero på? Frågan ska förmodligen inte ställas isolerad från den svenska samhällskontexten. De svårigheter som hemvändande svenskar möter är inte avgränsade till arbetslivet på företag, utan tycks förekomma i alla sorters sammanhang, både professionella och sociala. Snarare än ett medvetet avståndstagande från internationell erfarenhet från arbetsgivarna, handlar det nog om en kombination av faktorer. I Lifvendahl 2012 diskuteras både nationell identitet/självbild och mer etnologiskt betingade svenska karaktärsdrag som delförklaringar, vilket även stöds av de djupintervjuer som görs.¹⁵ Att ett samhälle som uppskattar likhet och konformism får en större utmaning med det påtagligt olika och avvikande (utifrån det invanda) överraskar inte.

Ser man enbart på de stora företagen i Sverige så syns det knappt att vi blivit ett invandringsland. I USA år 2010 var 18 procent av de 500 största företagen grundade av invandrare. Om man inkluderar människor som är födda i USA men vars föräldrar är födda utomlands (andra generationens invandrare), så var 40 procent av de 500 största företagen grundade av invand-

rare eller deras barn.¹⁶ Mellan 1995 och 2005 grundades en fjärdedel av alla framgångsrika högteknologiska företag av invandrare och invandrare har dubbelt så många patent som människor födda i USA om man jämför människor med liknande utbildningsgrad.¹⁷

En jämförelse med de 100 största företagen i Sverige 2012 mätt enligt omsättning ger en stark kontrast. Endast fyra, d.v.s. fyra procent, av dessa grundades av människor födda utomlands. Det kan nämnas att alla fyra föddes i Danmark, till exempel Albert Bonnier. Av detta faktum infinner sig frågan om orsaken till att vi har så få nya stora företag som är startade av invandrare, är att vi inte uppmuntrar personer med utländsk bakgrund att starta företag? Eller om huvudproblemet är generellt strukturellt: att det är svårt att starta nya företag som blir riktigt stora i Sverige?

De största svenska företagen i genomsnitt är mycket äldre än de amerikanska. 84 procent av de största svenska företagen grundades före 1970 och 70 procent grundades före 1945. Bara sex av de största privata svenska företagen har grundats efter 1970. Det verkar tyda på en svårighet för nya aktörer i näringslivet att bli riktigt stora. Detta intryck bekräftas av Entreprenörskapsforums analys om entreprenörskap

¹⁶. The Economist, 2012b

¹⁷. Ibid

¹⁵. Ibid

i Sverige, där det konstateras att »*förutsättningarna för tillväxt efter den initiala startfasen är svag[a] i Sverige*«. ¹⁸

Skillnaden mellan amerikanskt och svenskt företagsklimat- och dynamik spelar en betydande roll. Men det finns också en risk för att vi helt enkelt inte tar tillvara potentialen i invandrarna på samma sätt som man har gjort i USA. Det finns en uppenbar risk för att landet hamnar i en nedåtgående spiral: det svenska företagsklimatet genererar få nya stora företag – attraktionskraften sjunker – företagen får svårt att attrahera internationella talanger – färre talanger med förmåga att starta företag som har potential att bli stora kommer hit – de stora företagen (startade av invandrare) uteblir.

Ser man till hela näringslivet och även inkluderar de små och medelstora företagen är bilden lite ljusare. Vart femte svenskt företag startas av en person med utländsk bakgrund. Bland dem finns förstås dem för vilka företagandet blev ett sistahandsval efter att ha misslyckats att få anställning på arbetsmarknaden, men hur som helst så sysselsätter företag drivna av dessa personer 250 000 människor. ¹⁹

Akademi: Bristande mobilitet på svenska universitet

Flera undersökningar visar att svenska universitet, i motsats till världsledande universitet som Stanford och University of California, rekryterar merparten av sin fakultet inom samma universitet och ofta till och med från samma fakultet. Bara 15 procent och 23 procent av fysikfakulteten på Stanford University respektive University of California Berkeley hade disputerat på samma universitet där de hade sin nuvarande anställning. ²⁰ För Lunds universitet var motsvarande andel 67 procent, på Uppsala universitet 55 procent.

För de historiska fakulteterna var siffrorna 7 procent och 14 procent för Stanford och Berkeley medan de var 88 procent och 74 procent för Lund och Uppsala. ²¹ En analys av Högskoleverket visade 70 procent av professorerna och 83 procent av lektorerna hade sin högsta utbildning från samma universitet där de sedan anställdes. ²²

Resultatet bekräftas av Öquist och Benner som påpekar att »*[i]nterna befordringar står för den stora majoriteten av anställningarna [på svenska universitet], och endast en bråkdel av de nya professorerna blir rekryterade utanför*

18. Entreprenörskapsforum, 2013, s. 51

19. Regeringskansliet, 2013

20. Bienenstock et al, 2014

21. Ibid

22. Högskoleverket, 2012a

de berörda universiteten och en ännu en mindre andel från utlandet (källor visar att bara 10% av fakultetsmedlemmarna vid de större universiteten är icke-svenska).^{23*} Som jämförelse kan nämnas att de bästa universiteten i världen oftast rekryterar sin fakultet från utanför universitetet och sällan anställer en person som har disputerat på deras universitet.

Dessa signifikanta skillnader har förmodligen flera orsaker. En hänger ihop med finansieringsstrukturen. Bo Rothstein, professor i statskunskap vid Göteborgs universitet, har jämfört skillnaderna mellan amerikanska och svenska rekryteringar vid universiteten. Vid Harvard där han var anställd som gästprofessor under vårterminen 2006, har man policyn att i princip aldrig anställa någon av sina egna disputerade. Där börjar forskarstudenterna under sin sista termin istället att söka tjänster vid andra lärosäten. Kontrakten är vanligtvis på sex månader, och medger samma status som seniora forskarkollegor, samt frihet att själv välja område och problemdefinition. Efter kontraktstiden har löpt ut görs sen en utvärdering av forskning och undervisning. Är resultaten tillfredsställande, beviljas man fast anställning.

I Sverige måste doktorander som vill fortsätta forska och undervisa, ansöka om externa forsknings-

anslag, och får vara inriktad på att arbeta i ett projekt lett av en professor eller docent vid den egna institutionen. Det gör möjligheten att välja område hårt begränsat, och det beteende som premieras blir att »försöka passa in så väl som möjligt i de redan etablerade tankesätt som dominerar på den egna institutionen«. Rothstein varnar för att detta medför en anpassning till det etablerade tänkandet snarare än utvecklar en förmåga att tänka nytt.²⁴

Det skulle i sin tur kunna medföra att det uppstår en konkurrensnackdel för de forskarstudenter som på olika sätt inte förmår anpassa sig till det etablerade tänkandet, som exempelvis har bakgrund från en annan akademisk tradition i ett annat land.

Den bristande mobiliteten och problemen med de svenska universitetens rekryteringsmönster har identifierats som ett betydande problem i ett antal utvärderingar av enskilda universitet.²⁵

Vad leder det här till? Det går förstås inte att entydigt fastslå sambanden, men en observation som kan göras är att av de 30 Nobelpristagare som Sverige har haft hittills är bara 3, det vill säga 10 procent, födda utomlands: en i Ryssland och två i Tyskland. Detta kan jämföras med USA där 30 procent av alla Nobelpris-

24. Lifvendahl, 2012

25. Göteborgs universitet, 2010, Lunds universitet, 2008, Karolinska Institutet, 2011 och Uppsala universitet, 2011

23. Öquist och Benner, 2012, s. 27-28

tagare är födda utomlands.²⁶ I en artikel publicerad i Huffington Post sammanfattas vikten av att dra nytta av invandrares kompetens som följande:

»Alla invandrare kommer inte bli Nobelpristagare, men vad är kostnaderna om de inte uppnår sin högsta potential? Det kommer bli en förlust för oss som land om invandrare nekas möjligheten att utveckla sina talanger och förmågor; eller om de inte känner sig välkomnade och väljer att utveckla sina prestationer och entreprenöriella förmågor någon annanstans.«^{27}*

Detta uttalande, ämnat för USA, skulle lika gärna, eller ännu hellre, kunna riktas mot Sverige.

Universiteten attraherar inte de bästa »globala talangerna«

Sedan införandet av högskoleavgifter för utomeuropeiska studenter har antalet studenter från länder utanför Europa sjunkit dramatiskt. Enligt Högskoleverket kom 79 procent färre så kallade »freemover«-studenter (det vill säga studenter som inte kommer som en del av ett utbytesprogram), hösten 2011 jäm-

fört med året innan. Minskningen var särskilt stor bland studenter från Asien.²⁸

I sin analys av Sveriges innovationssystem påpekar OECD att ett antal länder erbjuder goda ramvillkor, t.ex. genom omfattande stipendieprogram och infrastruktur för att attrahera världens bästa forskare och studenter, och att utländskfödda studenter i dessa länder spelar en betydande roll när det gäller kommersialisering av forskning, till exempel kineser och indier i Silicon Valley. OECD menar att potentialen för utlandsfödda studenter och forskare att bidra till innovation inte har uppmärksamats eller utnyttjats tillräckligt mycket i Sverige.²⁹

Universitetet spelar en viktig roll i att attrahera duktiga människor till ett land eller en region, inte bara som studenter eller universitetsfakultet utan även som framtida kvalificerad arbetskraft och källa för ekonomisk utveckling. Denna roll poängteras av bl.a. Hoffman och Quigley³⁰ och av Florida när han skriver:

»The university plays a magnetic role in the attraction of talent, supporting a classic increasing-returns phenomenon. Good people attract other good people, and places with lots of good people

26. Huffington Post, 2013b

27. Ibid

28. Högskoleverket, 2012b

29. OECD, 2013a

30. Hoffman och Quigley, 2002

attract firms who want access to that talent, creating a self-reinforcing cycle of growth.»³¹

Den dramatiska minskningen av utomeuropeiska studenter de senaste två åren bör därför betraktas som ett problem. I sammanhanget kan man också fråga sig hur stor roll det som vi tidigare varit inne på, en eventuell ovilja eller oförmåga att värdera kunskaper, kompetens och erfarenheter som förvärvats utomlands, spelar. Prägla kulturen på våra högre lärosäten av en vilja att ta del av utlandserfarenheten? Ett antal exempel av anekdotisk karaktär, antyder motsatsen.

En av rapportförfattarnas före detta universitetslärare vid Uppsala universitet tillbringade två omgångar utomlands som gästlärare vid andra nordiska universitet. Tillbaka igen efter totalt fem års utlandsvistelse, hade han försiktigt antytt att han mött andra och bättre sätt att ordna undervisningen, och särskilt gällde detta aspekter av examinationen. Reaktionerna blev besvärade, och han fann det för gott att aldrig ta upp saken igen. Kollegornas förbryllade eller defensiva reaktion gjorde det tydligt att ett socialt pris följde med att dryfta dylika frågor.³²

Det finns förstås vitt skilda traditioner och kul-

turer vid olika lärosäten och fakulteter. Men det finns oroväckande många »anekdoter« som berättar samma sak. Kanske måste den här kulturella delen tas i beaktande om man ska höja Sveriges förmåga att attrahera globala talanger, stå sig i den internationella konkurrensen och därtill rusta sina studenter för att gå ut på en global arbetsmarknad. Om en enkel möjlighet att jämföra och förbättra egna system tack vare en medarbetares internationella erfarenheter inte tas tillvara, utan betraktas med skepsis, kommer det att bli svårt för Sverige att rusta sig på erforderligt sätt.

Ett annat exempel som antyder att Sverige inte riktigt ser poängen med utlandserfarenhet och internationell kompetens är att det först sommaren 2013 går att sommarvikariera på svenska sjukhus för utlandsstudierande. Att det till slut blev möjligt har inte att göra med en medveten strategi om att skapa band, nätverk och inflöden av kunskap från utländska lärosäten genom att attrahera studenter att komma hit och arbeta. Anledningen var faktiskt en svensk student, Martin Ahlström, som läste medicin i Gdansk i Polen. Han var en av de många svenskar som läser till läkare utomlands, men nekades sommarjobb på grund av att han studerade utomlands.³³

31. Florida, 2000, s. 370

32. Lifvendahl, 2012

33. Centrum för rättvisa, 2013

Vikariatet utgör en viktig väg till AT-tjänstgöring och därefter anställning, så de tidigare reglerna missgynnade ungefär 3000 studenter som valt utlandsstudierna. Efter ett rättsärende som Ahlström drev med hjälp av Centrum för rättvisa, har ett beslut från kammarrätten gjort att Socialstyrelsen godkänt såväl läkarutbildningen i Gdansk som i Szczecin, Polen, Cluj i Rumänien samt Odense och Köpenhamn.³⁴

Formella och informella barriärer

Det har tidigare konstaterats i den här rapporten att det svenska regelverket för arbetskraftsinvandring är ett av det mest öppna i världen och att Sverige till följd av det nya regelverket har få formella hinder för personer från länder utanför EU för att komma hit och arbeta. Detta fastslås också av OECD i en s.k. territorial review som organisationen gjorde på uppdrag av Region Skåne 2012.³⁵ Där konstaterades att den svenska politiken och lagstiftningen för migration och integration av utländska medborgare är väl utvecklad. Det noteras dock samtidigt att anställningsgraden och lönerna bland Skånes utlandsfödda är väsentligt lägre

jämfört med infödda svenskar.

Enligt OECD har Sverige, den väl utvecklade migrationspolitiken till trots, en betydligt högre sysselsättning bland svenskfödda än bland invandrare, 75,7 procent jämfört med 62,5 procent 2009. Om man tittar på flyktingar från icke OECD-länder så var siffran under 50 procent.³⁶ Rapporten konstaterar också att sysselsättningsgraden bland invandrare är som högst vid 40-45 års ålder, vilket bl.a. tyder på att det tar lång tid att hitta ett arbete även för de invandrare som faktiskt får jobb. Skillnader i utfallet i PISA-tester/utvärderingar som består även för andra generationens invandrare antyder att då språk och utbildningsfrågor kan ha varit hinder för deras föräldrar så kan det finnas andra, mer subtila hinder för nästa generation. Slutsaten i rapporten är att Sveriges väl utvecklade integrationspolitik är ineffektiv.³⁷

Som OECD noterar har Sverige på pappret en väl utvecklad lagstiftning och relativt få formella barriärer för utländsk arbetskraft att komma till Sverige. Svenskar säger sig dessutom vara positivt inställda till arbetskraftsinvandring. En undersökning som presenterades av EU-kommissionen i juni 2012 visar att svenskar är mest positiva i EU

³⁴. Ibid

³⁵. OECD, 2012a

³⁶. Ibid

³⁷. Ibid

till arbetskraftsinvandring från länder utanför unionen (60 procent jämfört med EU-genomsnittet som är lite drygt 40 procent) och att svenskar generellt är positiva till invandrare från länder utanför EU.³⁸

Samtidigt så talar siffrorna från OECD om Skåne – och andra rapporter vi nämnt tidigare – sitt tydliga språk: Det är svårt för invandrare och personer med utländsk bakgrund att få ett jobb i Sverige trots att vi har få formella hinder och en accepterande inställning hos befolkningen. Slutsatsen blir att de svårigheter som internationella talanger möter inte främst beror på formella barriärer utan på något annat. Vad detta skulle kunna vara är en fråga som behöver besvaras. En förklaring skulle kunna vara oviljan eller oförmågan att värdera kunskaper, kompetens och erfarenheter som förvärvats utomlands, någonting vi tagit upp i tidigare avsnitt. En annan förklaring som lyfts fram i OECD-rapporten är att Sverige traditionellt sett har hanterat integreringen av invandrare på arbetsmarknaden »*through the lens of social and urban policy*«³⁹ istället för ur t.ex. ett näringspolitiskt perspektiv.

Tyvärr finns alltför många berättelser från personer

med utmärkta kvalifikationer som i Sverige mer eller mindre mötts med kalla handen, vilket också konstateras i OECD-rapporten som gör följande rekommendation:

»Många kvalificerade utlandsfödda arbetare blir kvar i lågkvalificerade arbeten för att deras meriter inte erkäns. Detta är inte bara en utmaning på lokal nivå utan också en nationell fråga. Ett viktigt steg på regional nivå skulle vara att inrätta en »speed line« för att validera meriter som förvärvats utomlands.«^{40}*

40. Ibid, s.181

Personliga betraktelser

Sylvia Schwaag Serger: »Efter mitt sommarprat, som handlade om att leva med och i olika kulturer och om att lämna sin 'comfort zone', blev jag övervämmad av e-mail från högutbildade invandrare, men även från svenskar som hade bott utomlands, som berättade hur svårt de tyckte det var att komma in på den svenska arbetsmarknaden som utlandsutbildad invandrare eller att komma tillbaka till

38. EU-kommissionen, 2012

39. OECD 2012a, s. 177

den svenska arbetsmarknaden som svensk efter en utlandsvistelse. Det som de flesta kände stor frustration över var att svenska arbetsgivare – oavsett om de var privata eller offentliga – inte verkade värdesätta deras internationella kompetenser utan såg de mest som lite suspekta för att de kom från 'utanför systemet'.

Jag hade en liknande erfarenhet när jag kom till Sverige med en PhD från London School of Economics (LSE). Jag kände mig rätt kaxig med en doktors-examen i ekonomisk historia från en av världens högst rankade universitet, dessutom hade just min fakultet rankats som en av de två bästa i världen i ekonomisk historia, och med ett antal antal jobberbjudanden från såväl brittiska universitet som bla The Economist och några stora konsultföretag i Storbritannien, Danmark och Tyskland. Men kaxigheten försvann snabbt när jag kom till Sverige och möttes av skepsis från svenska arbetsgivare, särskilt företagen, för att jag inte var svensk, inte var utbildad i Sverige och inte hade läst till civilingenjör eller civilekonom.

Det faktum att jag kom utifrån vägde tyngre än att jag hade en bra utbildning, bra rekommendationer och pratade fem språk flytande. Jag har haft tur och hittat människor som anställde mig på grund av, och inte trots, min internationella bakgrund.«

Förbättrade rutiner för värdering av kunskap och kompetens förvärvat i utlandet verkar vara en nyckel till detta, men kommer inte att räcka.

I en intervju i Dagens Industri i april 2011 berättade Beatrice Bondy, senior rådgivare till Jacob Walenberg, om sina svårigheter att komma in på arbetsmarknaden i Sverige när hon flyttade hit i början av 1990-talet. Trots att hon hade en ekonomie doktors-examen från universitetet i Köln och även studerat ekonomi och politik i både London, Paris och Zürich samt hade arbetat på en internationell storbank både i Zürich och i London var det svårt för henne att komma in på den svenska arbetsmarknaden eftersom hon inte hade någon examen från Handelshögskolan i Stockholm.⁴¹

Svårigheten för utländskt utbildade ingenjörer att komma in på den svenska arbetsmarknaden – trots stor brist på ingenjörer – togs upp i en artikel i Dagens Nyheter i augusti 2013. I artikeln intervjuades Karen Kynnefjäll, ingenjör med fem års studier och en examen från Peru där hon även hade arbetat som ingenjör i fem år innan hon kom till Sverige. Här värderades hennes utbildning till tre års högskolestudier. Nu läser hon bland annat svenska för ingenjörer för att öka möjligheterna att få ett jobb som ingenjör i Sve-

41. Dagens Industri, 2011

rige, samt ska börja på en grundkurs på KTH trots att hon redan har en examen. I samma artikel lyftes också en undersökning från Statistiska Centralbyrån fram som visade att utländska ingenjörer nu lämnar Sverige och att de är fler än antalet utländska ingenjörer som kommer hit.⁴²

Problembeskrivningen ovan bekräftas i en debattartikel i Svenska Dagbladet i september 2013 undertecknad av representanter från Stockholms universitet, tjänsteföretagens branschorganisation Almega samt ett IT-företag som under ett par års tid för olika beslutsfattare försökt lyfta frågan om kompetensförsörjningsproblematiken i Sverige, inte minst inom IT-sektorn. I artikeln konstaterades t.ex. att det enbart i IT-sektorn i Stockholm saknades 20 000 personer under 2011 med följderna att arbetsgivarna fick söka sig utomlands för att försöka rekrytera kompetent personal. För att själva försöka bidra till att lösa detta dilemma har de bl. a. tagit fram en utbildning som var tänkt att snabbt ge studievana akademiker en kvalificerad yrkesutbildning inom IT-området och erbjudit denna till Arbetsförmedlingen till självkostnadspris. Tyvärr kunde de konstatera att det inte varit något större intresse från politiker och beslutsfattare för

denna föreslagna lösning.^{43,44}

Att det ofta tar många månader eller ännu längre att få arbetstillstånd i Sverige även för människor som har kompetens och kvalifikationer som är eftertraktade på den svenska arbetsmarknaden kan ses som ytterligare en illustration på att kompetens – eller kostnaden av att inte ta tillvara kompetens – inte verkar värderas tillräckligt mycket. Migrationsverkets långa handläggningstider skapar frustration både hos de sökande och hos företagen som behöver deras kompetens. Näringslivet har dessutom påpekat att de långa handläggningstiderna bromsar t.ex. utvecklingen av IT-branschen i Sverige.⁴⁵ Sammantaget bidrar det till en negativ signaleffekt för människor som överväger att söka jobb i Sverige.

Dessa exempel illustrerar tydligt hur det verkar finnas informella barriärer som hindrar personer som skaffat sig erfarenheter utanför Sverige från att komma in på arbetsmarknaden. Det har inte funnits några brister i de formella kvalifikationerna hos dessa personer – tvärtom. Trots det har de haft svårigheter att komma till sin rätt då deras internationella meriter

43. Det kan säkert finnas naturliga förklaringar till varför de politiska beslutsfattarna inte har nappat på detta förslag som vi inte känner till. Poängen med att lyfta fram exemplet här är att avsaknaden av initiativ på det här området som artikeln pekar på leder till reella problem för företagen.

44. Svenska Dagbladet 2013c

45. Sveriges Radio, 2013

42. Dagens Nyheter, 2013

antingen inte har beaktats eller värderats fullt ut, och det har dessutom funnits en oförståelse hos potentiella arbetsgivare för den kunskap och de erfarenheter som de haft med sig. Eller som det uttrycks i OECD-rapporten »*The disparity between Sweden's highly developed migration integration policy and the labour market outcomes of migrants and their children suggest that something is lost in translation.*«⁴⁶

Vi måste således återkomma till frågan om vad dessa informella barriärer beror på och hur vi kan få bort, eller i vart fall minska dem? Hur kommer

46. OECD, 2012a, s.187

Personliga betraktelser

Kristina Lindahl von Sydow: »Jag har arbetat för två av EU:s institutioner i Bryssel i olika omgångar och därefter återvänt till Sverige igen. Båda gångerna har jag kommit tillbaka till Sverige entusiastisk och fylld av idéer om hur mina erfarenheter av att jobba i en internationell miljö och mina insikter om hur EU-maskineriet fungerar i praktiken skulle kunna vara användbara och intressanta för olika arbetsgivare.

Jag ska inte säga att mina erfarenheter har mötts

av ett ointresse, men både tidigare och potentiella arbetsgivare har haft svårigheter att förstå och värdera de kunskaper och erfarenheter som jag skaffat mig när jag arbetat som EU-tjänsteman. Jag minns en tidigare chef som jämställde mitt arbete på Europaparlamentets rättstjänst med notariatjänstgöring vid en svensk domstol. Det senare är ett första steg i svensk domarutbildning, medan det förra är en specialisttjänst som juridisk rådgivare till Europaparlamentet i olika institutionella frågor.

Att ha arbetat i en kommissionärs kabinett (stab) har möjligen väckt något mer intresse, men även efter det jobbet upplevde jag att det var svårt för många att värdera det arbete jag utförde där, t.ex. att jag var ansvarig för att bereda och ta fram lagförslag som berör omkring en halv miljard människor. Med tanke på att alltfler lagar och regler som berör oss i vår vardag beslutas på EU-nivå så hade jag trott att intresset för mina erfarenheter från att ha arbetat inom eller med samtliga av EU:s institutioner skulle varit större. Med mina två vändor i Bryssel och två hemkomster skulle man kunna säga att jag praktiserar cirkulär migration i någon mån och jag är inte främmande för att söka mig utomlands igen om en spännande möjlighet skulle dyka upp.

vi åt den tystnad som kan möta den som berättar för sina kollegor om vunnen kunskap i annat land? I detta sammanhang kan media och journalistiken spela en viktig roll genom att lyfta fram positiva exempel både på personer som kommit hit från andra länder och lyckats, och ur den svenska diasporan som haft framgångar utomlands då vår bild av tillvaron präglas mycket av vad vi hör och läser. Att förändra inställningen till internationellt förvärvat kompetens är en framtidsfråga.

Återvändande svenskar outnyttjad resurs

»Jag har två korta anekdoter när det gäller reaktioner på erfarenheter: En var när jag kom hem från ett år som »Visiting Scholar« på Stanford, där jag studerat bioteknik och företagande. Kort sagt, fylld av intryck, idéer och entusiasm. I hissen upp till redaktionen mötte jag en medarbetare. Hans enda fråga var: »Var det varmt där?« Jo, så var det ju, ibland. »Jaha«, sa han, »frugan och jag var på Mallorca i julas och där var det fantastiskt varmt och skönt.« Detta var den enda fråga jag fick från någon på Sveriges Radio om mina erfa-

renheter av ett intensivt år mitt i utvecklingens nav...

Den andra erfarenheten gjorde både min hustru Jenny och jag när vi på olika tillställningar berättade om skolorna i Palo Alto. De var inte helt oväntat av god kvalitet. Våra tre barn hade trivts väldigt bra och både vår yngsta dotter och sonen blomstrade - de hade ju plötsligt fått beröm för vad de gjorde! Men denna positiva bild bemöttes med en stor och massiv skepsis. Så kunde det helt enkelt inte vara! Det visste väl alla att »den svenska modellen« var bäst i världen? Till slut brast det för en av våra jämnåriga vänner som utbrast: »Men hur kan ni tycka så? De har ju dödsstraff där!« Vi slutade rätt snart att berätta om skolorna, supermarkets där man fick hjälp att packa varorna, vardagslivet och forskningen. Historier om trafikchaos togs dock alltid emot tacksamt.⁴⁷

Varje år återvänder ungefär 15-20 000 svenskar till landet. Jan-Olov Johansson, tidigare bl.a. redaktionschef på Vetenskapsradion, är en av dessa. Hans upplevelse av intresset för hans vunna erfarenheter som är återgivna här ovan är tyvärr mycket representativ för vad

47. Lifvendahl, 2012

många svenskar upplever vid hemkomsten. Det komplementa ointresset, i vissa fall närmast avståndstagande, för att ta del av kunskap vunnen på annan mark, går igen i oändligt många berättelser från hemvändande utlandssvenskar.

Utvandringen av svenskar har ökat, men också invandringen av desamma. De flesta återvänder till Sverige efter i genomsnitt fyra år utomlands. 95 procent av hemvändarna är under 65 år. Erfarenheten från att återvända till Sverige är emellertid påfallande ofta negativ:

»Under utlandsvistelsen har de studerat eller arbetat i svenska eller internationella företag, i internationella organisationer eller institutioner. En del är egna företagare. De har olika bakgrund och erfarenheter, men ett har de gemensamt; de är globala svenskar med erfarenheter och nätverk som kan berika svenska företag, organisationer, offentliga sektorn och samhället i stort.

Därför är det beklämmande att lyssna till de många historier som hemvändare berättar om det mottagande de får på den svenska arbetsmarknaden. Det är få arbetsgivare som betraktar internationella erfarenheter och kunskaper som en merit. Istället för att ta till sig och uppskatta kunskaper från andra samhällen och

kulturer får hemvändande svenskar ofta höra att de inte 'hängt med i den snabba utvecklingen i Sverige'.«⁴⁸

På ett individplan kan förlusten av nya infallsvinklar och andras erfarenheter kanske upplevas försumbar. Men i aggregerad form, är det aktiva ointresset för den internationella erfarenheten förödande för företag, institutioner, organisationer och samhället som helhet. Det kommer att försätta oss i en sämre position jämfört med de länder där man aktivt tar del av ny kunskap.

Kai Hammerich, tidigare generaldirektör för Invest in Sweden Agency (ISA) har beskrivit hur utlandsvistelsen bemöttes av omgivningen, men också att hans vunna insikter om Sveriges möjlighet att lära av andra, inte mottogs odelat positivt:

»Bodde utomlands i tolv år, mest under 70-talet. Träffade då svenskar boende i Sverige som sade att Du, Kai, kan väl aldrig flytta tillbaka eftersom Du nu måste vara »out of touch«. Själv kände jag tvärtom! Under mina år utomlands hade jag fått perspektiv på Sverige och kunde på ett helt annat sätt sätta in Sverige i ett interna-

48. Hedlund, 2012

tionellt sammanhang. När jag återvände tyckte jag att jag kände Sverige betydligt bättre än när jag lämnade. |---|

Det var mitt uppdrag, som GD för ISA, att sälja Sverige utomlands för att därmed attrahera investeringar. För att vinna trovärdighet gentemot utländska investerare gällde det att vara aktuell samtidigt som Du framhöll fördelarna. Men på hemmaplan gällde det att göra politikerna uppmärksamma på dels det som inte fungerade särskilt bra, dels de lösningar som kunde finnas i andra länder och som vi borde låta oss inspireras av. Dessa budskap mottogs med blandade reaktioner. Vissa välkomnade dem, andra pekade på hur bra det redan går för Sverige. Denna senare inställning beklagade jag, bl.a. eftersom jag ansåg att det förvisso gick bra för Sverige, men med tanke på våra goda förutsättningar skulle vi kunna göra så mycket bättre ifrån oss.«⁴⁹

Exempel som dessa ovan finns det tyvärr gott om. Erfarenheten hos svenskar som bott och arbetat utomlands är tämligen likartad när det gäller ointresset från hemlandet avseende de nya kunskaper de har

tillägnat sig under utlandsvistelsen. En erfarenhet som kan upplevas hindrande både i det professionella livet som i det sociala. Såväl vänner och nätverk som potentiella arbetsgivare tycks agera tafatt och osäkert i mötet med den internationella erfarenheten.

Organisationen Svenskar i Världen presenterade under 2013 en enkät som gått till svenska företag och organisationer kring deras förhållningssätt till tillvaratagandet av utlandsbaserade svenskar som återkommer till moderbolagen i Sverige, samt vilket meritvärde utlandstjänst anses ha. Respondenterna angav att det finns en generell ambition att tillvarata och värdesätta utlandserfarenheter, men få företag kunde beskriva rutiner för detta, och det framgick inte att det fanns någon given fördel med att ha internationell erfarenhet vid tjänstetillsättningar i Sverige. Av de svar som inkom drogs slutsatsen att utlandstjänstgöring inte kan anses vara karriärbefrämjande.⁵⁰

Den avvaktande attityden till kunskap och erfarenheter som skaffats utomlands möter också väldigt ofta statliga tjänstemän som har bristande incitament att arbeta vid internationella organisationer och skaffa sig internationell kompetens. Det är långt ifrån alltid som utlandstjänstgöring belönas vid återvändandet, snarare kan det sägas finnas en avsaknad av policy i

49. Svenska Dagbladet, 2013b

50. Paues, 2013

regeringskansliet för att ta tillvara den kompetens som medarbetare som varit utsända till bland annat Bryssel skaffat sig där. I bästa fall får man tillbaka sin gamla tjänst, men oftast är det oklart långt in i det sista vilken tjänst man får vid återkomsten och det är långt ifrån alltid tal om befordran.

Risken att Sverige går miste om värdefull kompetens till följd av det här bristande intresset är uppenbar. För den som en gång har tagit steget att flytta utomlands, är tröskeln lägre att göra det ytterligare en gång. Den ökade andelen cirkulära migranter kan kanske delvis förklaras av de hemvändande svenskar som i mötet med Sverige upplever en besvikelse över att inte kunna bidra med den kunskap de tillägnat sig i utlandet, och därför flyttar ut på nytt. Dessvärre gäller inte detta bara hemvändare. I dag återfinns en ansevärd mängd svenskar i utlandet som i Sverige betraktades som invandrare och mötte svårigheter att ta sig in på arbetsmarknad och i det svenska samhället. Dessa upplevelser blev skäl för att flytta vidare till andra länder.⁵¹

Nyckelpunkter

- Genomgången av hur Sverige hanterar internationell kompetens visar på flera problemområden.
- Kompetens verkar definieras alltför snävt på ett sätt som är väldigt nära kopplat till kvalifikationer som erhållits i Sverige. Det betyder att erfarenheter, färdigheter men även formella kvalifikationer i form av utbildning som människor har skaffat sig utanför Sverige betraktas som mindre värd eller t.o.m. som en nackdel när man söker jobb på den svenska arbetsmarknaden. Denna syn verkar genomsyra stora delar av samhället, inklusive näringslivet. En intressant iakttagelse är att detta drabbar såväl utländska personer som svenskar som har vistats utomlands.
- Flera formella och informella barriärer hindrar Sverige från att värdera, ta tillvara och attrahera internationell kompetens fullt ut. Konsekvensen blir resursslöseri, kostnader och en frustration både för samhället och för de berörda individerna.

51. Lifvendahl, 2012

Kapitel 4

Goda exempel

Möjligheten att arbeta aktivt för att attrahera internationella talanger går inte enbart genom diasporanätverken. I det här avsnittet presenterar vi några exempel på hur länder, företag och aktörer inom akademien arbetar strategiskt med att attrahera internationella talanger.

När det gäller länder har vi även tagit med Mexiko, som förvisso inte har en uttalad policy för att attrahera talanger men som ändå utgör ett intressant och representativt exempel på en ny trend, där mindre utvecklade länder med stor dynamik och utvecklingspotential börjar bli attraktiva för talanger. Vi presenterar även länder som Australien och USA, som hittills varit mycket framgångsrika på att attrahera internationell kompetens, men där man nu kan se ett växande motstånd mot invandring. Vi menar att blandningen av dessa exempel och erfarenheter, goda som dåliga,

kan Sverige kan lära – och i somliga fall – inspireras av.

I näringslivsavsnittet presenterar vi några exempel på hur företag i Sverige har jobbat för att bättre utnyttja, värdera och attrahera människor från olika bakgrund och med internationella kompetenser. Vi tar även upp några exempel på hur näringslivet som sektor har jobbat som opinionsbildare i t.ex. USA och Tyskland.

Slutligen ger vi några exempel på initiativ från universitetsvärlden, både i Sverige och i utlandet, där man har arbetat aktivt med att öka inflödet av internationell kompetens.

Länder

Australien

Australien har historiskt varit ett utpräglat invandringsland. Sedan 1945 har omkring sju miljoner migranter anlänt till landet och i dag är en fjärdedel av Australiens befolkning födda »overseas«. Över 260 språk finns representerade i dess befolkning. Den stora mångfalden präglar också det offentliga Australiens signalspråk visavi befintliga invandrare och potentiella migranter, som exempelvis kommit till uttryck i fraser som »*Australia's multicultural character gives us a competitive edge in an increasingly globalised*

world«, och »*strengthening Australia through migration*.«¹

Under det senaste decenniets starka ekonomiska tillväxt har Australien medvetet jobbat med att försöka attrahera internationella talanger och s.k. högkvalificerad arbetskraft, bland annat genom förenklade ansökningsförfaranden och s.k. one stop shop. På regeringens hemsida finns detaljerad information om hur man ansöker om arbetstillstånd. Så sent som i augusti 2013 öppnades också ett »visa application centre« i Guangzhou i sydöstra Kina.

För närvarande pågår dock en utveckling i Australien där det tycks politiskt opportunt att uttala en mer restriktiv inställning till rörlighet över gränser, vilket visar att intagna positioner inte kan tas för givna. Vi vill ändå lyfta fram Australien, som ett land där man framförallt har arbetat med att hitta metodiska system för nybyggare (man talar mycket om »*the settlement journey*«) i uttalat syfte att möta behoven hos dem som anländer till landet för att de snabbt ska kunna komma in i samhället och kunna komma till sin rätt.

Finland

I Finland finansierade den finska teknik- innovationsmyndigheten Tekes under 2013 en omfattande studie om hur Finland på bättre sätt kan dra nytta av utländsk

1. Commonwealth of Australia, 2012

intellektuellt kapital för att stärka innovation. Studien analyserar hur invandrare, som identifieras som en viktig källa för mångfald som i sin tur driver innovation, bättre kan integreras i innovationsprocesser och aktiviteter i Finland för att stärka Finlands konkurrenskraft.² Det bör poängteras att Finland jämfört med Sverige har en restriktiv invandringspolitik, vilket är negativt för landet när det gäller behovet av att attrahera kompetens och arbetskraft. Tekessatsningen och andra initiativ visar emellertid på en ökad medvetenhet om behovet av att attrahera och integrera internationell kompetens.

1991 grundades CIMO, en expert- och serviceorganisation inom internationell mobilitet och internationellt samarbete. Det fungerar inom Undervisnings- och kulturministeriets förvaltningsområde som ett självständigt ämbetsverk underställt ministeriet. CIMOs grundläggande uppgift är att främja internationaliseringen av det finländska samhället inom utbildning, arbetsliv och kultur samt bland ungdomar. CIMO administrerar utbytes-, praktik- och stipendieprogram och ansvarar för det nationella genomförandet av Europeiska unionens utbildnings- och ungdomsprogram och för informationen om programmen Kultur och Ett Europa för medborgarna. Vidare främ-

jar CIMO undervisning i finska språket och finländsk kultur vid utländska universitet.

Vartannat år sammanträder »utlandsfinnarnas parlament«, till vilket varje finsk organisation utanför hemlandet kan sända representanter. Där diskuteras, i närvaro av regeringschefen och ministrar, frågor av gemensamt intresse för utlandsfinnarna. Samhörigheten tycks vara självklar. Parlamentet bekostas i huvudsak av den finska staten.

Frankrike

Skälet till att Frankrike överhuvudtaget nämns här är för att de i 2012 års val till Nationalförsamlingen provade det som organisationen Svenskar i Världen (SVIV) uppvaktar svenska politiker om: egen valkrets för utlandsboende medborgare. I nämnda franska val skapades inte mindre än elva valkretsar utanför Frankrikes gränser i syfte att inkludera och återupprätta kontakten med den runt 2200000 miljoner stora diasporan av fransmän i världen. Responsen blev dock tämligen låg. Valdeltagandet blev, trots »ett tämligen väl organiserat elektroniskt valsystem«, inte högre i utlandsvalkretsarna än 6-16 procent, vilket ska jämföras med 58 procent i Frankrike. Intresset hos den franska diasporan att påverka den nationella politiken tycktes låg. Dessutom blev två val ogiltigförklarade på

2. Information från Tekes hemsida: <http://www.tekes.fi/en/programmes-and-services/tekes-programmes/innovation-research/theme-for-2012-intangibles-value-creation-and-policy/>

grund av överträdelser, vilket nu gör att regeringen överväger att avbryta experimentet, som också är rätt kostsamt på grund av att parlamentsledamöternas resekostnader täcks av skattebetalarna.³

Idén om att inrätta en valkrets för utlandsboende svenskar lyfts återkommande av frustrerade svenskar som anser att svenska politiker negligerar deras önskemål och behov. Å andra sidan verkar intresset för att rösta i svenska val begränsat. År 2010 var det 147 439 utlandssvenskar som hade rösträtt. Röstlängden inför varje val fastställs 30 dagar före valet. Då tas de utlandssvenskar upp i röstlängden som är anmälda till denna, vilket utlandssvenskar är i tio år efter utvandring. Efter tio år krävs en ny anmälan till röstlängden för att stå kvar i denna. En anmälan till röstlängden kan göras till Skatteverket eller genom att rösta. Under de senaste riksdagsvalen har valdeltagandet i denna grupp understigit 30 procent. Av detta skulle man kunna dra lärdomen att rösträtt i hemlandet inte tycks vara det viktigaste verktyget för att slå vakt om sitt lands diaspora.

Kanada

Kanada är ett av världens stora invandringsländer, med en årlig tillkomst av ungefär 250 000 nya permanenta invånare (d.v.s. ej tillfälliga arbetare). Här har

3. Koenig, 2013

man ett unikt poängsystem för arbetskraftsinvandring, men även flykting- och anhöriginvandringen är högre än i nästan alla europeiska länder. Till skillnad från Sverige har man lyckats skapa hög sysselsättning. Bidragsberoendet är lågt och arbetslösheten är nästan på samma nivå som för inrikesfödda.

I Fores antologi *Kanadamodellen. Hur invandring leder till jobb*⁴ belyser flera forskare modellen och gör jämförelser med Sverige. Det finns flera skillnader mellan det kanadensiska och svenska systemet. Genom att arbetskraftsinvandringen varit hög, har det också inneburit att fördomar om exempelvis egenförsörjning inte fått fäste. Invandring är både allmänt accepterad och till och med populär bland befolkningen. Inga invandrarfientliga partier har fått fäste. Kanske är just skillnader i attityd det mest signifikanta att lyfta fram. En positiv attityd från majoritetsbefolkningen har varit en av förutsättningarna för att det blivit så lyckat.

Många av författarna refererar till Kanadas unika poängsystem där uppåt 60 procent av invandrarna och deras familjer kommer via en urvalsprocess där poäng ges främst för utbildning men även språkfärdigheter, ålder (relativ ungdom) och bekantskap med Kanada. Till skillnad från den nya arbetskraftsinvand-

4. Hojem och Ådahl (red), 2011

ringen i Sverige bygger inte Kanadas poängsystem på att arbetsgivarna väljer ut invandrarna, även om ett sådant system finns parallellt med det allmänna systemet. Det är istället invandrarna som driver processen genom att söka sig till landet utan att vara knutna till en viss arbetsplats. De olika forskningsbidragen pekar på att poängsystemet varit en framgång för både Kanada och de sökande – arbetskraftsinvandrarna har lätt att få jobb och präglar bilden av invandringen som en vinst för landet.⁵

Kina

Internationell kompetens har varit en viktig byggsten i Kinas ekonomiska reformer och Kinas regering har i över 30 år medvetet uppmuntrat och stöttat både att kinesiska studenter åker utomlands och att utländska experter kommer till Kina. Deng Xiaoping, som inledde Kinas ekonomiska reformer 1978 var en av de drivande krafterna bakom att skicka kineser utomlands för att studera och han lär ha sagt: *»När tusentals kinesiska studenter som studerat utomlands återvänder hem så kommer man att se hur Kina förvandlas.«*^{6*}

1992 beslutade Kommunistpartiet i »CPC Central Committee and Central Government Guideline«

att regeringen skulle uppmuntra och underlätta för kinesiska studenter och forskare att åka utomlands men även att återvända, vilket var anmärkningsvärt i en tid där regeringen annars var mycket restriktiv med att låta medborgare lämna landet: *»...att stötta studenter och forskare som studerar utomlands...för att uppmuntra dem att återvända till Kina efter deras studieavslut och garantera dem friheten att komma och åka...«*^{7*} Idag är Kina det landet som skickar ut flest studenter att läsa utomlands. Mellan 1978 och 2012 lämnade 2.6 miljoner kineser landet för att läsa på utländska universitet. Av dessa uppskattas 1.1 miljoner har återvänt till Kina.⁸

Dessutom jobbar Kina aktivt med att attrahera utländsk spetskompetens. I den senaste femårsplanen har Kina satt som mål att attrahera nästan 2 miljoner utländska experter till Kina.⁹ 2010 presenterade den kinesiska regeringen en »National Medium- and Long-Term Development Plan« vars syfte är att förbättra och säkerställa Kinas kompetensförsörjning genom att båda »odla« egna talanger och attrahera utländsk kompetens. Ett konkret policyinitiativ är »one thousand talent program«, där regeringen erbjuder före-

7. Information från webbsidan från Ministry of Education of the People's Republic of China, <http://www.moe.edu.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/s3917/201007/91574.html>

8. Xinhua, 2013

9. People's Daily, 2012

5. Ibid

6. Forbes, 2005

tag, universitet och organisationer som rekryterar en utländsk expert en engångsbetalning av 1 miljon RMB (ca.1,15 MSEK) per person för löner och andra förmåner. Dessutom erbjuder man experten/institutionen 3-5 miljoner RMB för att utföra forskning.¹⁰ Även om just detta initiativ riktar sig till icke-kineser finns det andra program och andra initiativ som försöker skapa incitament för utlandskineser att återvända hem och deras kompetenser, erfarenheter och nätverk ses som en viktig tillgång i Kinas strävan att bli en kunskaps-ekonomi.

Mexiko

Ett kanske mer oväntat exempel är Mexiko som just nu verkar bli ett nytt »möjligheternas land« inte minst för högutbildade utvandrare från USA och Europa. Antalet invandrare till Mexiko har fördubblats mellan 2000 och 2010 och numera emigrerar fler människor från USA till Mexiko än vice versa, något som för bara tio år sen hade framstått som otänkbart. New York Times beskriver vad som händer i Mexiko City:

»Även här i huvudstaden håller invandrare på att bli en större andel av befolkningen och en

växande del av ekonomin och kulturen genom att de öppnar nya restauranger, designar nya byggnader, finansierar ett nytt utbud av kultur och fyller ett antal skolor med sina barn. Ekonomi har varit den primära drivkraften för människor i alla samhällsklasser: arbetare från Centralamerika, medelklass-invandrare som Manuel Sánchez, som flyttade hit från Venezuela för två år sedan och hittade ett jobb som försäljare av hårvårdsprodukter inom 15 dagar efter hans ankomst, och den globala crème de la crème inom ekonomi och teknik, som Mr Pace, 26, vars första jobb i Mexiko var hos en stor fransk bank strax efter examen från universitetet i Reims.«^{11}*

Det är en blandning av hög tillväxt, en rik och dynamisk kultur, och känslan av att »allt är möjligt« som attraherar konstnärer, arkitekter och entreprenörer till landet.¹² Framförallt är det kanske kontrasten mellan ett land med stor framtidspotential, stark framtidstro och ett dynamiskt samhälle, jämfört med Europa och USA som tyngs av ekonomiska kriser, arbetslöshet och institutionell tröghet, som gör länder som Mexiko

10. Information från webbsidan från State Administration of Foreign Experts Affairs, <http://1000plan.safea.gov.cn/index.php?s=Show&id=policies>

11. New York Times, 2013

12. Ibid

alltmer attraktiva för global kompetens. Detta trots att dessa länder har många problem såsom kriminalitet och korruption som skulle kunna vara, och för många fortfarande är, avskräckande:

»Europa är döende, medan Mexiko kommer till liv. USA är stängt och materialistiskt, Mexiko, öppet och kreativt. Intryck är vad som driver migrationen i världen, och genom intervjuer med massor av nyanlända till Mexiko City – inklusive arkitekter, konstnärer och företagare – blev det tydligt att landets attraktionskraft består av mer än bara ekonomiska faktorer.«^{13}*

Mexiko är ett exempel på förskjutningen i de globala flöden av kompetens och talanger som vi tror kommer att förstärkas i framtiden. Tidigare var det ganska givet att människor med kompetenser och utbildning sökte sig från fattiga länder till rika länder, vilket ledde till en så kallad »brain drain« i utvecklingsländer. Idag talar man oftare om »brain circulation« eftersom flödena inte alls är lika ensidiga längre. Numera börjar länder som Mexiko, Nigeria, Ghana eller Indonesien kännas lika eller kanske mer lockande för en växande grupp

¹³. Ibid

unga, lovande, ambitiösa och globalt rörliga människor.

Singapore

Singapore har länge jobbat med att både attrahera utländska talanger och försöka locka hem singaporenska medborgare som jobbar utomlands.¹⁴ 2009 inrättade regeringen en kommitté – »Economic Strategies Committee« – med uppdraget att utveckla strategier för inkluderande och hållbar tillväxt för landet. Kommitténs slutbetänkande från 2010 lyfter fram betydelsen av att både attrahera duktiga personer till Singapore och att vårda den kompetens som finns hos singaporenska medborgare oavsett om de bor hemma eller i utlandet:

»Vår fördel ligger i vår förmåga att attrahera olika och högkvalificerade talanger från Asien och runt om i världen, som arbetar tillsammans med sina singaporenska kollegor och kan bidra till vår kapacitet. Detta måste förbli en varaktig fördel...

Oavsett var de är, i Singapore eller utomlands, så behöver vi engagera vårt folk. Deras hängivenhet, idéer, färdigheter och deras hårda

¹⁴. The Economist, 2006b

arbete kommer fortsätta att vara vår största styrka.»^{15}*

För att locka utländska talanger samt dra nytta av inhemska talanger i utlandet föreslår kommittén bla att Singapore skall attrahera eller etablera fem världsledande utbildningsinstitutioner eller program för talangutveckling med det uttalade syftet att attrahera utländska studenter. Ett annat konkret förslag är att:

»Öka ansträngningarna för att fånga upp och få kontakt med våra talanger genom »community based one-stop welcome centres« för att ge stöd åt nyanlända och singaporienska återvändare och deras familjer. Ett mer systematiskt program kommer också att inrättas för att fånga upp både singaporianer and utländska talanger som är stationerade utomlands.»¹⁶

Tyskland

Den tyska regeringen har under senare år vidtagit olika åtgärder för att göra landet mer attraktivt för arbetskraftsinvandrare. I juni 2011 antogs t.ex. »the concept

for securing the skilled labour base«, en strategi som syftar till säkra tillgången på kvalificerad arbetskraft i Tyskland på medellång och lång sikt. Bland annat arbetar såväl den federala regeringen, som delstater och näringslivsorganisationer aktivt med att stödja långsiktiga rekryteringsinsatser, särskilt för små- och medelstora företag, t.ex. genom att inrätta olika kompetenscentrum med näringsdepartementet som ledande departement.¹⁷

Att den tyska regeringen välkomnar internationell kompetens blev särskilt tydligt när förbundskanslern Angela Merkel vid ett besök i Madrid i februari 2011 bjöd in spanjorer med specialistkompetenser att komma till Tyskland för att jobba.¹⁸ Merkels inbjudan ledde till ett markant uppsving i invandring av spansk arbetskraft till Tyskland, vilket visar betydelsen av att ett lands regering signalerar att man välkomnar internationell kompetens.¹⁹

Der Spiegel hävdar att det mest radikala skiftet i Tysklands politik gentemot »utlänningar« (»Ausländerpolitik«) sedan andra världskriget, har ägt rum efter 2005 och innebär att regeringen har gått från en syn på utlänningar som annorlunda och/eller fatiga och, därmed, »problematiska«, till en »välkomst-

15. Economic Strategies Committee, 2010, s.9

16. Ibid, s.31

17. OECD 2012b, s. 232

18. Der Spiegel, 2011

19. Ibid

politik« (»Willkommenspolitik«).²⁰ Även om det fortfarande finns många problem med diskriminering och utlänningsfientlighet i Tyskland, så är dock förvandlingen i politiken tydlig. Regeringen undersöker nu möjligheterna att införa en metod där det skall prövas i varje asylansökan om sökanden med en liten insats istället skulle kunna bli en »Fachkraft«, en kvalificerad arbetskraft. Tysklands minister för migration, flyktingar och integration formulerar frågan så här: »Jag vill inte att kvalificerad arbetskraft skall tro att de tvunget behöver ansöka om asyl. Det är en del av välkomstpolicen, att inte låta dem springa åt fel håll.«^{21*}

2012 invandrade 1,08 miljoner personer till Tyskland, det högsta antalet sedan 1995. Nästan 60 procent kom från andra EU-länder medan den resterande delen, 340 000, invandrade från länder utanför EU. Av dessa kom 18 procent av familjeskäl, 16 procent för att utbilda sig, 13 procent för att jobba och 16 procent till följd av en asylansökan eller av humanitära skäl.²²

USA

Under våren 2013 föreslog den amerikanska presidenten en ny invandringslag (Immigration Bill) där en del av syftet var att göra det lättare för utländska studen-

ter vid amerikanska universitet att stanna i USA efter att de är klara med sina studier.²³ Förslaget fick starkt stöd av näringslivet, i synnerhet från high-tech företag i Silicon Valley där företagsledare från bl.a. Facebook, Google, Yahoo och LinkedIn offentligt gick ut och förespråkade reformen. I en debattartikel i Washington Post skriver Facebook-grundaren Mark Zuckerberg: »I en kunskapsekonomi är de viktigaste resurserna de talangfulla människorna som vi utbildar och attraherar till vårt land.«²⁴

Det förslag som presidenten lade fram var omfattande och genomgripande och täckte in en mängd aspekter. Allt från hur USA ska kunna hitta en lösning för de miljontals papperslösa migranter som lever i landet, till hur USA ska kunna få ett bättre regelverk som underlättar för företag som är i behov av att rekrytera utländsk expertis och högkvalificerad arbetskraft, t.ex. high-techföretagen i Silicon Valley.

Sedan förhandlingarna i kongressen inleddes under våren och sommaren 2013 kan det konstateras att frågan är politiskt känslig och att fokus under processens gång har förändrats. Ansatsen har blivit mer restriktiv och inriktad på stärkt gränskontroll och en lösning på problemet med de miljoner pap-

20. Der Spiegel, 2013

21. Ibid, s.50

22. Der Spiegel, 2014 och Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge, 2014

23. Washington Post, 2013

24. White House, 2013 och US Congress (2013: Act 744)

perslösa som lever i USA. Senaten antog ett förslag under sommaren 2013, men någon omröstning i representanthuset har ännu inte genomförts. Även om förhandlingarna fortfarande inte är avslutade och slutresultatet återstår att se är tendensen dessvärre negativ. Frågan om hur kompetensförsörjningen för kunskapsintensiva företag ska underlättas har tyvärr hamnat i skymundan.

Nyckelpunkter

- Vissa länder är attraktiva för globala talanger pga av de möjligheter de erbjuder i karriär- eller utbildningsväg och kanske framförallt "social mobility", dvs. möjligheten att skapa ett bättre liv. Dessa länder behöver inte göra särskilda ansträngningar för att locka till sig människor.
- USA är alltså ett magnet, men samtidigt ser vi nu att nya länder, som Mexiko, börjar segla upp som attraktiva destinationer för människor med framtidsambitioner. Sverige hamnar först på 23:e plats, efter länder som USA, Kanada, Australien, Tyskland men också alla andra nordiska länder, i uppfattningar om social mobilitet, dvs. möjligheten att "jobba upp" sig oavsett föräldrars bakgrund eller status (Larvin och Evans red 2013).
- Flera länder jobbar aktivt med att främja invandring, så som Kanada, Kina och Australien, t.ex. genom att erbjuda finansiella eller andra incitament.
- I en tredje kategori länder, t.ex. Tyskland, görs stora ansträngningar för att undanröja hinder – som byråkrati, språk, invandringsfientlighet – med det uttalade och hög prioriterade målet att göra landet mer välkomnande och därmed mer attraktivt för arbetskraftsinvandring.

Näringsliv

Det är inte bara länder som måste arbeta aktivt med den här frågan. Näringslivet har också en viktig roll att fylla, i första hand av rent egenintresse för sin kompetensförsörjnings skull, men också som opinionsbildare.

ManpowerGroup

ManpowerGroup är ett företag som har insett att övergången till en mer kunskapsorienterad ekonomi ställer större krav på rätt kompetens hos de anställda i företagen och att det innebär större utmaningar för företagen, men samtidigt större möjligheter för individen. ManpowerGroup kallar det här för »The Human Age« och påtalar att det kommer att ställas nya större krav på arbetsgivarna att vara attraktiva för att kunna rekrytera rätt kompetens och talangerna. ManpowerGroups VD Jeff Joerres uttrycker det på följande sätt:

»För att vara konkurrenskraftig i »The Human Age« är förmågan att attrahera talanger och effektivt hantera vad som snabbt blivit en gränslös arbetskraft avgörande för att upprätthålla ett konkurrenskraftigt företagsklimat.«^{25}*

25. ManpowerGroup, 2013a

ManpowerGroup har därför tagit fram produkter och strategier för hur företag kan möta den nya kunskapsökningen på bästa sätt. De lösningar som presenteras skulle även kunna riktas till länder och offentliga beslutsfattare. I sin senaste talent shortage survey, »The great talent shortage awakening«, från maj 2013 presenterar ManpowerGroup bland annat tio rekommendationer till företag för att de ska få en hållbar arbetskraft. Det handlar t.ex. om att vara engagerad och lyhörd för medarbetarnas önskemål om arbetsvillkor, om att samarbeta med skolor och erbjuda möjligheter till praktikplatser under studierna och att investera i sitt varumärke som arbetsgivare (employer branding).²⁶ Rekommendationerna bör vara intressanta även för länder som har svårighet att attrahera kompetens.

ManpowerGroup påtalar också tydligt vikten av proaktivitet från näringslivets sida i förhållande till de politiska beslutsfattarna om de vill ha några förändringar i det juridiska ramverket när det gäller möjligheterna att locka internationella talanger till ett visst land är en annan intressant aspekt som lyfts fram.

»Var en regerings ansvar slutar och arbetsgivarens börjar är något av en gråzon. Men den verkliga frågan är – spelar det egentligen någon

26. ManpowerGroup, 2013b

roll? Oavsett vad det rätta svaret är så är det inte sannolikt att de starkaste företagen kommer att sitta och vänta på att någon annan löser problemet.«^{27}*

Multimind

En av pionjärerna i svenskt näringsliv som tidigt insåg potentialen i och behovet av internationell kompetens i Sverige är bemanningsföretaget MultiMind som grundades år 2000 och arbetar med personaluthyrning och rekrytering. Affärsidén beskrivs kort och gott som: »Att förmedla personal med internationell kompetens till företag och organisationer på ett personligt och effektivt sätt.«

Företaget erbjuder personal som de beskriver har multikulturell eller internationell kompetens i kombination med språkkunskaper, erfarenheter inom olika affärskulturer, sociala koder, religion, politik, juridik, ekonomi etc.

Bland kunderna finns företag och organisationer med internationell verksamhet som har behov av personal med multikulturella och internationella kunskaper.

Man också startat MultiMind International, med huvudinriktning mot affärsområdena Logistic, Accounting and Finance, Sales and Marketing, Human Resources, Information Technology och har också en

27. Ibid. sid 11

fast verksamhet på Filippinerna.

Idag har pionjären fått sällskap av många efterföljare, och en genomgång av olika företag inriktade mot HR har idag internationell kompetens som en tydlig aspekt eller tjänst i sitt utbud.

Lumenova

Lumenova är ett företag verksamt inom rekrytering, affärscoaching och utbildning, outplacement och karriärrådgivning. Ett separat program under coachnings-tjänsterna heter repat coaching, och syftar till att hjälpa chefer och ledare som arbetat utomlands i ett antal år (expats) som återvänder till hemlandet (repatriation).

Företaget hänvisar till internationella undersökningar som visar att nästan 25 procent av »repats« byter företag inom 1 år från hemkomsten. Lumenovas process för repat coaching syftar till att skapa förutsättningar för den återvändande medarbetaren att snabbt anpassa sig till hemmiljön och samtidigt få utväxling på sin utländskt erhållna kompetens.

Coachningen innebär en slags förnyad introduktion under vilken kompetenser och erfarenheter identifieras, paketeras och kalibreras mot organisationens/företagets förväntningar och mål. Det här gissar vi är en tjänst som kommer att bli allt mer efterfrågad.

Många svenskar som återvänder kan känna igen sig

i vad Lumenova kallar »*the unexpected encounter with the familiar*«, och kan få svårt att återinträda i svenskt arbets- och socialt liv. För ett företag/organisation som investerat i en medarbetares utlandsvistelse, borde insatser som tillförsäkrar en bra »return on investment« vara önskvärda.

Mitt Liv

Det icke vinstutdelande företaget Mitt Liv erbjuder mentorprogram som riktar sig till utlandsfödda akademiker. I skrivande stund samarbetar Mitt Liv med 27 stora företag och organisationer i Sverige. Hittills har 700 deltagare och mentorer deltagit i programmet som syftar både till att stärka arbetssökande individer som de företag och organisationer som deltar, öka möjligheterna för arbetssökande att få jobb motsvarande kompetens, utveckla språket och bygga ett professionellt nätverk och få nya kontakter. Några av de som samarbetar med Mitt Liv är Collector, Danske Bank, Länsförsäkringar, Forsvarsmakten, Santa Maria och Axel Johnson-gruppen.

Swedbank

»Äntligen jobb« är ett initiativ av Swedbank som i nära samarbete med Arbetsförmedlingen har erbjudit jobbsökande, utlandsfödda personer med relevant

kompetens 6 månaders praktik på olika bankkontor i södra Sverige. Enligt Swedbank har 60 procent av praktikanterna blivit erbjudna någon form av anställning.

Under praktiken har samtliga fått utbildningar, validering, språkträning, egna arbetsuppgifter och kassa- och kundtjänstarbete. Swedbank ser projektet inte bara som ett socialt projekt: »*Genom Äntligen Jobb öppnas dörrar för Swedbank att möta nya potentiella medarbetare som med sina kontaktnät och erfarenheter leder till nya affärsmöjligheter.*«²⁸

Max Hamburgerrestauranger

I syfte att vara rustade vid expansion till andra länder, har Max Hamburgerrestauranger gjort en särskild rekryteringsdrive riktad mot nyanlända invandrare där man ska välja ut ett trettiotal personer för ett chefsprogram. I Dagens Nyheter berättas om en av dem som har sökt programmet; 25-åriga Soraya Amarabou. I Marocko läste hon ihop en universitetsexamen i engelska och litteratur, men hittade inget arbete. Under sitt år i Sverige har hon lärt sig svenska, men hittills inte heller lyckats få mer än några timmars städning per vecka. Tanken på en karriär på restaurangkedjan är lockande, och tanken

²⁸. Swedbank, 2013i

på att bli chef för Max i Marocko är också attraktiv.²⁹ Både Max och Swedbank har ådragit sig kritik för att de har särskilda program för invandrade personer. När det gäller Max är ju tanken bakom projektet att kunna arbeta fram goda förutsättningar för en utlandsexpansion. Det är att betrakta som ett begåvat sätt att arbeta. Det är dessutom smart att fånga upp chefsämnen från de tänkbara länderna när de är nyanlända, eftersom vi vet att motivationen och energinivån är som högst då, och inte efter år av sysslolöshet. Även Swedbank ser potentialen att få fler medarbetare med kompetenser som kanske inte finns i tillräcklig utsträckning i banken idag. Skulle företagen enbart rekrytera på etnisk grund, funnes det anledning att ifrågasätta. Men att två stora företag som rekryterar stora mängder människor utvecklar några särskilda program i jakt på ny sorts kompetens, är bara att betrakta som ett sätt att dra nytta av den internationella kompetens deras målgrupp potentiellt bär.

Coca-Cola Enterprises Sverige

Sedan några år tillbaka arbetar Coca-Cola Enterprises strategiskt både på global nivå och på landsnivå med sitt hållbarhetsarbete. Som ett av sju fokusområden ingår området »mångfald och inkluderande«. I detta ingår att Coca-Cola Enterprises ska vara en arbets-

²⁹. Dagens Nyheter, 2013c

plats som är inkluderande och som speglar samhällets sammansättning i sin personal och hos sina kunder. Ambitionen är att företaget ska vara marknadsledande i arbetet med dessa frågor och målsättningen är att kunna attrahera, utveckla och behålla talangerna.

För att förverkliga målsättningen har Coca-Cola Enterprises på global nivå rekryterat en mångfalddirektör som också sitter med i ledningsgruppen. Man jobbar också aktivt med rekrytering för att öka mångfalden och tittar då särskilt på hur platsannonserna är utformade. Vidare jobbar företaget med internutbildning och karriärutveckling för medarbetarna och erbjuder möjligheter till karriärbyte inom företaget (t.ex. möjligheten att byta från HR-avdelningen till kommunikationsavdelningen) för att kunna behålla och möjliggöra för talanger att utvecklas även om de kanske inte har de formella kvalifikationerna för en viss tjänst men samtidigt visar att de har viljan och förmågan att ta till sig ny kunskap och förändras i takt med organisationen.³⁰

IKEA med flera

Att ta tillvara internationell kompetens kan låta avancerat, men behöver faktiskt inte vara så avancerat. På IKEA bär exempelvis alla medarbetare namnskyltar,

³⁰. Coca Cola, 2011

och på dem finns små flaggor som indikerar vilka språk respektive medarbetare behärskar. Det må ses som en liten detalj, men den bidrar till ökad tillgänglighet för många kunder. Språkkunskaper blir naturligt mer eftertraktade i ett land där befolkningen blir allt mer heterogen, och migranterna fler.

Mindre aktörer på olika håll i landet som skapar förutsättningar för företrädesvis invandrade människor att komma till sin rätt finns det gott om, och de mest framgångsrika bygger på att man förväntar sig att de personer som berörs ska kunna bidra och skapa något av värde, inte för att man främst tycker synd om dem. Några exempel på detta är Livstycket i Tensta, Stockholm och Yalla Trappan i Rosengård, Malmö, som båda är inriktade på att erbjuda kvinnor möjlighet att utveckla sig, komma i arbete och skapa nätverk. Andra initiativ som syftar till att skapa entreprenörer och/eller jobb är Uppstart Malmö, Rosengård Invest, YUMP och Framtidsgenerationen. Men det finns många, många fler.

Ants

IT-företaget Ants i Stockholm är ett intressant exempel som visar att ett företag inte behöver vara en multinationell koncern för att arbeta strategiskt med att ta tillvara internationell kompetens. I sin verksamhet, där de förmedlar utländska IT-konsulter till den

svenska IT-industrin och där bristen på erfarna utvecklare är stor, noterade Ants att det var lättare för deras konsulter att få uppdrag om de talade lite svenska. Brister i Svenska för invandrare fick dem att starta en egen svenska utbildning. Under 2012 rekryterades tio utvecklare som inte pratade svenska, och som sedan i företagets regi lärde sig svenska under en intensivkurs. Av de tio som rekryterades 2012 så jobbar sex i dag som konsulter åt Ants på Tacton Systems utvecklingsavdelning och övriga fyra arbetar med utveckling på If, Tobii Technology och NYX interaktive. Alla har kommit in bra på sina arbetsplatser.

Under 2013 har Ants genomfört en ny språkutbildning för tio nya utvecklare. Den här gången hade gruppen en bredare sammansättning med deltagare från Iran, Etiopien, Bangladesh, Indien och Pakistan. Kursen har också förlängts för att fördjupa svenskkunskaper ytterligare. Målet är att deltagaren efter kursen ska kunna kliva in på en arbetsintervju eller kundmöte som konsult, presentera sig själv och sina tekniska färdigheter på svenska. Och de ska göra det så pass bra att de konkurrerar med svenska konsulter. Det handlar framförallt om att jobba bort kundens befogade oro för att det kommer att vara svårt att kommunicera med konsulten.³¹

31. Hamiltonatlarge, 2013. På webbsidan www.ants.se kan du läsa mer om företaget.

Näringslivet som opinionsbildare och pådrivande i utvecklingen

I en rapport från 2012 påtalar World Economic Forums Global Agenda Council on Migration att näringslivet har en viktig roll att spela som opinionsbildare till stöd för regler som underlättar internationell rörlighet för människor. Företagen är trovärdiga avsändare eftersom de vet hur behovet av kompetens och arbetskraft ser ut. Rapporten efterlyser mer engagemang från näringslivets sida när det gäller att arbeta aktivt för bättre förutsättningar för arbetskraftsmigration globalt.³²

Ett intressant exempel på sådan proaktivitet från näringslivets sida som både World Economic Forums arbetsgrupp och ManpowerGroup efterlyser är den kampanj för en genomgripande och mer öppen invandringsreform i USA som i februari 2013 initierades av representanter för Silicon Valley-entreprenörer som Facebook, Google, Yahoo, LinkedIn samt olika riskkapitalister.

Kampanjen var ett inspel i reformarbetet av de amerikanska invandringsreglerna som initierades i början av 2013. Dess huvudbudskap var att den amerikanska invandringslagstiftningen måste förändras och göra det lättare för entreprenörer att rekrytera personer med den kompetens de behöver för att kunna utveckla

32. Global Agenda Council on Migration 2011-12

sina företag och att dagens regler är ineffektiva och därmed hindrar dem från att utöka sina verksamheter p.g.a. att de saknar rätt kompetens.

Under kampanjen gjordes flera tydliga uttalanden till stöd för reformen, t.ex.:

»The world's most talented people are exceptionally mobile. When they move to America, they make it smarter, and that's not just because they are smart. It is also because migration creates connections«...

*»Immigrants also provide America with an army of unofficial diplomats, recruiters and deal-brokers«.*³³

Kampanjen avslutades med en »virtuell marsch mot Washington« i april.³⁴

Ett senare, och kanske ännu mer intressant exempel hittas i Tyskland där arbetsgivarrepresentanter och fackföreningar i januari 2014 gick ihop för att gemensamt uttrycka sitt stöd för invandring och för att uppmana till en mer välkomnande attityd mot invandrare. Utspelet var en tydlig reaktion mot det konservativa partiet CSU, som hade gått ut hårt i media med påstå-

enden att Tyskland riskerar att översämjas av »fattigdomsinvandring« av människor som kommer till Tyskland bara för att utnyttja välfärdssystemet, särskilt från Bulgarien och Rumänien.

I det gemensamma uttalandet varnade företrädarna för både arbetsgivarförbundet och det tyska fackförbundet (Deutscher Gewerkschaftsbund) för att sådana attityder kan skrämja bort människor och därmed minska den arbetskraftsinvandringen som Tyskland behöver.³⁵ Betydelsen av uttalandet förstärktes av det faktum att det är väldigt sällsynt för arbetsgivarrepresentanter och fackföreningar att göra gemensamma deklARATIONER.³⁶

Även om Svenskt Näringsliv tidvis har varit en aktiv opinionsbildare för arbetskraftsinvandring till Sverige, har det svenska näringslivet i vid bemärkelse hittills inte tagit några initiativ motsvarande Silicon Valley-uppropet för att genom aktiv opinionsbildning bidra till att förbättra förutsättningarna att attrahera internationella talanger till Sverige. Det skulle dock vara både behövt och välkommet, inte minst i ljuset av att facket och delar av oppositionen under 2013 och inledningen på 2014 uttryckt stark kritik mot den svenska reformen och framfört krav på att regelverket

33. The Wall Street Journal, 2011

34. Financial Times, 2013

35. Tagesschau, 2014

36. Ibid

ska återgå till hur det var före december 2008.

Aktörer i näringslivet kan också vara pådrivande för utvecklingen av regelverk och kunskap på andra sätt än genom opinionsbildande arbete. I likhet med initiativet från INSEAD (The Global Talent Competiveness Index) finns aktörer i näringslivet som på olika sätt lyfter frågan om olika länders attraktivitet. Som tidigare nämnts i rapporten är HSBC:s The Expat Explorer survey, den största globala expat-undersökningen som rankar olika länder utifrån faktorer som ekonomi, livskvalitet och möjlighet att kombinera utlandsvistelsen med familjeliv – sammantaget sådant som avgör hur attraktivt ett land är för utlandstjänstgöring.

PwC tog 2013 fram en Mobility Survey 2013, där en undersökning görs av utbredning och effekter av utlandsarbete inom 57 svenska storföretag. De företag som har medverkat i undersökningen har verksamhet i Sverige och har anställda på så kallade långtidsutlandsuppdrag (minst tolv månader). En majoritet av de större svenska företagen ingick i de totalt 57 företagen som deltog i undersökningen.

Undersökningen belyser bl.a. policyinnehåll (till exempel ersättning och förmåner), familjefrågor, reparationer och koppling mot talent management, utveckling och framtida utmaningar.³⁷ Det här är välkomna

initiativ som kommer att bidra till att skapa uppmärksamhet och medvetande om hur vi använder de mobila resurserna inom företag och organisation, och det blir förhoppningsvis inom snar framtid en given strategifråga på varje arbetsplats. Trots dessa undersökningar kring utformningen av villkor för utlandstjänstgöring m.m. så finns brister när det t.ex. gäller uppföljning av kostnader och individernas utveckling i samband med utlandsarbete, vilka behöver uppmärksammas ytterligare.

Genom sina egna insikter – både kring vikten av att ha tillgång till rätt kompetens vid rätt tillfälle för att kunna bedriva och utveckla verksamheten effektivt, och svårigheten att hitta denna kompetens – är företagen trovärdiga avsändare i denna debatt om vikten av att den svenska lagstiftningen inte bara bibehålls utan också fortsätter utvecklas mot ökad öppenhet.

Vi tror att det också krävs en diskussion om hur man går från att anställa människor just på grund av att de har internationella kompetenser med nya och värdefulla perspektiv, kunskaper och nätverk och inte »trots att« de är annorlunda eller kommer från utanför »systemet«.

arbete blir allt vanligare och allt fler företag ser att mobilitet bland de anställda är en avgörande fråga för företagets utveckling behövs bättre kunskap kring detta.

37. Undersökningen genomfördes under november och december 2012. Eftersom utlands-

Nyckelpunkter

- Exempelen i detta avsnitt lyfter fram företag som tar konkreta initiativ för att attrahera och dra nytta av internationell kompetens. Genom sådana initiativ spelar de en viktig roll i att agera som förebilder samtidigt som de validerar internationell kompetens som önskvärd.
- Näringslivet som en del av samhället kan och bör vara drivande i att påverka både den politiska agendan och attityder i samhället, genom att visa att människor med annorlunda bakgrund och internationell erfarenhet behövs och värdesätts.
- Att frågan är central för näringslivets, och därmed landets, konkurrenskraft visas tydligt i exemplen från USA och Tyskland, där företag och näringslivsorganisationer tar tydlig ställning i debatten om internationell kompetens och invandring. Framförallt i Tyskland förstärks budskapets tyngd av att arbetsgivare och fackföreningar gemensamt skickade signalen om vikten att attrahera arbetskraft till landet.

Akademi

Universitet och högskolor spelar en viktig roll som magnet för internationella studenter, och därmed potentiell framtida, kvalificerad arbetskraft för landet, dels för duktiga lärare och forskare från andra länder. Dessutom är de en av de största arbetsgivarna i Sverige och utgör därmed en betydande del av arbetsmarknaden. Deras anställda utgör idag 30 procent av alla statsanställda i Sverige.³⁸ Nedan listar vi några exempel på hur svenska och utländska aktörer har jobbat med internationell kompetens inom akademien.

38. Universitetskanslerämbetet, 2013

École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

École Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) är ett exempel på en högskola som medvetet har jobbat med att förbättra sina rekryteringsprocesser och som, på relativt kort tid, har lyckats med att öka antalet fakultetsmedlemmar rekryterade internationellt, samtidigt som dess position i internationella rankingar har ökat kontinuerligt.³⁹ Resultatet: »*Recruitment is predominantly international and the local inbreeding so characteristic of the Nordic countries, in particular, seems rare in the Swiss case.*«⁴⁰

Stiftelser som möjliggör postdoktorandtjänster

Ett positivt inslag när det gäller internationell mobilitet är det stora antalet utländska postdoktorer, s.k. postdocs, som finns idag vid svenska universitet. Det finns initiativ att främja mobilitet, t.ex. erbjuder Knut och Alice Wallenbergstiftelsen och Wennergren Stiftelse stipendier för utländska postdoktorer att komma till Sverige och/eller för svenska postdoktorer att forska utomlands. Det finns också ett växande antal exempel där utländska toppforskare har rekryterats

39. Öquist & Benner, 2012

40. Ibid

till svenska universitet, t.ex. Gad Rausing-professuren i kinesisk ekonomi vid Ekonomihögskolan på Lunds Universitet som innehas av den tyska professorn Sonja Opper, en av världens ledande experter inom kinesisk institutionell ekonomi.

Copenhagen Business School

Ett annat bra exempel finns på andra sidan av Öresund från Malmö, vid Copenhagen Business School, en av de högst rankade 'business schools' i Europa. Department of Business and Politics of the Copenhagen Business School har en tydlig policy att man inte anställer sina egna doktorander – i alla fall inte direkt efter disputationen. Susana Borrás, prefekten för institutitionen, förklarar policyn såhär:

»Vi började jobba enligt denna policy när institutionen skapades under 2004 som ett litet internationellt forskningscentrum. På den tiden var det naturligt eftersom centret var litet. När vi blev en institution under 2011 (vi växte mycket snabbt och drev framgångsrika undervisningsprogram) bestämde jag mig för att fortsätta denna policy, som är den policy som de flesta prestigefyllda universitet och institutioner i USA och Europa använder sig av. Vi ville signalera att rörlighet är viktigt.

Vi lägger stor vikt vid att våra doktorander utvecklar nätverk som tillåter dem att få tillgång till eventuella jobb vid andra universitet.

En viktig del av vår policy är att om doktorand får en postdok⁴¹ (genom hans/hennes ansökan till det danska forskningsrådet) och han/hon vill stanna hos oss, är det okej med oss. Vi stänger inte dörren för människor som har hittat sin egen finansiering. Vad policyn handlar om är, att doktorer inte bör förvänta sig att jag kommer att öppna en position de kan ansöka till. Om de vill stanna är de välkomna, men de måste hitta sin egen finansiering. Men detta är också ett signalvärde som berättar för dem att de måste vara strategiska när det gäller var de vill vara, eftersom det ser bäst ut i deras CV:n om de har erfarenhet från olika (bra) universitet.«^{42}*

I avsnittet om mångfald och prestation, konstaterades att såväl ekonomisk utveckling som den akademiska forskningen gynnas av att människor från flera länder eller från olika sektorer samarbetar. Sådana samarbeten producerar i genomsnitt bättre forskning. Sverige

41. Postdoktoral forskning, postdok, ger nyblivna doktorer möjlighet att skaffa sig ytterligare erfarenhet som forskare. Vanligast är att man gör sin postdok utomlands, vid ett universitet eller forskningsinstitut.

42. Borrás, 2013

ligger relativt bra till när det gäller antal sampublicationer mellan svenska forskare och forskare från andra länder. Vad som skulle kunna förbättras är framförallt mobilitet av forskare, både inhemska och utländska mellan Sverige och andra länder.

Tyskt statligt uppdrag att belysa internationell mobilitet av professorer

Tyska ministeriet för forskning gav 2011 några forskare i uppdrag göra en analys av karriärvägarna av professorer med utländsk härkomst. Studien innefattar såväl professorer med utländskt medborgarskap som professorer med invandrarbakgrund.⁴³ Ett av syftena är att belysa integrationen på den akademiska arbetsmarknaden och att bättre förstå hur universitet och högskolor attraherar och hanterar internationell kompetens.

Samverkan inom akademien har konsekvenser

Förutom att det finns vetenskaper där det internationella samarbetet är en förutsättning, får också dessa samarbeten konsekvenser som kan vara svåra att beräkna. Vad är sannolikheten för att en person som gästforskat eller disputerat i ett annat land, i en framtida situation skattas det landet högre på grund av den

egna erfarenheten och insikten om landet som vistelsen gav? Och kan en negativ upplevelse av vistelsen påverka åt det andra hållet? Exempel på att kontakten och erfarenheter *har* inverkan finns.

Vi intervjuade Erik Bongcam-Rudloff, som är docent på SLU i ämnet bioinformatik. Bioinformatik kan beskrivas som ett giftermål mellan biologi, medicin och alla s.k. livskunskaper, som använder sig av informatik för att lösa biologiska frågor. Enorma mängder data analyseras. Han är idag koordinator för två internationella forskningsuppdrag. Det ena uppdraget går ut på att analysera vilka behov de som forskar inom husdjurs- och växtgenetik har, samt mikrobiologi när det gäller att hitta lösningar för nya analysverktyg och nya databaser.

Det andra projektet är ett COST EU nätverk där han koordinerar 25 europeiska länder, som syftar till att få fram lösningar för att ta hand om nya bioteknologiska metoder för att läsa av DNA på ett ofantligt snabbt sätt.

»Med det kan man analysera miljoner människor och ställa frågan om vilka skillnader som finns mellan dem som är sjuka och friska, säger Erik och berättar att det just nu pågår en explosionsartad utveckling.

Det behövs fler än vad vi har folk utbildade

43. Deutsche Universitätszeitung, 2013

till. Vi skulle kunna sysselsätta hundratals personer, för nästan alla forskningsgrupper inom livsvetenskaperna behöver en eller två bioinformatiker, och de finns inte i Sverige. Vi har inte utbildat tillräckligt många. Trots det är Sveriges position god.

Vi är i framkanten. Sverige har varit visionär inom det här området. Redan från början när bioinformatiken startade, var Sverige med och deltog i internationella nätverk. Då hette det European Molecular Biology Network, för ordet informatik användes inte då, utan man sa bioteknologi och biogenetik. Under 1980-talet tog bioinformatiken fart och det första nätverket hette EMBnet. Där fanns de flesta pionjärer inom bioinformatik i Europa, och Sverige var inkopplat. Numera är det de nätverksdeltagarna som är ledande både i Sverige och internationellt. Sverige är dessutom ett av de första länder i Europa som är med i ett nytt europeiskt bioinformatiskt infrastruktur som heter Elixir.»⁴⁴

Dessutom har flera initiativ startas de senaste fem åren, bl a med hjälp av större privata finansiärer. För Sverige betyder det mycket att vara en del av utveck-

lingen, säger Erik. Detta är en vetenskap där internationella samarbetet är en förutsättning för framsteg.

»De flesta initiativ inom den här typen av arbete kan inte bedrivas av en enskild forskargrupp; det krävs nätverkande och är ett absolut krav, ingen klarar sig själv. Om man ser på författarlistan på varje revolutionerande artikel inom vetenskapen, så kommer de alltid från olika delar av världen. Om vi bara skulle tillgodogöra oss resultaten, skulle vi bara vara konsumenter, och inte producenter. Men ett land kan inte bara vara konsumenter utan måste vara producenter, för det kommer att betyda helt nya läkemedel, nya växter, nya metoder att utvinna energi, att man istället för kemikalier i växtindustrin kan använda bakterier, som biofilmer till exempel.»⁴⁵

Han säger att det faktum att Sverige är producent inte bara hjälper landet i konkurrensen med de industrialiserade länderna, utan också ger möjlighet att engagera sig i utvecklingsländer.

»Det är den framtida marknaden. Genom att vi bidragit med spetskompetens i nätverk som

44. Bongcam-Rudloff, 2013

45. Ibid

byggs i u-länder, så har vi skapat en enormt god vilja i de länderna. Den kan inte mätas i pengar. Om man skulle jämföra effekten en med kampanj som försöker skapa goodwill/reklam i de länderna med effekten av att vi var med i ett skede när det inte var för att vinna något för egen del, utan för att tillsammans med dem ta fram nya lösningar i exempelvis Afrika, Sydamerika och Asien.»⁴⁶

Utbyte lönar sig, verkar det som. Och att ha varit öppen för att ta in personer från andra världsdelar innebär en fördel. Han ger ett exempel. Det största laboratorium som har skapats för att läsa av arvs massa, BGI, ligger i Kina. BGI har beslutat sig för att starta en filial i Europa, och valet föll på Danmark.

»Varför lade de det i Danmark? För att han som är chef för hela verksamheten, doktorerade i Danmark. Där ser man betydelsen av att skapa internationella relationer, och det ska inte bara vara syften med allting. Man vet aldrig vilken nytta man kommer att ha av relationerna i framtiden.»⁴⁷

Den här typen av tankesätt behöver sannolikt finnas mycket mer närvarande när olika frågor om samarbete och utbyte med andra länder avgörs. Insikten om att även om den omedelbara utdelningen kanske inte kommer för att man underlättar för utländska studenter att komma till Sverige - men på sikt kanske kan visa sig helt avgörande för vår förmåga att bevaka våra intressen och vara en aktör att räkna med internationellt.

Nyckelpunkter

- Exemplet från akademien visar att det finns ansträngningar att främja mobilitet på svenska högskolor och universitet.
- Inom so mliga vetenskaper är internationellt samarbete nödvändigt för att nå nya vetenskapliga genombrott.
- Det finns flera inspirerande exempel från utländska universitet och myndigheter hur man har jobbat för att både belysa och tackla problem med bristande mobilitet. Sverige borde kunna dra lärdom från dessa och andra gjorda erfarenheter.

46. Ibid

47. Ibid

Kapitel 5

Vad görs och vad kan göras?

Av vår genomgång har vi dragit slutsatsen att förmågan att se, tillvarata och attrahera internationell kompetens är viktig för ett lands utveckling och konkurrensförmåga. Vi har också tittat närmare på hur Sverige på olika områden hanterar detta, samt lyft fram några exempel på hur olika aktörer arbetar för att på bästa sätt ta tillvara värdefullt humankapital.

I detta avsnitt ska vi gå närmare in på vad som görs idag för att stärka Sverige i det här avseendet. Därefter presenterar vi några förslag, baserade på den tidigare analysen, på vad olika aktörer mer skulle kunna göra för att förbättra Sveriges möjligheter att både attrahera och ta tillvara internationell kompetens.

Utredningen om Cirkulär migration analyserad

I mars 2011 överlämnades slutbetänkandet från den parlamentariska utredningen om cirkulär migration och utveckling.¹ Utredningen som tillsattes 2009 hade i uppdrag att kartlägga cirkulära rörelsemönster och ge förslag på hur Sverige kan främja den utvecklingspotential som migrationen medför. I korthet skulle utredningen undersöka vilka ytterligare reformer som skulle kunna vidtas för att fortsätta utveckla regelverket och politiken efter arbetskraftsinvandringsreformen. Både cirkulär migrationsutredningen och Globaliseringsrådet visar på att det finns en politisk insikt om att frågor om Sveriges konkurrens- och attraktionskraft behöver adresseras på ett sådant sätt som den här rapporten efterfrågar. Det viktiga är dock inte att tillsätta fler utredningar utan att fånga upp och genomföra de rekommendationer som redan gjorda utredningar föreslagit.

Utredningen om cirkulär migration konstaterade bland annat att cirka 280 000 cirkulärmigranter gjort mer än 2 000 000 cirkulära flyttningar som involverat Sverige sedan 1969. Fram till 1990-talet dominerade den inomnordiska cirkulära migrationen stort, den

har därefter minskat något samtidigt som migrationsutbytet med EU:s medlemsstater och länder som Indien och Kina har ökat.

Det fanns en tydlig uppfattning i utredningen att Sverige behöver underlätta för mer av spontan cirkulär migration till skillnad från styrd, det vill säga flytt-rörelser som snarare utgår från individens eget beslut och arbetsgivares fria val snarare än de bilaterala avtal för migrationsutbyte mellan länder som är vanliga inom EU. *“Forskning och erfarenhet har visat att för att skapa förutsättningar för integration och i fortsättningen kanske en cirkulär migration, är en tillståndsform där migranten själv i största omfattning kan bestämma över sitt liv det mest fördelaktiga.”*²

Utredningen presenterade 24 förslag till lösningar för att underlätta cirkulär migration på en mängd olika områden.³ En genomgång av utredningens förslag visar att flera av rekommendationerna främst avser mer eller mindre tekniska justeringar av den stora arbetskraftsinvandringsreformen från 2008, t.ex. justeringar av själva ansökningsprocessen, handläggningen av ärenden samt villkoren för att bevilja arbetstillstånd. Det är naturligt att det behövs en komplettering av regelverket när en sådan stor reform som denna lag-

1. SOU, 2011:28 ”Cirkulär migration och utveckling”

2. Ibid, s. 85

3. Ibid, s. 25-7

stiftning genomförs. Vad som efterfrågas i den här rapporten är dock mer framåtsyftande förslag som kan bidra till att vidareutveckla reformen och dess syfte att ytterligare stärka Sveriges attraktionskraft bland internationella talanger.

Utredningen presenterar också några förslag som är av mer framåtsyftande karaktär som skulle kunna bidra till att öka Sveriges attraktionskraft. Det gäller t.ex. förslagen om hur man kan utveckla samarbetsformer med diasporanätverk och arbetet med att underlätta för ökad internationell rörlighet. En utbyggnad av stipendieprogrammet riktat till internationella studenter och förbättrade möjligheter för företagare att få uppehållstillstånd för att starta en verksamhet i Sverige är två andra intressanta förslag liksom förslaget att se över hur arbetet med valideringar av utländska examina kan förbättras är ett annat konkret förslag på vad som skulle behöva göras.

Att människor rör sig över gränserna i allt större utsträckning är kartlagt och konstaterat. Politisk insikt saknas inte kring det potentiella värdet i detta. Men hur vi gör för att dra nytta av det faktumet är ännu inte lika tydligt. Framtagandet av en konkret handlingsplan för hur Sveriges förmåga att attrahera internationell kompetens kan stärkas skulle kunna vara ett första steg.

Utredningens förslag behandlas i skrivande stund

alltjämt inom regeringskansliet, och förslag på nästa steg förväntas komma från Justitiedepartementet. När nu denna inventering är gjord och ett antal konkreta idéer presenterats är det viktigt att de inte blir liggande utan också leder till aktiva ställningstaganden om genomförande eller alternativa sätt att möta det behov som rekommendationerna adresserade. Skälet till detta formuleras väl i utredningen:

“En viktig utgångspunkt för kommittén är att migration är något positivt och utvecklande för vårt samhälle. Den demografiska utvecklingen i Sverige och behovet på arbetsmarknaden underbygger behovet av migration. För att kunna konkurrera om internationell arbetskraft måste Sverige vara ett attraktivt land för migranter.”⁴

Syftet med utredningen var att bygga vidare på arbetskraftsinvandringsreformen och fortsätta arbetet med att underlätta internationell rörlighet där Sverige genom reformen ligger i framkant. Som redan påpekats så mynnade de konkreta förslagen från utredningen framförallt ut i tekniska justeringar av arbetskraftsinvandringsreformen snarare än nydanande, framåtsyftande förslag. Signalspråket i försla-

4. Ibid

gen är betydligt mer byråkratiskt än framtidsinriktat och speglar inte den positiva ansats som fanns med i såväl uppdraget som i det bakgrundsarbete som utredningen gjorde.

Det finns emellertid ett par projekt i regeringens regi som är inne på dessa tankebanor. Dessa arbeten skulle kunna kopplas ihop till ett bredare och övergripande arbete för att stärka Sveriges konkurrenskraft. Ett sådant arbete är projekt Kosmopolit som initierats av handelsminister Ewa Björling.

Projekt Kosmopolit

»Kosmopoliterna utgör för Sverige en fantastisk exportresurs. De kan affärskulturen, kan marknaden, talar språket och har ofta de rätta kontakterna i länder som svenska företag vill handla med. Steget ut på export blir mycket enklare med en kosmopolit som vägvisare ut i världen.«⁵

Projekt Kosmopolit är regeringens särskilda satsning för att ta tillvara utlandsföddas unika kompetens för att öka utrikeshandeln, skapa fler jobb och högre tillväxt. Projektet initierades 2007 av handelsminister Ewa Björling och har en uttalad ambition att *“ta vara*

5. Handelsminister Ewa Björling på projektkosmopolit.se

på kunskaper och erfarenheter som finns hos internationella företagare i syfte att öka Sveriges handel med fler länder” eftersom *“dessa kunskaper och erfarenheter innebär en ovärderlig potential för landets framtida utveckling”*.

Projektet är starkt inriktat på internationell affärsutveckling och prioriterar följande arbetssätt:

- Kompetenshöjande aktiviteter.
- Internationaliseringsaktiviteter.
- Information om marknader och länder.
- Nätverkande.
- Skarpa marknadsaktiviteter.

Arbetet genomförs i samverkan med andra näringslivsfrämjande organisationer: ALMI Företagspartner, IFS, Tillväxtverket, Swedfund International AB. Som en del i satsningen har Utrikesdepartementet gett Exportrådet⁶ i uppdrag att genomföra insatser i form av *“Nätverksbildning för företagare med utländsk bakgrund”*. Sex företagsnätverk med drygt 500 deltagande företag har startats i Stockholm, Västra Götaland, Skåne, Halland, Östergötland och Västerbotten. En stor del (cirka 40 procent) av dessa företag exporterar

6. Sedan den 1/1-2013 har Exportrådet och Invest in Sweden sammanslagits och bildat den nya organisationen Business Sweden

redan idag. Flertalet får hjälp av Exportrådet med att utveckla sina affärer i andra länder.

Ansatsen för detta projekt känns lovande. Effekterna vet vi ännu inte så mycket om. I skrivande stund finns ett antal "success stories" på projektets hemsida, där företagare berättar om sina ambitioner och på vilket sätt Kosmopolit har bidragit i utvecklingen. Utvärderingen av projektet framgent kan förhoppningsvis ge kunskap om hur den här typen av initiativ kan utvecklas framöver.

Arbetsförmedlingens initiativ

Arbetsförmedlingen genomför två intressanta verksamheter för att underlätta för utländska akademiker att komma in på arbetsmarknaden. Den ena på egen hand och den andra i samarbete med olika aktörer.

Nationell Matchning

En specifik satsning för akademiker med utländsk examen på Arbetsförmedlingen. Projektet matchar den kompetens som finns hos utländska akademiker med de behov som finns på arbetsmarknaden. Grundtanken är att skapa mötesplatser mellan arbets sökande och arbetsgivare.

Det är dock ingen permanent verksamhet, utan ett

metodutvecklingsprojekt under perioden 1 november 2011 och 31 december 2014. Projektet har s.k. matchningsteam i Stockholm, Göteborg och Malmö, och samverkan sker med Södertälje kommun, Malmö och Göteborg Stad samt Kungliga Tekniska Högskolan, samt är medfinansierat av Europeiska Unionen/Europeiska socialfonden.

Korta vägen

Korta vägen är ett projekt som riktar sig till akademiker med utländsk bakgrund. Syftet är att tillvarata kompetenser och korta vägen till den svenska arbetsmarknaden. Projektnamnet förekommer som rubrik på samarbeten mellan Arbetsförmedlingen och olika lärosäten i Sverige, och tycks ha liknande inriktning, om än med lite variation beroende på var i landet man befinner sig. I Stockholm ingår exempelvis följande moment:

- Kartläggning och bedömning av akademisk kompetens och yrkeserfarenhet
- Yrkessvenska; möjlighet att förbättra språket vad gäller kommunikation, uttal, skrivande, grammatik och ordkunskap inom personens yrkesområde och i allmänhet.

- Samhällsorientering och svenskt arbetsliv
- Karriärplanering
- Skriva CV och personligt brev
- IT-kunskap anpassad till individuella behov
- Arbetsplatsförlagd utbildning (2-20 veckors praktik)
- Att göra en individuell handlingsplan för fortsatt yrkeskarriär

Utbildningens längd anpassas efter individens behov och önskemål men i de flesta fall handlar det om 26 veckor. På andra håll i landet är det 35 veckors heltidsstudier, och det finns också möjlighet för dem som har minst tre års studier från hemlandet att söka.

Tillväxtskapande genom diaspororna

Bengt Henoch är professor emeritus från KTH och Jönköping International Business School. Hans forskning har varit inriktad på diasporors betydelse för tillväxtskapande både i hem- och värdlandet, dels genom remitteringar, dels som affärsskapande och utgörande av länk mellan ländernas kulturer. Sedan 2006 har han varit med att driva projektorganisationen Diasporalink.

Verksamheten har som målsättning att initiera och etablera ett nätverk av disporor och diasporaorganisationer som har en gemensam målsättning att underlätta handel och företagsutveckling i både hemregionen och inom minoritetsgruppen i värdlandet.

Dessutom vill man bland annat initiera och etablera ett nätverk för högre lärosäten och studenter/lärare med målsättning att underlätta utbildning inom entreprenörskap, uppstartsaktiviteter, mobilitet för studenter för att skapa handel och start-up-företag i utvecklingsländer som inom diasporagrupper.

I en intervju med Bengt Henoch om hans arbete med diasporagrupper uppger han att:

”Det transnationella diasporaentreprenörskapet skiljer sig från enkelt diasporaentreprenörskap. Det senare är väldigt mycket riktat mot servicenäringsarna, exempelvis ser man många från utländska diasporor inom frisör- och taxiyrket, men det ger inga bidrag till handelsutbytet. Vi har velat trycka på det här med transnationellt, det vill säga affärer och aktiviteter där diasporan är verksam i både värd- och ursprungslandet, säger Bengt, och berättar också om en studie om hur man kan

koppla ihop diasporan med hemlandet för att skapa affärskontakter mellan Sverige och Etiopien, i de så kallade migrationskorridorerna.”

Enligt Bengt Henocho, som tillsammans med andra nu står i begrepp att bilda Swedish–Ethiopian Chamber of Commerce, finns flera andra liknande Afrikao-orienterade handelskamrar som har lite profiler. Han påtalar behovet och vikten av att lyfta fram diasporans betydelse.

*”De har en mångkulturell kompetens, och kan hitta flera roller i handelskedjan; som agenter för svensk industri i sina hemländer, som importörer från hemländerna och som aktörer som hjälper fram industrier i hemländerna.”*⁸

Det här ett initiativ som vi nyfiket borde följa och uppmärksamma eftersom det kan skapa mycket kunskap om hur man hittar effektiva metoder att främja tillvaratagandet av nätverk och kompetens i de diasporagrupper som befinner sig i Sverige. Diasporalink konstaterar:

*»Transnational diaspora entrepreneurship has an enormous potential for social transformation in both home and host countries. This potential is not fully realized because of lack of transnational support, restrictions from regional support agendas and weak transnational team building.«*⁹

Sammanfattning

De här exemplen illustrerar hur olika aktörer på olika sätt tar sig an frågan om internationell kompetens, antingen genom förslag på ändringar i regelverk, lagar och ärendehantering, eller genom nätverksbyggande eller kompetenshöjande aktiviteter. Även om dessa initiativ tacklar viktiga delar av ämnet, menar vi att mycket mer skulle behöva göras för att åstadkomma en väsentlig och systematisk förändring.

7. Henocho, 2013

8. Ibid

9. Diasporalink.org, <http://nebula.wsimg.com/eof205bed7af6fab47f918d625efc8c3?AccessKeyeyId=10F59EFC83546E9F23D5&disposition=0>

Kapitel 6

Några förslag

Vår slutsats är att vi i Sverige behöver vidta åtgärder för att stärka vår förmåga att attrahera och tillvara internationell kompetens. Dessa åtgärder kan vara av både formell och informell karaktär. Dels kan det vara konkreta regeländringar som t.ex. avser att avskaffa befintliga skråväsenden, omotiverade licensieringskrav eller lagkrav på att man ska inneha en viss nationalitet för att kunna få en viss tjänst. Dels kan det vara »mjukare« lösningar som syftar till att ändra attityder hos arbetsgivare när det gäller att värdera utländskt förvärvat kompetens. Det senare är vagare och svårare att hitta konkreta åtgärder kring då det till stor del handlar om att ändra attityder och invanda mönster hos dem som anställer.

Som nämnts tidigare i rapporten har den ökade invandringen inte fått något större genomslag i hur personer med utländsk bakgrund är represente-

rade i näringslivet. Detsamma gäller inom politiken. Utlandsfödda svenskar är underrepresenterade i politiken. Medan 15 procent av befolkningen i Sverige var utrikesfödda år 2011,¹ så är endast åtta procent av alla riksdagsledamöter utrikes födda.² Samma mönster går igen inom olika myndigheter, t.ex. i poliskåren där utrikesfödda är starkt underrepresenterade.³

För att komma tillrätta med denna underrepresentation skulle stora arbetsgivare som staten och större internationella bolag kunna föregå med gott exempel genom att t.ex. anta strategier eller policies för hur internationell kompetens bättre kan tas tillvara. Det strategiska mångfaldsarbetet som Coca-Cola Enterprises arbetar enligt är ett exempel på hur man kan gå tillväga och hur det dessutom gynnar verksamheten.

Nedan presenteras ett antal förslag riktade till olika aktörer som utifrån vad de inom sina respektive roller kan göra för att förbättra tillvaratagande av internationell kompetens och därmed göra Sverige med attraktivt för internationella talanger att söka sig till.

För ett litet land som Sverige är det en avgörande framtidsfråga att komma tillrätta med detta slöseri av intellektuellt kapital som pågår om vi ska kunna hävda

oss i den tilltagande globala konkurrensen om kompetens.

Riksdag och regering

Riksdagen och regeringen har en konkret möjlighet att förändra regelverk och lagar, om så behövs, för att säkerställa att internationella talanger kan och vill söka sig till Sverige, samt för att möjliggöra att den kompetens som redan finns här, värdesätts och används. De har även en viktig roll i att föregå med gott exempel när det gäller att ta tillvara och lyfta fram värdet av internationell kompetens.

- Undersök hur vi kan underlätta för människor att flytta mellan länder, t.ex. genom att utreda möjligheterna att införa »portable social rights«.
- Gör särskilda satsningar för att rekrytera utlandsfödda personer till yrken inom den offentliga sektorn där invandrare är underrepresenterade, t.ex. polisen.
- Se över arbetsmarknadens funktionssätt och lagstiftning för att underlätta inträde på arbetsmarknaden samt att minimera insider-outsider-problematiken.
- Se över reglerna och processerna för vali-

1. SCB, 2012

2. Migrationsinfo.se, 2013, Sveriges Radio, 2010

3. TV4, 2012

dering, kan de bli snabbare och hur blir vi bättre på att förstå och ta tillvara internationell kompetens och utbildning.

- Bygg ut stipendieprogrammet för utländska studenter som vill studera i Sverige för att kompensera terminsavgifterna.
- Gör det lättare för utländska studenter som vill starta företag att stanna i Sverige efter avslutade studier.
- Arbeta aktivt med marknadsföring av Sverige som land att arbeta och bo i, lyft fram konkurrensfördelarna med vårt regelverk.
- Ta fram en strategi för att systematiskt vårda relationer med den svenska diasporan samt utrikes födda medborgare som valt att lämna Sverige.
- Ta fram en strategi för att mer systematiskt vårda relationer med personer med relevant anknytning till Sverige. Denna strategi bör också omfatta kontakt med personer på viktiga positioner i internationella organisationer i syfte att hjälpa svenskar med karriärmöjligheter som gör det attraktivt att återvända till Sverige efter utlandsvistelse.

Näringslivet och dess intresseorganisationer

Näringslivet kan ta konkreta initiativ i de egna verksamheterna, men bör också sträva efter att påverka de politiska besluten eftersom man i frågor som handlar om företagets förutsättningar och behov är en trovärdig avsändare.

- För upp frågor om rekrytering och bedömningar av kompetens till en strategisk nivå i företagen. Detta ska inte betraktas som en HR-fråga, utan en central ledningsfråga.
- Arbeta aktivt med att bredda rekryteringsbasen och för att förändra attityder till kompetens som inte erhållits i Sverige.
- Verka för ökad förståelse och acceptans hos allmänhet och beslutsfattare för vikten av att Sverige blir ett attraktivt land för internationella talanger genom att t.ex. lyfta fram/ sammanställa goda exempel med företag vars verksamhet har gynnats av att ta in internationell kompetens.
- Inled en dialog med universiteten kring hur den högre utbildningen kan utformas för att säkerställa att studenter får de färdigheter som behövs på arbetsmarknaden.

- Inled dialog och samarbete med facket i syfte att trygga företagens kompetensförsörjning - se och lär av Tyskland.
- Verka för att bredda synen på kompetens till att vara mer än formella kvalifikationer.

Fackliga organisationer

Som en av nyckelaktörerna på arbetsmarknaden har fackliga organisationer kunskap om förändrade villkor till följd av globaliseringen, och kan därför inta en tydlig och vägvisande roll gentemot sina medlemmar i hur man förhåller sig till internationell kompetens.

- Använd Tyskland som förebild för hur fack och arbetsgivare skapat en kraftfull dialog för att trygga företagens kompetensförsörjning.
- Ta upp frågan om hur facken kan bidra till att arbetsmarknaden (attityder, regler och lagar) inte stänger ute internationell kompetens, och hur man ska värdera den.
- Näringslivets aktörer – företag och företrädare – bör konsekvensundersöka hur rekrytering av internationell kompetens kommer att påverka förmågan att hävda sig i den internationella konkurrensen.

Akademi

Den akademiska världen bör fungera som ett viktigt fönster mot omvärlden, och behöver därför genomsynas av ett friskt flöde av idéer och rekrytering av internationell kompetens.

- Universiteten: se över rekryteringspolicies i syfte att främja mindre provinsiella anställningsmönster.
- Utse fler personer med relevant internationell erfarenhet som ledamöter i universitetsstyrelser.
- Se över den högre utbildningen – hur kan den förbättras, hur bör man hantera kvalifikationer kontra färdigheter, hur kan den bli mer attraktiv/konkurrenskraftig på en global marknad, bör man överväga mer 'liberal arts education'?
- Bygg ut stipendieprogrammet för utländska studenter som vill studera i Sverige för att kompensera terminsavgifterna.
- Skapa incitament för öka andelen av universitetsfakulteten som rekryteras utifrån.

Regioner och kommuner

Regioner och kommuner kan erbjuda en plattform för att testa och implementera nya åtgärder snabbare och smidigare och i effektiv samverkan med berörda aktörer på plats än man ofta kan göra på nationell nivå.

- Främja entreprenörskap allmänt och utveckla mekanismer för att underlätta för invandrare att starta företag och växa. OECD föreslår t.ex. att »*Skåne could develop specific partnerships with financial and non-profit organisations to re-engineer financial services towards better serving the immigrant population's business potential*«. ⁴
- Ta fram bättre och snabbare valideringsprocesser av utländska utbildningar utifrån lokala och regionala behov.

Media

Massmediernas roll som opinionsbildare och som »folkupplysare« bör inte underskattas. De kan bidra genom att medvetet lyfta fram goda exempel på nytan av personer med internationell kompetens för att bidra till att etablera medvetandet om den.

- Lyft fram exempel på människor som har kommit till Sverige och som lyckats väl i sitt värv.
- Söka och synliggöra röster ur den svenska diasporan.
- Granska systemen som omgärdar rörlighet över gränserna och de människor som omfattas av dem utifrån incitaments- och signalaspekter. Vilken förväntan uttrycks på människor som kommer till Sverige i olika roller? Hur ser de reella möjligheterna ut att komma till sin rätt i Sverige.

4. OECD, 2012a

Kapitel 7

Sammanfattande slutsatser

Vi lever i en tid då den globala konkurrensen om kompetens hårdnar. Duktiga människor blir alltmer rörliga, och globaliseringen kräver kunskap om andra kulturer i allt större utsträckning. Många svenska företag klagar på att de inte får tag i medarbetare med rätt kompetens, samtidigt som många utlandsfödda och unga människor har svårt att komma in eller komma till sin rätt på den svenska arbetsmarknaden. Detta gäller även för svenskar som har jobbat utomlands.

I den här rapporten har vi visat att invandrade och svenskar som har vistats utomlands tillför Sverige viktiga kompetenser och erfarenheter som kan ha en betydande positiv inverkan på vår ekonomi och konkurrenskraft. Samtidigt verkar det finnas ett antal barriärer i Sverige som hindrar oss från att fullt ut ta tillvara den internationella kompetensen som står till förfogande.

Situationen går inte ihop. Å ena sidan behöver

Sverige kompetens, och särskilt internationell kompetens. Å andra sidan är det svårt för människor med internationell kompetens att få jobb där de och arbetsgivaren kan få användning för just de internationella och kulturella kompetenser de besitter.

Vi har särskilt påvisat att det finns ett antal barriärer och faktorer, kanske främst informella, som gör att arbetsgivare systematiskt undervärderar eller t.o.m. bortser från internationell kompetens. Den globala konkurrensen om kompetens hårdnar samtidigt som vårt behov av kompetens, och särskilt internationell kompetens ökar. Vi kan därmed inte luta oss tillbaka och förlita oss på att Sverige är bra på pappret och förvänta oss att globala talanger ska söka sig hit. Vill vi vara attraktiva för internationell kompetens, så krävs det ett antal förändringar och åtgärder från såväl offentlig sektor som näringsliv, akademi, fackföreningar och media. Här har vi föreslagit några åtgärder som skulle kunna göras, bl a krävs det en förändrad syn på kompetens. Vad Sverige kanske först och främst behöver är emellertid en bred acceptans för idén om att vi behöver vara attraktiva för internationell kompetens.

Många arbetsgivare lägger stor vikt vid den formella utbildningen, och ofta att det ska vara en ingenjörs-examen, istället för att ha processer för att kunna bedöma de färdigheter de letar efter. Att ha en examen

som säger att man är ingenjör är långt ifrån en garanti att man kan uttrycka sig väl i tal och skrift, att man kan jobba i eller leda team och att man kan jobba med människor med en annan bakgrund. När denna inställning dessutom leder till att många ingenjörer inte jobbar med uppgifter som är direkt teknikrelaterade kan man ifrågasätta varför så många arbetsgivare fäster så stor vikt vid den formella ingenjörsutbildningen.

Världsledande universitet som t.ex Stanford har som mål att »educating the whole student« och har därför en »liberal arts«-utbildning, där studenterna exponeras för ett brett spektrum av ämnen, metoder och sätt att se, förstå och kommunicera problemställningar. Istället för att bara prata om att Sverige behöver fler ingenjörer behövs det en systematisk analys och debatt kring vilka kompetenser en utbildning bör förmedla för att säkerställa anställningsbarhet och attraktionskraft på arbetsmarknaden, oavsett om vi talar om en civilekonom, en ingenjör eller en samhällsvetare.

När kompetens blir en allt viktigare, men samtidigt knappare resurs, har ett land ur ett samhällsekonomiskt perspektiv tre val. För det första kan man (riksdag, regering och arbetsgivare) vidta åtgärder för att göra Sverige och svenska företag mer attraktiva för globala talanger för att öka utbudet av kompetens. För

det andra kan man använda det existerande human-kapitalet på ett mer effektivt sätt. För det tredje kan man identifiera hittills outnyttjade eller underutnyttjade källor till internationell kompetens. I rapporten har vi gett förslag som spänner över alla tre områden.

Rapporten visar att Sverige har två problem: *För det första* är vi inte effektiva som land i att utnyttja den kompetens som redan finns tillgänglig för Sverige, vare sig hos de invandrare som redan har kommit till Sverige eller hos de svenskar som skulle kunna tänka sig återvända till Sverige om de såg attraktiva möjligheter.

För det andra, vilket till viss del kan ses som en konsekvens av det första problemet, är vi inte tillräckligt attraktiva för 'global talent', dvs. för människor som kan välja och vraka var de skall förlägga sin karriär, vilket får konsekvenser för företag, forskningen och akademien och den offentliga sektorn.

Sverige är i många hänseenden ett idealiskt land för att attrahera internationell kompetens. Förutom att livskvalitén anses vara hög, har Sverige starka institutioner, låg grad av korruption, tydliga lagar mot diskriminering och en migrations- och integrationspolitik som rankas som den bästa i världen enligt »Migration Integration Policy Index«.¹

Samtidigt är det få globalt rörliga människor som

väljer Sverige som karriärdestination, utrikesfödda har svårt att komma in på arbetsmarknaden och hemvändande svenskar upplever att deras utlandserfarenhet varken uppskattas eller efterfrågas av svenska arbetsgivare när de kommer tillbaka. Tvärtom verkar deras karriärer ibland ha tagit skada av att de varit borta från arbetsplatsen och »systemet« t.ex. på universitet, i offentlig sektor men även på företag.

En av de kanske viktigaste lärdomarna av vår analys att man bör se alla människor som möjliga talanger som har potential att bidra till vår innovationsförmåga, välfärd och konkurrenskraft oavsett om de kommer till Sverige som arbetskraftsinvandrare, flyktingar, anhöriginvandrare eller återvändande svenskar. Ett stort misstag i den svenska debatten är att vi gärna kategoriserar människor som kommer till Sverige, och den kategoriseringen cementerar i sin tur föreställningar om breda grupper på ett olyckligt sätt.

Medan vi på pappret välkomnar att välutbildade människor kommer hit, ser vi människor som flyr förtryck i första hand som en belastning för samhället och det faktum att vi tar in dem som en humanitär gest. Oavsett den ursprungliga anledningen till varför en människa kommer till Sverige borde vi försöka se personen som en potentiell tillgång för samhället, och individuellt se honom eller henne utifrån dennes för-

1. Migration Integration Policy Index 2011, p.11 och Svenska Dagbladet, 2011b

mågor, kompetenser och ambitioner. Fokus borde vara på att underlätta för henne eller honom att, så snabbt det är möjligt, förverkliga dessa.

Slutsatsen är att Sverige i dag långt ifrån är effektivt i att använda den kompetens som finns tillgänglig. I en tid, där efterfrågan på kompetens ökar slösar vi bort enorma resurser - människor med kompetenser, ambition och en vilja att visa vad de går för - för att vi inte kan (eller vill) värdesätta eller ta tillvara deras färdigheter, för att vi inte släpper in dem på arbetsmarknaden eller för att vi sysselsätter dem i yrken som understiger deras kvalifikationer och kompetenser som i de välkända exemplen som återkommande berättas om iranska läkare som kör taxi i Sverige. För att få bukt med dessa problem, för att minska resurslöseriet och för att göra Sverige mer attraktivt i den globala konkurrensen om talanger, krävs förändringar på flera nivåer:

Politiken måste identifiera orsakerna till varför Sverige inte i tillräcklig utsträckning attraherar och tillvaratar internationell kompetens, oavsett om den kommer i invandrad, utvandrad eller hemvänd form, och därefter implementera åtgärder som korrigerar eller kompenserar för dessa.

Företagen bör bli mer kreativa i sina rekryteringar. I många intervjuer med utländska studenter, hög-

utbildade invandrare men även svenskar med bra utbildning och gedigen erfarenhet som har vistats utomlands har vi hört berättelser om företag som är väldigt konservativa när de anställer. En sak vi har hört ofta är »*De vill helst ha civilingenjörer eller civilekonomer från Lund*«, dvs. människor som har en bakgrund som de känner igen och som kanske liknar deras egen.

Universiteten är slående i sin stora benägenhet att rekrytera internt. Som vi har visat tidigare är homogeniteten inte heller bra för företagens eller organisationernas prestanda, som skulle gynnas av mångfald i ursprung, kvalifikationer, och erfarenhet.

Svårigheten för »outsiders« att komma in på den svenska arbetsmarknaden – och här menar vi både personer av utländsk härkomst och svenskar som tidigare har lämnat Sverige – måste bekämpas, och det finns både formella och informella barriärer som hindrar. De informella barriärerna är ett ansvar som delas av många, och heller inte går att komma åt via regler och lagar, utan har sin grund i samhällskulturella funktioner, som exempelvis vilka signaler chefer och kollegor visar den som vill bidra med exempel på internationell kompetens i ett vanligt samtal.

Betydelsen av signaleffekter visades för övrigt i de intervjuer som Sylvia Schwaag Serger genomförde med drygt 50 kinesiska studenter 2004–2008 i Kina.

En fråga som återkom var: *»Om vi tittar på ett svenskt företag så ser vi bara svenskar på toppen – varför skall vi då söka oss till ett sådant företag?«*

Det är en bra fråga, som förtjänar ett bra svar.

Referenser

- Adams, Jonathan** (2013) »The fourth age of research«, Nature, Vol.497, pp.557-560. 30 maj 2013.
- Agunias, Dovsky Rannveig & Kathleen Newland** (2012) »Engaging the Asian Diaspora«, Issues in Brief, Issue Nr. 7, Migration Policy Institute. (Länk: <http://www.migration-policy.org/pubs/engagingdiasporas.pdf>)
- Arbetsförmedlingen** (2012) »Hög arbetslöshet bland utrikes födda« 11 maj 2012. (Länk: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Uppsala/5-11-2012-Hogre-arbetsloshet-bland-utrikesfodda.html>)
- Archibugi, Daniele & Simona Lammarino** (2002) »The globalization of technological innovation: definition and evidence« Review of International Political Economy 9(1): 98-122.
- Australian Government, Department of Immigration and Border Protection** »Visa Information« (Länk: <http://www.immi.gov.au/Pages/Welcome.aspx>)
- Barta, Thomas, Markus Kleiner & Tilo Neumann** (2012) »Is there a payoff from top-team diversity«, McKinsey Quarterly April. (Länk: http://www.mckinsey.com/insights/organization/is_there_a_payoff_from_top-team_diversity)

- BBC** (2013) »BBC Poll: Germany most popular country in the world« (2013) i BBC News Europe, 23 maj 2013, (Länk: <http://www.bbc.co.uk/news/world-europe-22624104>)
- Berkeley University** (2013) »Why Study the Liberal Arts« (Länk: <http://ls.berkeley.edu/about-college/liberal-arts-education>)
- Bienenstock, Arthur, Sylvia Schwaag Serger, Mats Benner & Anne Lidgard** (2014) »Combining excellence in education, research and impact: inspiration from Stanford and Berkeley«, forthcoming, SNS: Stockholm.
- Bongcam-Rudloff, Erik** (2013) docent på SLU * Utdrag från intervju januari 2013, kompletteringar gjordes september 2013
- Borras, Susana** (2013) *Mailkorrespondens 15 oktober 2013
- Breschi, Stefano & Franco Malerba** (2001) »The Geography of Innovation and Economic Clustering: Some Introductory Notes« i Industrial and Corporate Change, 10(4): 817-833.
- Bundesministerium für Migration und Flüchtlinge** (2014), Migrationsbericht 2012, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2012.pdf?__blob=publicationFile
- Byggindustrin** (2013) »Utländska ingenjörer bortglömd resurs« av Björn Dickson , 3 juli 2013 . (Länk: http://www.byggindustrin.com/nyheter/utlandska-ingenjorer-bortglomd-resurs__10617)
- Carlsson, Magnus & Per Skedinger** (2011) »Reglering eller Diskriminering- vad hindrar etablering?« FORES 2011:4.
- CEDEFOP: European Center for the Development of Vocational training** (2010) »Skills supply and demand in Europe - Medium term forecast up to 2020«, Publications Office of the European Union (Länk: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)
- Centrum för rättvisa** (2013) »Verksamhetsrapport våren 2013«, Centrum för rättvisa.
- Cervantes, Mario och Dominique Guellec** (2002) »The brain drain: Old myths, new realities« OECD Observer No. 230
- Chaminade, Cristina, Davide Castellani och Monica Plechero** (2014), »The emergence of China and India as new innovation powerhouses – threat or opportunity?«, Globaliseringsforum rapport nr 6, Entreprenörskapsforum, Stockholm
- Coca Cola Enterprises Sverige** (2011) »Medarbetare« (Länk: <http://cceansvar.se/category/projects/medarbetare/>)
- Commonwealth of Australia** (2012) The settlement journey, Department of Immigration and Citizen (Länk: <http://www.immi.gov.au/living-in-australia/delivering-assistance/government-programs/settlement-policy/settlement-journey.pdf>)
- Cronstedt, Maja** (2013) »Stängda dörrar för utlandsfödda akademiker«, Svenskt Näringsliv, 2 juli 2013 (Länk: http://www.svensktnaringsliv.se/fragor/integration/stangda-dorrrar-for-utlandsfodda-akademiker_196702.html)
- Dagens Industri** (2011), »Superdoldisen har den svenska maktelitens öra« av Henrik Huldshiner, 16 april

- Dagens Nyheter** (2013b) »Högutbildade nobbas trots brist på ingenjörer« av Juan Flores 22 augusti 2013 (Länk: <http://www.dn.se/ekonomi/hogutbildade-nobbas-trots-brist-pa-ingenjorer/>)
- Dagens Nyheter** (2013a) »Jag går kursen för att lära mig fackord på svenska« av Juan Flores, 22 augusti.
- Dagens Nyheter** (2013b) »Sverige sämst på jobb för utrikes födda« i Dagens Nyheter, 24 maj 2013, av Hans Rosén (Länk: <http://www.dn.se/ekonomi/sverige-samst-pa-jobb-for-utrikes-fodda/>)
- Dagens Nyheter** (2013c) »Tänkbara chefer sällas fram bland nyanlända invandrare« av Tove Nandorf, 7 februari
- Deutsche Universitätszeitung** (2013), »Ihre Herkunft macht sie begehrt«, Duz Magazin 11/13, 25 oktober, <http://www.duz.de/duz-magazin/2013/11/ihre-herkunft-macht-sie-begehrt/205>
- Dufoix, Stephane** (2008) »Diasporas«, University of California Press
- Economic Strategies Committee** (2010) Report of the Economic Strategies Committee. High skilled people, innovative economy, distinctive global city. Singapore <http://app.mof.gov.sg/data/cmsresource/ESC%20Report/ESC%20Full%20Report.pdf>
- Economist** (2013) »The new New World« Schumpeter, 6 april
- Economist** (2013a) »PIGS can fly: some European migrants are more welcome than others«, 16 november, <http://www.economist.com/news/britain/21589879-some-european-economic-migrants-are-more-welcome-others-pigs-can-fly?frsc=dg%7Ca>
- Economist** (2012) »Hello, world. Growth has brought foreigners, and foreigners have brought growth« Special Report London, 30 juni
- Economist** (2012a) »A harder road«, 20 oktober.
- Economist** (2012b) »Fixing the capitalist machine« 29 september.
- Economist** (2011) »Weaving the world together«, 19-25 november, s. 68-70
- Economist** (2006a) »The battle for brainpower«, Special report: Talent, 5 oktober.
- Economist** (2006b) »Opening the doors«, Special report: Talent, 5 oktober.
- Efendic, Nedim, Fredrik W. Andersson & Karl Wennberg** (2012) »Tillväxt i företag ledda av personer med utländsk härkomst i Sverige«, SCB (Länk: http://www.scb.se/Statistik/AM/AM9903/_dokument/Tillvaxt-i-foretag-ledda-av-personer-med-utlandsk-harkomst-i-Sverige.pdf)
- Ekholm, Karolina** (2008), »Globaliseringens drivkrafter och konsekvenser.« Underlagsrapport nr 9 till Globaliseringsrådet, Regeringskansliet
- Entreprenör** (2013) »Utländska entreprenörer inte välkomna« av Daniel Mellwing, 25 januari, (Länk: http://www.entreprenor.se/nyheter/utlandska-entreprenorer-inte-valkomna_180371.html)
- Entreprenörskapsforum & GEM (Global Entrepreneurship Monitor)** (2013) Entreprenörskap i Sverige - Nationell rapport 2013 (Länk: http://entreprenorshapsforum.se/wp-content/uploads/2013/06/GEM_Nationell_Rapport_2013_webb.pdf)

Evans Braziel, Jana & Anita Mannur (red) (2003) »Theorizing Diaspora: A Reader (KeyWorks in Cultural Studies)«, Blackwell Publishing

EU-kommissionen (2010) An Agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economics and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2010) 682. (Länk: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:EN:PDF>)

EU-kommissionen (2012) »Awareness of Home Affairs«, Special Eurobarometer 380, juni 2012. (Länk: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_380_en.pdf)

European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2010) »Skills Supply and Demand in Europe – Medium-term forecast up to 2020«. (Länk: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf)

Filippetti, Andrea, Marion Frenz & Grazia Ietto-Gillies (2009) »Is the innovation performance of countries related to their internationalization?« European Innovation Scoreboard.

Financial Times (2013) »The virtual march on Washington on Immigration«, 24 februari. (Länk: <http://online.wsj.com/article/SB10001424127887324048904578320141944040664.html>)

Financial Times (2011) »New Demographics«, tema-bilaga, 18 oktober.

Florida, Richard (2011) »How diversity leads to economic growth«, The Atlantic, December 12, (Länk: <http://www.theatlanticcities.com/jobs-and-economy/2011/12/diversity-leads-to-economic-growth/687/>)

Florida, Richard (2000) »The role of the university: Leveraging talent not technology«, in American Association for the Advancement of Science (AAAS), AAAS Science and Technology Yearbook 2000, chapter 31, pp.363-373. (Länk: <http://www.theatlanticcities.com/jobs-and-economy/2011/12/diversity-leads-to-economic-growth/687/>)

Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) (2013) »Traumland Deutschland«, 1 juni. (Länk: <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/europas-schuldenkrise/jugendarbeitslosigkeit-in-suedeuropa-traumland-deutschland-12204514.htm>)

Fokus (2012) »Miljardnation med folkbrist«, s. 36-37, 2-8 november

Forbes (2005) »The China Hand«, 21 oktober. (Länk: <http://www.forbes.com/forbes/2005/1031/079.html>)

Global Agenda Council on Migration (2012) »Annual report 2011-12«, World Economic Forum. (Länk: <http://reports.weforum.org/global-agenda-council-2012/#view/global-agenda-council-2012/councils/migration/>)

Globaliseringsrådet (2009) »Bortom krisen. Om ett framgångsrikt Sverige i den nya globala ekonomin«. Slutrapport, Ds 2009:21, Regeringskansliet.

Glänzel, W. (2001) »National characteristics in international scientific co-authorship relations« i Scientometrics, 51(1): 69-115.

Goldin, Ian, Geoffrey Cameron & Meera Balarajan (2011) Exceptional People: How Migration Shaped Our World and Will Define Our Future, Princeton University Press

Gothenburg University (2010) RED10 Research Evaluation. Reports from the evaluation of all research at the University of Gothenburg 2010. (Länk: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/24885/1/gupea_2077_24885_1.pdf)

Groysberg, Boris och Bell, Deborah (2013), »Talent Management: Boards Give Their Companies an »F««, Harvard Business Review Blog Network. (Länk: <http://blogs.hbr.org/2013/05/talent-management-boards-give/>)

Göteborgs-Posten (2013) »Perfekt jobbmatching orimlig och fel« av Jonas Bengtsson, 12 september 2013

Hamiltonatlarge (2013) »Ny kull med erfarna webbutecklare«, blogginslag. (Länk: <http://hamiltonatlarge.com/?p=391>)

Hatzigeorgiou, Andreas och Magnus Lodefalk (2012), »Utlandsfödda främjar företagets utrikeshandel«, Ekonomisk Debatt 40:5, s.45-57.

Hedlund, Ewa (2012) »Den största invandrargruppens meriter nonchaleras« i Newsmill, 23 oktober 2012.

Henoch, Bengt (2013), professor emeritus från KTH och Jönköping International Business School (JIBS). Utdrag från intervju oktober 2013.

Hojem, Petter och Martin Ådahl (red) (2011) »Kanadamodellen – Hur invandring leder till jobb« Fores.

Hoffman, David and John M. Quigley (2002) »The role of the university in attracting high tech entrepreneurship: A Silicon Valley tale«, The Annals of Regional Science, vol.36, s.403-419.

Huffington Post (2013a) »Education Fast Forward« av Andreas Schleicher, 19 juli 2013 (Länk: http://www.huffingtonpost.com/andreas-schleicher/education-fast-forward_b_3623956.html)

Huffington Post (2013b) »Build Bridges, Not Fences: Thirty Percent of U.S. Nobel Laureates Are Foreign-born« av James Witte, 11 januari. (Länk: http://www.huffingtonpost.com/james-witte/nobel-laureates_b_2458128.html)

HSBC (2013), Expat Explorer (Länk: <http://www.expatorer.hsb.com/#>)

Högskoleverket (HSV) (2012a) »Rörligheten mellan svenska lärosäten bland professorer, lektorer och adjunkter«, Statistisk analys Nr. 1 (Länk: <http://www.hsv.se/download/18.589fab1a1349e8ec6f28000476/statistisk-analys-laramobilitet-2012-1.pdf#search=%2A>)

Högskoleverket (HSV) (2012b) »Freemover-studenterna från tredje land minskade med 79 procent efter avgiftsformen«, Pressmeddelande 23 maj 2012

Institute for the Future (2011) »Future Work Skills« (Länk: http://www.iftf.org/uploads/media/SR-1382A_UPRI_future_work_skills_sm.pdf)

Isaksson, Olov (red) (1996) Utvandrare och invandrare i Sveriges historia 1846-1996. Migrationskommittén & Svenska Emigrantinstitutet, Svenska Emigrantinstitutets skriftserie 9

Joerres, Jeff (2013) anförande på Tillväxtdagarna 13-15 maj (Länk:<http://www.mynewsdesk.com/se/manpower/videos/jeff-joerres-paa-tillvaextdagarna-2013-i-linkoe-ping-11489>)

- Johnson, James P, Tomasz Lenartowicz and Salvador Apud** (2006) »Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model«, Journal of International Business Studies, 37:4, pp.525-543.
- Johnson, Jean M & Mark C Regets** (1998) »International Mobility of Scientists and Engineers to the United States – Brain Drain or Brain Circulation?«, Issue Brief 98-316, National Science Foundation, Division of Science Resources Studies. 22 juni 1998 (Uppdaterad 10 november 1998)
- Kairos Future** (2012), »Sverige 2030 - Om Sveriges möjligheter i Tankesamhället«
- Karlson, Nils, Niclas Berggren, Andreas Bergh, Gissur Ó Erlingsson, & Henrik Lindberg** (2007), »Sverige i den internationella konkurrensen«. Underlagsrapport nr 4 till Globaliseringsrådet, Regeringskansliet
- Karolinska Institutet** (2011) »KI external assessment of research quality 2011«. (Länk: http://ki.se/content/1/c6/10/75/75/ERA_rapport_sv_webb.pdf)
- Koenig, Gaspard** (2013), chef för tankesmedjan Generation Libre i Frankrike * utdrag från intervju september 2013
- Kommerskollegium** (2013) »Making trade happen. Business perspectives on cross-border movements of persons« (Länk: <http://www.kommers.se/publikationer/Rapporter/2013/Making-Trade-Happen/>)
- Kuznetsov, Yevgeny (red)** (2006) »Diaspora Networks and the International Migrations of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad«. WBI Development Studies, World Bank
- Lakshman, C** (2013) »Biculturalism and attributional complexity«: Crosscultural leadership effectiveness«, Journal of International Business Studies, Vol.44, s 922-940.
- Lanvin, Bruno & Evans, Paul (red)** (2013), The Global Talent Competiveness Index 2013, INSEAD, Singapore. (Länk: <http://global-indices.insead.edu/gtci/documents/gtci-report.pdf>)
- Legrain, Philippe** (2013) »Invandrare – vi behöver dem«. Fores/Ivrig, Stockholm
- Liberala tidningar** (2010) »Vägar till hela Sverige – och Irak« i Liberala tidningar, av Tomas Karlsson, 6 maj (Länk: <http://lt.se/asikter/ledare/1.823392-vagar-till-hela-sverige-och-irak>)
- Lodenus, Anna-Lena & Mats Wingborg** (2009) Migrantarbetare - grundkurs om rörlighet, rättigheter och globalisering, Olof Palmes Internationella Centrum och Premiss förlag, Stockholm.
- Lifvendahl, Tove** (2012) Från sagoland till framtidsland. Om svensk identitet, utveckling och emigration. Andra upplagan. Hjalmarson & Högberg, Stockholm
- Lund University** (2008) Research Quality Assurance for the Future. A Quality Review of Research at Lund University 2007/08 (Länk: http://www4.lu.se/upload/LUPDF/Forskning/RQ08_helarapporten.pdf)
- Lundgren, Kurt** (2013), Kan landet lagom vara bäst, SNS Förlag, Stockholm.
- Macyra, Natalia** (2012) »Immigration: An Opportunity for the European Union«, ECIPE Bulletin No. 08/2012, ECIPE, Brussels.
- Maas, Dr Gero** (2013) chef Friedrich Ebert Stiftungs Nordenkontor i Stockholm * utdrag från intervju februari 2013

- ManpowerGroup** (2012) 2012 Talent Shortage Survey (Länk: http://www.manpowergroup.se/PageFiles/8-75/120530_2012_talent_shortage_survey_results.pdf)
- ManpowerGroup** (2013a) »The New Era Is Upon Us – The Human Age« (Länk: <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/human-age/>)
- ManpowerGroup** (2013b) »Talent Shortage Awakening: Actions To Take for a Sustainable Workforce« (Länk: <http://www.manpowergroup.com/wps/wcm/connect/manpowergroup-en/home/thought-leadership/research-insights/talent-sources/2013-talent-shortage>)
- Migration Policy Integration Index** (2011) Migration Policy Integration Index III, (Länk: <http://www.mipex.eu/download>)
- Migrationsinfo.se** (2013) »Representation« (Länk: <http://www.migrationsinfo.se/demokrati/representation/>)
- Mobility Survey 2013**. PwC Sweden. (Länk: http://www.pwc.se/sv_SE/se/managing-people/assets/mobility-survey-2013.pdf)
- National Association of Colleges and Employers** (2013) »Job Outlook: The Candidate Skills/Qualities Employers« (Länk: <http://www.nacweb.org/s10022013/job-outlook-skills-quality.aspx?land-kc-lp-1-spot-jbout-10042013>)
- Newland Kathleen & Sonia Plaza** (2013) »What we know about diasporas and economic development«, Policy Brief Nr. 5 September, Migration Policy Institute (Länk: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/Diasporas-EconomicDevelopment.pdf>)
- Nielsen, Bo Bernhard & Sabina Nielsen** (2012) »Top management team nationality diversity and firm performance: a multilevel study«, Strategic Management Journal, 34, 373–382
- New York Times** (2013) »For migrants new land of opportunity is Mexico« av Damien Cave, 21 september. (Länk: <http://www.nytimes.com/2013/09/22/world/americas/for-migrants-new-land-of-opportunity-is-mexico.html>)
- Ny Teknik** (2013) »Daniel Ek: Ingenjörer behöver förstå psykologi«, av Marie Alpman, 22 april. (Länk: http://www.nyteknik.se/nyheter/it_telekom/internet/article3681221.ece)
- OECD** (2012a) »OECD Territorial Reviews Skåne, Sweden«, OECD, Paris
- OECD** (2012b), International Migration Outlook, OECD, Paris.
- OECD** (2013a) »OECD reviews of innovation policy: Sweden«, OECD, Paris (Länk: <http://www.oecd.org/sti/inno/oecdreviewsofinnovationpolicysweden.htm>)
- OECD** (2013b) »OECD Factbook 2013«, OECD, Paris (Länk: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-factbook-2013/employment-rates-of-native-and-foreign-born-population-by-educational-attainment_factbook-2013-table24-en)
- OECD** (2008) »The Global Competition for Talent Mobility of the Highly Skilled«, OECD, Paris.
- OECD** (1996) The knowledge-based economy, OECD, Paris. (Länk: <http://www.oecd.org/sti/sci-tech/1913021.pdf>)
- Olli Segendorf, Åsa och Tommi Teljosuo** (2011), Sysselsättning för invandrare. En ESO-rapport om arbetsmarknadsintegration, ESO 2011:5, Expertgruppen för Studier i Offentlig Ekonomi, Stockholm.

- Paues, Staffan** (2013) »Hur tar svenska företag tillvara återvändande svenskar?«, Promemoria, Föreningen Svenskar I Världen.
- People's Daily** (2012) »China plans to attract 1,97 million foreign experts in 12th Five-Year plan« English People's Daily, 12 januari. (Länk: <http://english.peopledaily.com.cn/90778/7703652.html>)
- President's Council of Advisors on Science and Technology (PCAST)** (2012) »Report to the President. Transformation and opportunity: The future of the U.S. research enterprise« Executive Office of the President (Länk: http://www.whitehouse.gov/sites/default/files/microsites/ostp/pcast_future_research_enterprise_20121130.pdf)
- Regeringskansliet** (2011) Sveriges företagande och konkurrenskraft, DS 2011:17, Näringsdepartementet, Stockholm (Länk: <http://www.government.se/content/1/c6/16/88/49/62543f3f.pdf>)
- Regeringskansliet** (2013), Programskrift för ordförandeskapet i GFMD och deltagande i i FN:s högnivådialog om migration och utveckling, Stockholm
- Riksrevisionen** (2011) Statliga insatser för akademiker med utländsk bakgrund, RiR 2011:16, Stockholm
- San José Mercury News** (2013) »Canada comes to Silicon Valley to poach high-tech workers struggling with immigration problems« av Matt O'Brien, 17 maj 2013 (Länk: http://www.mercurynews.com/business/ci_23261666/canada-comes-silicon-valley-poach-high-tech-workers)
- Saxenian, AnnaLee** (2006), The New Argonauts: Regional Advantage in a Global Economy, Harvard University Press
- Scania** (2010), »Wesam's meteoric career at Scania«, June 1, (Länk: <http://newsroom.scania.com/en-group/2010/06/01/wesams-meteoric-career-at-scania/>)
- SCB** (2012) Svensk utbildning ger jobb, (Länk: http://www.scb.se/Pages/Article____332796.aspx)
- SCB** (2012) Den utrikes födda befolkningen ökar (Länk: <http://www.scb.se/Statistik/BE/BE0101/2011A01C/Den%20utrikes%20of%C3%B6dda%20befolkningen%20%C3%B6kar.pdf>)
- SCB** (2013) »Ingenjörerna. En djupanalys av ingenjörutbildade och personer med ett ingenjörssyrke«, Temarapport 2013:1 (Länk: http://www.scb.se/statistik/_publikationer/UF0521_2013A01_BR_A40BR1301.pdf)
- Schwaag Serger, Sylvia** (2009) »Foreign corporate R&D in China: trends and policy issues«, I Anthony D'Costa och Govindan Parayil (red), New Asian Dynamics in Science, Technology and Innovation. China and India in Perspective, Palgrave Macmillan.
- Segerfeldt, Fredrik** (2013) En arbetsmarknad för alla. Så kan integrationen förbättras. Migro. (Länk: <http://migro.se/wp-content/uploads/2013/05/En-arbetsmarknad-för-alla.pdf>)
- SOU (2010:40)** »Cirkulär migration och utveckling - kartläggning av cirkulära rörelsemönster och diskussion om hur migrationens utvecklingspotential kan främjas«. Delbetänkande av Kommittén för cirkulär migration och utveckling, Stockholm
- SOU (2011:28)** »Cirkulär migration och utveckling - förslag och framåtblick«. Slutbetänkande av Kommittén för cirkulär migration och utveckling, Stockholm

Spiegel (2011) »Komm nach Deutschland, Pepe« 25 juni 2011. (Länk: <http://www.spiegel.de/karriere/ausland/jugend-arbeitslosigkeit-in-spanien-komm-nach-deutschland-pepe-a-770214.html>)

Spiegel (2013) »Die Menschenfalle«, s.44-52, 14 oktober

Spiegel (2014), »Migrationsbericht 2012: Zuwanderung auf höchstem Stand seit 1995«, 15 januari, (<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/migrationsbericht-zuwanderung-auf-hoehstem-stand-seit-1995-a-943657.html>)

State Administration of Foreign Experts Affairs

(2013) (Länk: <http://1000plan.safea.gov.cn/index.php?s=Show&id=policies>)

Svenska Dagbladet (2013a) »OECD: Näst bäst livskvalitet i Sverige«, 30 maj (Länk: http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/sverige-nast-bast-pa-livskvalitet_8220068.svd)

Svenska Dagbladet (2013b), »Ny på jobbet«, av Tove Lifvendahl, 5 augusti 2013

Svenska Dagbladet (2013c) »Smart lösning men inget händer hos AF« av Love Ekenberg, Fredrik von Essen, Uno Fors och John Karlung, 5 september 2013. (Länk: http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/smart-losning-men-inget-hander-hos-af_8491982.svd)

Svenska Dagbladet (2011a) »På svenskar söker FN-jobb«, av Anna De Lima Fagerlind, 18 augusti (Länk: http://www.svd.se/naringsliv/fa-svenskar-soker-jobb-hos-fn_6395771.svd)

Svenska Dagbladet (2011b) »Sverige bedöms bäst på integration«, 28 februari. (Länk: http://www.svd.se/nyheter/inrikes/sverige-bedoms-bast-pa-integration_5973979.svd)

Svenska i Världen (2013) Resolutioner antagna vid Utlands-svenskarnas Parlament 2013, 20 augusti, (Länk: http://www.sviv.se/images/Kjellsmap/UP2013_Resolutioner.pdf)

Sverige Radio (2013) »It-branschen bromsas av långa handläggningstider för utländsk arbetskraft«, 22 juli, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=5597182>

Sveriges Radio (2010) »Få utlandsfödda politiker« av Samed Salman, 5 maj (Länk: <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=98&artikel=3678035>)

Sveriges Television (2010) »Jobb svårt för högutbildade invandrare« (2010) SVT Nyheter, 14 mars (Länk: <http://www.svt.se/nyheter/sverige/jobb-svart-for-hogutbildade-invandrare>)

Sutherland, Peter (2013) »Lowering the costs and amplifying the benefits of migration«, UN Chronicle, no 3. (Länk: <http://unchronicle.un.org/article/lowering-costs-and-amplifying-benefits-migration/>)

Swedbank (2013) »Äntligen Jobb« (Länk: <http://www.swedbank.se/om-swedbank/swedbank-i-samhället/antligen-jobb/index.htm>)

Tagesschau (2014), »DGB und Arbeitgeber auf einer Linie«, 21 januari, (Länk: <http://www.tagesschau.de/wirtschaft/arbeitgeber106.html>)

Talke, Katrin, Sören Salomo & Katja Rost (2010) »How top management team diversity affects innovativeness and performance via the strategic choice to focus on innovation fields«, Research Policy vol.39 s.907-18

- Wall Street Journal** (2011) »How immigrant entrepreneurs turbocharge US trade« av Robert Guest, 21 december. (Länk: <http://online.wsj.com/article/SB10001424052970204466004577102120349374652.html>)
- White House** (2013) »Fact Sheet: Fixing out broken immigration system so everyone plays by the rules« (Länk: <http://www.whitehouse.gov/the-press-office/2013/01/29/fact-sheet-fixing-our-broken-immigration-system-so-everyone-plays-rules>)
- Tung, R.** (2008), »Brain circulation, diaspora, and international competitiveness« i *European Management Journal*, 26: 298-304.
- TV4** (2012), »Få utlandsfödda poliser«, *TV4 Nyheter*, 14 augusti. (Länk: http://www.tv4play.se/program/nyheter-na-sundsvall?video_id=2209905)
- United Nations** (2013), UN Secretary General report to the General Assembly on International migration and development, 25 juli
- Universitetskanslerämbetet (Swedish Higher Education Authority)** (2013b), »Personal vid universitet och högskolor 2012«, *Statistiska Meddelanden UF 23 SM 1301*. (Länk: http://www.uk-ambetet.se/download/18.1c251de913ecec40e780002356/UF0202_2012A01C_SM_UF23SM1301.pdf)
- Uppsala University** (2011) *Quality and Renewal 2011. Kvalitet och Förnyelse 2011 (KoF11). An overall evaluation of research at Uppsala University 2010/2011* (Länk: <http://uu.diva-portal.org/smash/get/diva2:461235/FULLTEXT01>)
- US Congress** (2013), S 744 »An act to provide for comprehensive immigration reform and for other purposes« 113th Congress, 1st Session. (Länk: <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-113s744es/pdf/BILLS-113s744es.pdf>)
- Vetenskapsrådet (VR)** (2007), *Vetenskapligt publiceringssamarbete mellan svenska företag och högskolor*, av Staffan Karlsson & Daniel Wadskog (Länk: <http://www.vr.se/download/18.aae1aa51132473084980005705/1183020995656/Vet+publ+samarbete.pdf>)
- Vetenskapsrådet (VR)** (2012), »The Swedish production of highly cited papers«, av Staffan Karlsson & Olle Persson, *Vetenskapsrådets lilla rapportserie, Nr.5* (Länk: http://www.cm.se/webbshop_vr/pdf/2012_05L.pdf)
- Wadhwa, Vivek, AnnaLee Saxenian, Ben Wissing and Gary Gereffi** (2007) *America's new immigrant entrepreneurs*, Master of Engineering Management Program Duke University and School of Information UC Berkeley. (Länk: http://people.ischool.berkeley.edu/~anno/Papers/Americas_new_immigrant_entrepreneurs_I.pdf)
- Wager, Merit** (2010) »Migration - så funkar det« i *Svenskt Näringsliv*, 22 mars, (Länk: http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00021/Migration_-_s_funka_21700a.pdf)
- Wallen, Fabian & Nima Sanandaji** (2013) »Sverige - ett lockande land för talanger? En studie av val av destinationsland för högkvalificerade invandrare« i *Svenskt Näringsliv*, 21 februari 2013 (Länk: http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00035/Sverige_ett_lockande_35590a.pdf)

Washington Post (2013) »Immigrants and the knowledge economy«, av Mark Zuckerberg, 4 november (Länk: http://www.washingtonpost.com/opinions/mark-zuckerberg-immigrants-are-the-key-to-a-knowledge-economy/2013/04/10/aba05554-a20b-11e2-82bc-511538ae90a4_story.html)

World Bank Institute (2006) *Diaspora Networks and the International Migration of Skills – How Countries Can Draw on their Talent Abroad*, The World Bank, Washington D.C.

Xinhua (2013) »China becomes the largest source of overseas students« (2013), Xinhuanet News, 2 augusti (Länk: http://news.xinhuanet.com/english/china/2013-08/02/c_125110114.htm)

Zeit (2012), »Die neue Einwandererelite« (2012), 12 januari (Länk: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2012-01/einwanderer-deutschland-einleitung>)

Öquist, Gunnar & Mats Benner (2012) *Fostering breakthrough research: a comparative study*, Royal Academy of Sciences. (Länk:http://www.kva.se/Documents/Vetenskap_samhallet/Forskningspolitik/2012/akademirapport_breakthrough_research_121209.pdf)

Hela världen talar om vikten av kompetens

Kanada uppvaktar entreprenörer för att få dem att flytta till landet och Filippinerna har ett särskilt departement för att bistå och hålla kontakten med den egna diasporan. Rika som fattiga länder betonar vikten av att 'odla', attrahera och tillvarata kompetens som avgörande för deras framtid. I en kunskapsekonomi drivs tillväxt och konkurrenskraft av förmågan att odla, attrahera och tillvarata kompetenta människor.

Den här rapporten tittar närmare på hur Sverige kan förbättra sin förmåga att tillvara internationell kompetens. Genom en rad exempel från det globala näringslivet, akademiska miljöer över hela världen och andra länder visar rapporten på konkreta sätt att göra Sverige till en naturlig aktör i det globala sammanhanget, där humankapitalet är den främsta tillgången och konkurrensfaktorn.