

1 000 internationella röster om Stockholm

– staden att leva och arbeta i



1 000 internationella röster om Stockholm

Genomförd på uppdrag av Stockholm Business
Region
Juni 2014

Kontaktperson

Senioranalytiker Jan Persson
Oxford Research AB

Oxford Research AB

Box 7578
103 93 Stockholm
Besöksadress:
Norrländsgatan 11, Stockholm
Tel: +46 8 24 07 00

Innehåll

1. INLEDNING	3
1.1 INITIATIV FÖR ATT FÖRENKLA REKRYTERING AV INTERNATIONELL ARBETSKRAFT	3
1.2 INITIATIV FÖR ATT INTEGRERA INTERNATIONELL ARBETSKRAFT	4
1.3 HUR SER PROCESSEN UT NÄR MAN FLYTTAR TILL STOCKHOLM?	4
2. INTERNATIONELL ARBETSKRAFT I STOCKHOLM	8
2.1 HUR MÅNGA KOMMER TILL STOCKHOLM?	8
2.1.1 Antalet beviljade arbetstillstånd i Sverige har trefaldigats sedan 2005	8
2.1.2 Ungefär 30 000 personer invandrar till Stockholm varje år	9
2.2 VARIFRÅN KOMMER DE?	10
2.2.1 Största gruppen utanför EU i både Stockholm och riket kommer från Asien	10
2.3 VEM ÄR DET SOM KOMMER?	12
2.4.1 Stockholms län attraherar en högre andel specialister än riket totalt	12
2.4.2 Var tredje person som får arbetstillstånd i Stockholm är dataspecialist från Indien	12
2.4 HUR PASS VÄL LÖSER DE MATCHNINGSPROBLEM?	13
2.5.1 Invandrad arbetskraft fyller till viss del rådande arbetsmarknadsbehov i Stockholm	14
2.5 VILKEN UTBILDNINGSNIVÅ HAR DE INVANDRADE?	14
2.6.1 Utrikes födda har högre utbildningsnivå i Stockholms län än i riket totalt	14
2.6 I VILKEN GRAD STARTAR INVANDRAD ARBETSKRAFT FÖRETAG?	15
2.7.1 En fjärdedel av de som startar företag i Stockholms län har internationell bakgrund	15
2.7.2 Utrikes födda startar främst företag inom yrkesgrupperna taxiförare och frisörer	16
3. STOCKHOLM SOM STAD ATT KOMMA TILL	17
3.1 ENKÄTUNDERSÖKNINGEN	17
3.1.1 Metod	17
3.1.2 Respondenterna	17
3.2 INTERVJUSTUDIEN	20
3.2.1 Metod	20
3.2.2 Respondenter	20
3.3 VARFÖR STOCKHOLM?	20
3.4 HUR FÅR MAN INFORMATION OM STOCKHOLM?	22
3.4.1 Vad görs från arbetsgivarnas sida för att ge så bra information som möjligt?	23
3.5 REKRYTERING TILL HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET	24
3.6 HUR TRIVS MAN I STOCKHOLM?	25
3.6.1 Tillfreds i Stockholm?	25
4. UTMANINGAR NÄR MAN FLYTTAR TILL STOCKHOLM	30

4.1	INFORMATION	30
4.1.1	Personnummer	31
4.1.2	Öppna ett bankkonto	32
4.1.3	Information från offentliga myndigheter ur arbetsgivares perspektiv	32
4.1.4	Information om hur villkor i Sverige står sig internationellt	33
4.1.5	Det sociala livet	33
4.2	BOENDE	34
4.2.1	Bostadsfrågan ur arbetsgivarnas perspektiv	35
4.3	MEDFÖLJANDEPROBLEMATIKEN	36
5.	SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	39
5.1.1	Vidareutveckla fast track-systemet	39
5.1.2	Förklara vad välfärdssystemet ger	39
5.1.3	Samla myndigheterna under ett tak	39
5.1.4	Marknadsför Stockholms näringsliv	39
5.1.5	Verka för en fungerande bostadsmarknad	40
5.1.6	Få företagen att inse värdet i att rekrytera internationell arbetskraft och ge dem stöd	40

1. Inledning

I den regionala innovationsstrategin har fem områden valts ut som viktiga att satsa på om Stockholmsregionen ska kunna nå målet att bli världens mest innovationsdrivna ekonomi 2025. Ett av dessa är att Stockholmsregionen av omvärlden ska uppfattas som globalt attraktiv. Stockholm Business Region har det samordnande ansvaret för området. Parallellt med detta har Stockholms stad gett i uppdrag till Stockholm Business Region att utveckla en organisation kring tillfälligt placerad personal, internationella studenter och forskare.

I handlingsprogrammet till Innovationskraft Stockholm slås fast att Stockholmsregionen redan har i princip allt för att kunna uppfattas som globalt attraktiv för internationell kompetens men att detta behöver kommuniceras på ett tydligare och mer lättillgängligt sätt.

Mot bakgrund av detta gav Stockholm Business Region (SBR) Oxford Research i december 2013 i uppdrag att genomföra en förstudie som syftar till att ge inspel till SBR:s arbete att attrahera internationell arbetskraft till Stockholm. Syftet med studien är att identifiera och kartlägga hur personer som kommer till Stockholm från andra länder för att arbeta uppfattar Stockholm samt att kartlägga hur arbetsgivare i Stockholm ser på rekrytering av internationell arbetskraft.

I detta kapitel presenteras befintliga initiativ för att attrahera och behålla internationell kompetens samt en förklaring av hur den administrativa processen ser ut för en person som har bestämt sig för att komma och arbeta i Stockholm.

1.1 INITIATIV FÖR ATT FÖRENKLA REKRYTERING AV INTERNATIONELL ARBETSKRAFT

Sedan den 15 december 2008 har Sverige nya regler för arbetskraftsinvandring som innebär att det är lättare för arbetsgivare att rekrytera arbetskraft från länder utanför EU.¹ Den främsta drivkraften bakom reformen var oro över en åldrande befolkning och brist på arbetskraft. Syftet med de nya reglerna för arbetskraftsinvandring var att göra det lättare för människor att komma till Sverige för att arbeta och för företag att rekrytera arbetskraft utanför Europa. En arbetsgivare som inte hittar den arbetskraft som behövs inom Sverige eller EU får därför möjlighet att rekrytera arbetskraft från tredje land om vissa grundläggande villkor, som till exempel anställningsvillkor, är uppfyllda. Syftet med de nya reglerna var också att det skulle bli lättare att komma till Sverige för att söka arbete samt enklare för gäststudenter och vissa asylsökande att stanna kvar och söka tillstånd inifrån Sverige. I september 2013 lämnades nya förslag till ett antal åtgärder med syftet att upptäcka och stoppa missbruk av reglerna för arbetskraftsinvandring.

I december 2011 presenterade OECD resultatet av en utvärdering av Sveriges arbetskraftsinvandringsreform.² Enligt studien är Sveriges system för arbetskraftsinvandring, som är efterfrågestyrt och varken ställer krav på särskilda kvalifikationer/lönenivåer eller begränsas av kvoter, välfungerande och förefaller även vara det öppnaste bland alla OECD-länder. Det finns dock utrymme för justeringar och trots öppenheten i det

¹ ”Arbetskraftsinvandring”, Regeringskansliet, 2013-09-17, <http://www.regeringen.se/sb/d/13975>.

² ”Recruiting Immigrant Workers: Sweden 2011”, OECD, 2011, www.regeringen.se/content/1/c6/18/28/67/fd2ab163.pdf.

svenska systemet har det inte skett någon massiv ökning av arbetskraftsinvandringen till Sverige.³ Inom några yrkesgrupper, till exempel dataspecialister, bidrar migranterna dock betydligt till sysselsättningen enligt OECD.

År 2001 infördes särskilda skattelättnader för vissa utländska arbetstagare.⁴ Dessa omfattar experter/specialister, forskare och andra nyckelpersoner samt, från och med 2012, alla med en månatlig ersättning över en viss nivå. I genomsnitt har knappt 600 ansökningar om skattelättnader inkommit per år sedan 2001, varav ungefär hälften beviljats. Enligt en utvärdering av expertskatten som genomfördes 2005 verkade expertskatten dock inte ha påverkat valet att flytta till Sverige och inte heller företagets rekrytering.⁵

1.2 INITIATIV FÖR ATT INTEGRERA INTERNATIONELL ARBETSKRAFT

Under senare år har regeringen även genomfört satsningar på validering, det vill säga bedömning, värdering och dokumentation av internationella utbildningar och kompetenser, med syftet att bättre ta till vara den kompetens som människor som har invandrat till Sverige har med sig. Som en del i detta fick Arbetsförmedlingen och Universitets- och högskoleämbetet i december 2013 i uppdrag att utveckla metoderna för, och öka omfattningen av, validering av nyanlända invandrades kompetens.⁶

Mot bakgrund av en ny studie som visar att svenska företags utrikeshandel ökar för varje utlandsfödd person som anställs har även en särskild satsning i form av projektet Kosmopolit lanserats för att ta tillvara på utlandsföddas unika kunskaper för att skapa fler jobb och nätverk.⁷ En viktig faktor i dessa sammanhang är nämligen de utlandsföddas kunskap och kontaktnät på utländska marknader.

Svenska institutet (SI) driver därtill bland annat sidorna ”Work in Sweden” (<http://work.sweden.se/>) och ”Study in Sweden” (<http://www.studyinsweden.se/>) med syftet att informera och förenkla för personer som kommer till Sverige för att arbeta eller studera.

1.3 HUR SER PROCESSEN UT NÄR MAN FLYTTAR TILL STOCKHOLM?

Processen med att flytta till Stockholm för arbete, studier eller tillfällig anställning varierar kraftigt beroende medborgarskapet och syftet med att komma till Sverige. Efter ankomst till Stockholm möter man som inflyttare däremot en liknande process för att etablera sig.

Som medborgare från ett land utanför den Europeiska Unionen eller EES behöver man ansöka om tillstånd innan man anländer till Sverige. Då kan man söka som anställd arbetstagare, egenföretagare, gästforskare eller student. Alla dessa varianter av uppehållstillstånd måste sökas från det land där man permanent uppehåller sig

³ ”Gör Sverige mer attraktivt för arbetskraftsinvandrare”, SvD Opinion, 2013-12-14, http://www.svd.se/opinion/brannpunkt/jobba-i-sverige-bor-kunna-locka-fler_8821520.svd.

⁴ ”Om skattelättnaderna”, Forskarskattenämnden, <http://forskarskattenamnden.se/>.

⁵ ”Utvärdering av expertskatten”, Institutet för tillväxtpolitiska studier, 2005, <http://www.tillvaxtanalys.se/download/18.56ef093c139bf3ef89027fe/1349863480524/utvardering-av-expertskatten-06.pdf>.

⁶ ”Regeringssatsning på validering”, Regeringskansliet, 2014-01-08, <http://www.regeringen.se/sb/d/18156/a/231474>.

⁷ ”Projekt Kosmopolit”, Regeringskansliet, 2013-11-13, <http://www.regeringen.se/sb/d/12317>.

och är bofast. Ansökningen kan antingen lämnas in på Migrationsverkets hemsida eller vid en ambassad eller konsulat.

Om du har fått ett erbjudande om en anställning i Sverige söker man arbetstillstånd som anställd. Kraven är att arbetstagaren ska ha ett giltigt pass, kunna uppvisa anställningserbjudande, erbjudits en lön i nivå med de svenska kollektivavtalen, att arbetet ger minst 13 000 kr i lön före skatt. Ansökningarna tar i genomsnitt 11 till 15 månader. Vid godkännande hämtar man ut uppehållskort vid landets konsulat eller ambassad. Om man vill förlänga sitt tillstånd har man rätt att fortsätta arbeta om man haft arbetstillstånd längre än sex månader. I upp till två år är arbetstillståndet knytet till en viss arbetsgivare. Därmed behöver man söka nytt tillstånd för om man byter jobb under dessa två år.

Reglerna ser något annorlunda ut för egenföretagare. Med egenföretagare menas att man antingen själv startar och driver ett företag alternativt går in som delägare i ett företag. För att få beviljat arbetstillstånd behöver man uppvisa branscherfarenhet, språkkunskaper i svenska och/eller engelska, vara en aktiv och central del av företaget samt att företagets produkter/tjänster säljs eller produceras i Sverige. Förutom detta ska den egna företagaren bevisa att han/hon kan försörja sig och sin familj under prövotiden på två år. Efter två år ska företaget kunna redovisa en förväntad vinst. Denna ansökan tar cirka 18 månader.

Ifall man vill komma till Sverige för att gästforska behöver man endast uppvisa ett giltigt pass samt ett erbjudande om en gästforskarplats för att få arbetstillstånd.

För personer som kommer ifrån Nya Zeeland, Australien, Kanada och Sydkorea kan de arbeta i Stockholm upp till ett år utan att erhållit erbjudande om tjänst. Men arbetet man söker ska vara tillfälligt och man ska ha en hembiljett bokad. Om man ska uppehålla sig i Sverige i mindre än tre månader behöver man inte heller ett arbetstillstånd. Däremot kan man behöva söka besöksvisum beroende på var man kommer ifrån.

Efter man som student blivit antagen vid ett svensk universitet ska man betala studieavgiften. Om studierna i Sverige är kortare än ett år ska man kunna redovisa en heltäckande försäkring. Den sökande studenten ska även kunna styrka säkrad finansiering under studier i Sverige. Man behöver förlänga sitt tillstånd om man planerar att studera vidare i Sverige efter att studietillståndets tid har gått ut. Som student med tillstånd har man rätt att arbeta under tiden. Om man sedan finner arbete i Sverige efter studier behöver man ansöka om arbetstillstånd. Ansökningen för studietillstånd tar cirka fem månader.

För alla ovannämnda tillstånd erhåller man ett uppehållstillståndskort. Detta kort är ett bevis på att personen i fråga har rätt att uppehålla sig i Sverige. Kortet ska uppvisas tillsammans med personens pass vid resa. Kortet håller lika länge som tillståndet men gäller inte längre än fem år.

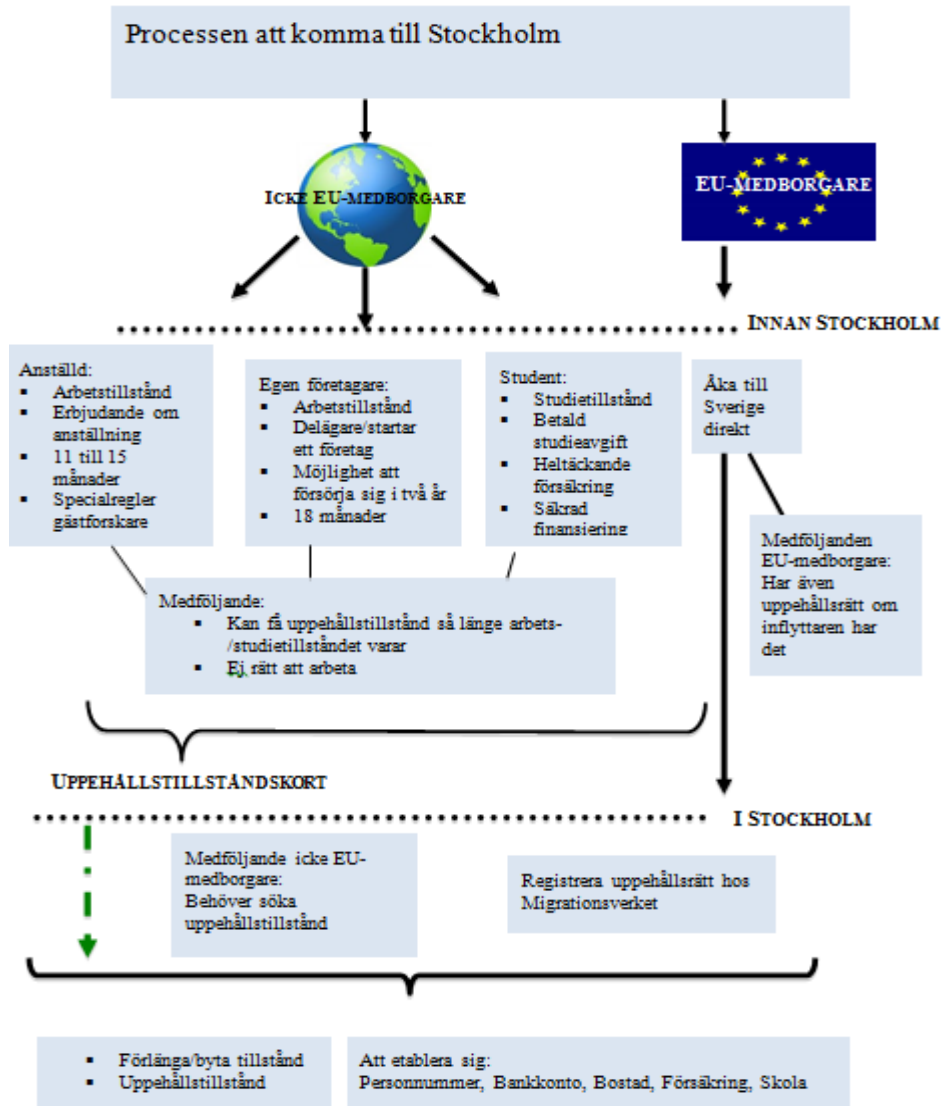
Medföljare kan få uppehållstillstånd som gäller lika länge som arbets- eller studietillståndet gäller. Antaget att dessa tillstånd gäller för en längre period av sex månader ger den medföljandes uppehållstillstånd denne rätt att arbeta och studera i Sverige. Medföljandes uppehållstillstånd är tidsbegränsade till att gälla i maximalt två år. Därefter får man ansöka om förlängning.

På grund av den fria rörligheten som gäller inom den Europeiska Unionen/EES ser processen med att flytta till Sverige något annorlunda ut. Som EU-medborgare behöver man inget inresetillstånd. Däremot behöver man registrera uppehållsrätt om man planerar att befinna sig i Sverige längre än tre månader. Man har både rätt att komma hit som anställd och som arbetssökande. Registreringen tar cirka en månad om EU-medborgaren gör den via webben. Om ansökningen gör på blankett är väntetiden cirka 10 månader.

Om man har uppehållsrätt i Sverige har även medföljande familj det om även familjen är EU-medborgare. Om medföljande familj är medborgare i ett land utanför EU har även familjen rätt att söka uppehållstillstånd antaget att inflyttarens uppehållsrätt har registrerats fullständigt hos Migrationsverket.

För alla migrationsfrågor vänder man sig som sökande till Migrationsverket. I vissa länder handlägger även ambassader och konsulat migrationsärenden.

Väl i Stockholm fortsätter processen med att etablera sig i staden. Initialt handlar det många gånger om att finna boende, öppna bankkonto och erhålla ett personnummer. Dessa tre steg påverkar både varandra och faktorer som att kunna registrera sig hos Försäkringskassan och kunna ställa sig i bostadskö. För att få tillgång till många av dessa tjänster behöver personen i fråga först ett personnummer. Skatteverket rekommenderar att man endast ansöker om personnummer om man planerar att vara i Sverige i över ett år. Annars kan man få ett tillfälligt personnummer ett så kallat samordningsnummer. Den sökande behöver bevisa att man har tillstånd för att stanna i Sverige i minst ett år eller påvisa uppgifter som tyder på det. Ansökan av personnummer sker på ens lokala skattekontor i person. För personer som har registrerad uppehållsrätt, studerar eller lever på egna medel behöver uppvisa en heltäckande försäkring. För icke EU-medborgare krävs det i vissa fall att man redan har en fast bostad vid ankomst. Men för många, både EU- och icke EU-medborgare utgör bostadssökandet en central del i processen att flytta till Stockholm.



2. Internationell arbetskraft i Stockholm

I detta kapitel presenteras en statistisk översikt av den internationella kompetens som finns och arbetar i Stockholm. Huvudfrågorna som besvaras i kapitlet är hur många som kommer till Stockholm, varför de kommer och varifrån de kommer? Kapitlet besvarar även bland annat hur väl de löser matchningsproblem på Stockholms arbetsmarknad och i vilken grad de startar företag. Nedan ges en sammanfattning av de huvudsakliga slutsatserna av kartläggningen:

- Arbetskraftsinvandringen till Sverige och Stockholm har ökat kraftigt de senaste åren på grund av uppluckring av lagar som styr arbetskraftsinvandring samt den stora arbetslösheten i många EU-länder.
- Under 2013 fick strax under 3 000 personer som kommer från länder utanför EU/EES arbetstillstånd i Stockholm. Denna grupp som kommer till Stockholm utgör cirka 10 procent av den totala invandringen till Stockholms län.
- Nästan var tredje person som beviljats arbetstillstånd i Stockholms län är dataspecialist från Indien och Stockholms län har en invandring av mer kvalificerad arbetskraft än riket som helhet. Detta tyder på att den utomeuropeiska arbetskraftsinvandringen är efterfrågestyrd då stora indiska bolag rekryterar personer till sina kontor i Stockholm.
- Arbetskraftsinvandringen till Stockholms län löser till viss del obalanser på arbetsmarknaden. Bland de tio största yrkesgrupperna för beviljade arbetstillstånd i Stockholm finns såväl yrken som det i nuläget råder brist på (till exempel dataspecialister) samt överskottsyrken (till exempel städare).
- Invandrare är mer företagsamma än infödda svenskar. Cirka en fjärdedel av de som startar företag i Stockholms län (respektive en femtedel i landet som helhet) har utländsk bakgrund, och 2011 startades 5 800 nya företag i Stockholm av personer med utländsk bakgrund.

2.1 HUR MÅNGA KOMMER TILL STOCKHOLM?

I detta avsnitt analyserar vi den internationella arbetskraften i Sverige och Stockholm baserat på data insamlad från Migrationsverket och Statistiska centralbyrån (SCB). Vi börjar med att undersöka hur antalet utländska medborgare samt beviljade arbetstillstånd i Sverige och Stockholm har utvecklats över tid.

2.1.1 Antalet beviljade arbetstillstånd i Sverige har trefaldigats sedan 2005

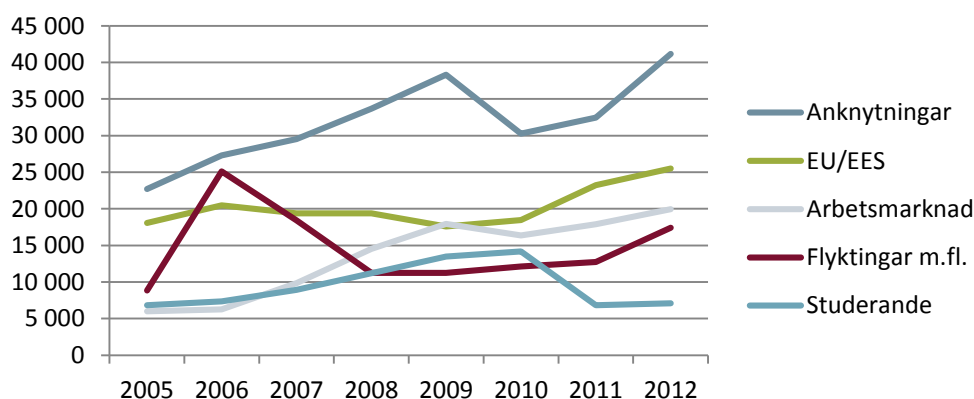
Det vanligaste sättet att komma som utländsk medborgare till Sverige eller Stockholm är att man får uppehållstillstånd genom en familjeanknytning. Det kan vara att man gifter sig med en svensk partner eller att man redan har familj som bor i Sverige. Hela 37 procent av de som kom till Sverige 2012 tillhörde denna kategori av invandring. Den näst vanligaste formen av invandring är, som figur 2.1 nedan visar, invandring från EU/EES. Medborgare från EU/EES behöver inget arbetstillstånd men måste om de ska stanna i mer än tre månader visa upp att de kan finansiera sitt uppehälle i Sverige genom att antingen visa upp anställningsavtal eller finansier på banken.

Av större intresse för denna studie är att den kategori som har ökat procentuellt mest under perioden 2005-2012 är arbetsmarknad, där antalet beviljade arbetstillstånd har mer än trefaldigats från 6 000 tillstånd år 2005

till 20 000 tillstånd år 2012. Det är denna grupp vi benämner arbetskraftsinvandrare eftersom deras främsta skäl att komma till Sverige är för att arbeta. Arbetskraftsinvandrare kan finnas även i andra grupper men det går inte att särskilja dem lika lätt. Exempelvis kan en person som invandrar från ett EU-land göra det både på grund av att man vill jobba i Sverige och för att man har träffat en svensk partner. Det samma gäller gruppen anknytningar. ”Strikta” arbetskraftsinvandrare kan således förmodas vara enbart en relativt liten grupp av den totala importen av arbetskraft till Stockholm och Sverige.

Figur 2.1 visar att det skedde en stark ökning i gruppen arbetsmarknad från 2009 och framåt, vilket kan härledas till att reglerna för arbetskraftsinvandring luckrades upp i december 2008. Tidigare krävdes medbestämmande av arbetsmarknadens organisationer, fackföreningar och näringslivsorganisationer och hänsyn till arbetsmarknadsläget. Nuvarande krav är att arbetet skall vara varaktigt och att kollektivavtal ska följas.

Figur 2.1: Beviljade arbets- och uppehållstillstånd per kategori, Sverige totalt, 2005-2012 (Migrationsverket)



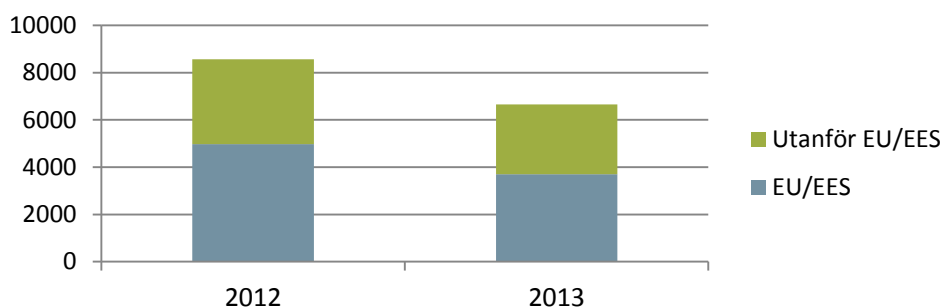
2.1.2 Ungefär 30 000 personer invandrar till Stockholm varje år

Siffrorna för Stockholms län liknar siffrorna för riket som helhet som presenterades ovan. En majoritet av de som söker tillstånd för arbete i Stockholms län är EU- eller EES-medborgare. Nedan i figur 2.2 visas fördelningen mellan EU/EES-medborgare och de som kommer utanför EU/EES. Figuren visar att det totala antalet tredjelandsmedborgare som blivit beviljade arbetstillstånd och EU/EES-medborgare som har blivit godkända att stanna i Sverige i mer än tre månader. Totalt blev 6 657 personer beviljade arbetstillstånd eller tillstånd att stanna i Sverige under 2013. Av dessa kom 3 700 från EU/EES-länder.

Viktigt att poängtera är att detta är en liten del av den totala invandringen till Stockholms län, som 2013 var 32 754 personer (SCB). Största delen av invandringen till Stockholms län är, precis som på riksnivå, anhöriginvandring. Även om skälen för att invandra till Sverige skiljer sig i den gruppen av invandrare, då de kommer till Stockholm för att leva tillsammans med sin familj eller partner, så betyder inte det att denna grupp inte kan fylla behov på Stockholms arbetsmarknad. Tvärtom kan denna grupp också bidra med specialistkompetens och jämfört med Danmark, där regleringarna för anhöriginvandring är betydligt hårdare, har

Stockholm lättare än Köpenhamn att attrahera ett par bestående av en skandinav och exempelvis en nordamerikan.

Figur 2.2: Antalet beviljade arbetstillstånd respektive beviljande av uppehålle i längre än tre månader i Stockholms län 2012-2013 (Migrationsverket)⁸



2.2 VARIFRÅN KOMMER DE?

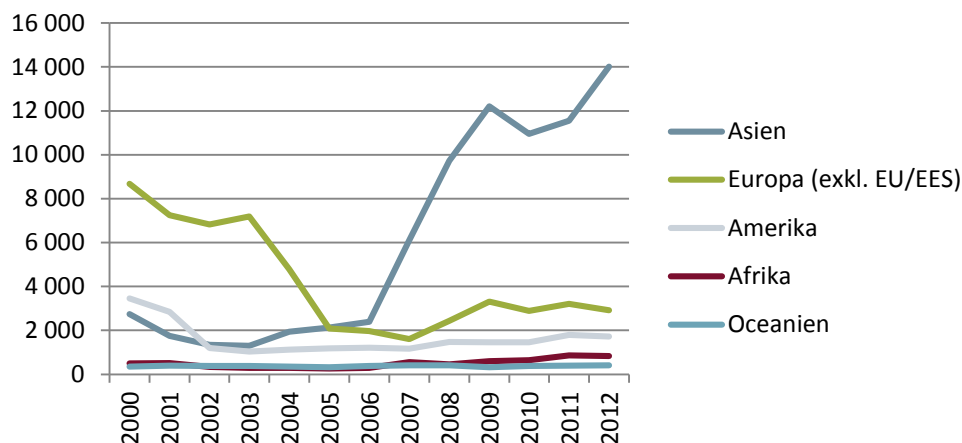
Vi kan vidare dela upp de arbetstillstånd som har beviljats till personer från länder utanför EU efter ursprungsland, kön och yrkesgrupp, för vilket Migrationsverket även har data på länsnivå.

2.2.1 Största gruppen utanför EU i både Stockholm och riket kommer från Asien

Vi kan tydligt se att Asien utgör ursprunget till ökningen i antalet beviljade arbetstillstånd i Sverige totalt, där antalet arbetstillstånd beviljade till personer från Asien har ökat med över 400 procent, från mindre än 3 000 till mer än 14 000 tillstånd per år, mellan år 2000 och 2012. Det är rimligt att tro att bärplockare står bakom en stor del av denna ökning. Under perioden som helhet stod personer från Asien för 47 procent av de beviljade arbetstillstånden, följt av Europa utanför EU med 33 procent, Amerika med 13 procent, Afrika med 4 procent och Oceanien med 3 procent.

⁸ Denna statistik baseras på var arbetstagarna bor och inte på var arbetsplatsen har sitt säte.

Figur 2.3: Beviljade uppehållstillstånd av arbetsmarknadsskäl efter medborgarskap, Sverige totalt, 2000-2012 (Migrationsverket)



Här kan vi även jämföra vad som särskiljer den internationella arbetskraften i Stockholm från den i landet som helhet. Det vanligaste ursprungslandet för personer som har beviljats arbetstillstånd i Sverige som helhet är Thailand (33 procent), medan motsvarande land för Stockholms län är Indien (33 procent), följt av Kina (9 procent) och Syrien (4 procent).

Tabell 2.1: Beviljade arbetstillstånd per medborgarskap, topp 10 Sverige totalt respektive Stockholms län, 2009-2013 (Migrationsverket)

Medborgarskap (topp 10 Sverige totalt)	Antal	Andel	Medborgarskap (topp 10 Stockholms län)	Antal	Andel
Thailand	24 481	33%	Indien	9 236	33%
Indien	11 684	16%	Kina	2 627	9%
Kina	5 492	7%	Syrien	1 137	4%
Ukraina	3 082	4%	Turkiet	1 025	4%
Turkiet	2 710	4%	USA	1 021	4%
Syrien	2 140	3%	Pakistan	857	3%
Iran	1 820	2%	Iran	843	3%
Irak	1 740	2%	Irak	757	3%
USA	1 698	2%	Bangladesh	733	3%
Pakistan	1 575	2%	Ryssland	697	3%

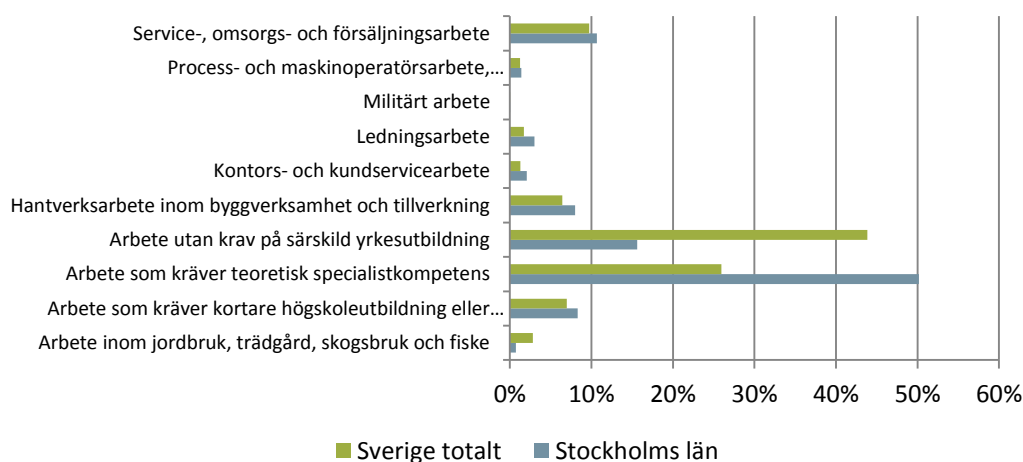
2.3 VEM ÄR DET SOM KOMMER?

Det är även av intresse att undersöka vilka det är som söker sig till Stockholm för att arbeta. Som de tidigare avsnitten visar är det EU- och EES-medborgare som står för störst arbetskraftsinvandring till Stockholm men vid sidan av denna grupp är det människor från Asien som dominerar. Nedan presenteras siffror som visar att den grupp människor som kommer från andra länder än EU/EES-länder till Stockholm för att arbeta är mer välutbildad än arbetskraftsinvandring i resten av Sverige och att denna grupp domineras av dataspecialister från Indien.

2.4.1 Stockholms län attraherar en högre andel specialister än riket totalt

Det vanligaste yrkesområdet för beviljade arbetstillstånd i Stockholms län är arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, medan motsvarande område för landet som helhet är arbete utan krav på särskild yrkesutbildning. För yrkesområdena *arbete som kräver teoretisk specialistkompetens, ledningsarbete samt kontors- och kundservicearbete* står Stockholms län för mer än hälften av de beviljade arbetstillstånden i Sverige (med 72 procent, 66 procent samt 61 procent av samtliga beviljade tillstånd inom respektive yrkesområde).

Figur 2.4: Beviljade arbetstillstånd per yrkesområde, 2009-2013 (Migrationsverket)



2.4.2 Var tredje person som får arbetstillstånd i Stockholm är dataspecialist från Indien

I tabellerna nedan kan vi se att den vanligaste yrkesgruppen för beviljade arbetstillstånd i Sverige för medborgare utanför EU/EES sedan 2009 är medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk (35 procent), medan den vanligaste yrkesgruppen i Stockholms län är dataspecialister (40 procent). Sammantaget så är nästan var tredje person som har beviljats arbetstillstånd i Sverige en thailändsk medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk, medan nästan var tredje person som beviljats arbetstillstånd i Stockholm är en indisk dataspecialist.

De många indiska dataspecialisterna i Stockholm avspeglar inte fullt ut hur många som är i Stockholm på fullårsbasis. Både svenska och globala IT-konsultbolag i Stockholm anlitar indiska konsulter över kortare peri-

oder för enskilda uppdrag. Detta görs främst på grund av att det är svårt att hitta denna kompetens i Sverige men också på grund av att det anses som en mer flexibel lösning jämfört med att anställa svensk personal. Enligt IT-konsultföretaget IBS innebär inhyrning av indiska konsulter att de slipper tänka på Lagen om Anställningsskydd (LAS) utan istället tar in en konsult från Indien som åker tillbaka när uppdraget är slutfört. Om det hade varit en svensk som hade varit anställd hade företaget eventuellt blivit tvunget att hitta ett nytt uppdrag till arbetstagaren.⁹

Tabell 2.2: Beviljade arbetstillstånd per yrkesgrupp och medborgarskap, topp 10 Sverige totalt respektive Stockholms län, 2009-2013 (Migrationsverket)

Yrkesgrupp och medborgarskap Topp 10 Sverige totalt	Antal	Andel	Yrkesgrupp och medborgarskap Topp 10 Stockholms län	Antal	Andel
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk; Thailand	22 950	31%	Dataspecialister; Indien	8 677	31%
Dataspecialister; Indien	9 768	13%	Dataspecialister; Kina	610	2%
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk; Ukraina	1 422	2%	Storhushålls- och restaurangpersonal; Kina	535	2%
Storhushålls- och restaurangpersonal; Kina	1 251	2%	Civilingenjörer, arkitekter m.fl.; Kina	365	1%
Dataspecialister; Kina	981	1%	Dataspecialister; Pakistan	295	1%
Storhushålls- och restaurangpersonal; Turkiet	845	1%	Ingenjörer och tekniker; Kina	261	1%
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk; Kina	627	1%	Städare m.fl.; Mongoliet	225	1%
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.; Kina	586	1%	Storhushålls- och restaurangpersonal; Mongoliet	220	1%
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.; Indien	562	1%	Dataspecialister; Ryssland	212	1%
Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fisk; Vietnam	525	1%	Köks- och restaurangbiträden; Egypten	211	1%

2.4 HUR PASS VÄL LÖSER DE MATCHNINGSPROBLEM?

Intressant att ta reda på är också hurvida de arbetskraftsinvandrare som kommer till Stockholm löser de matchningsproblem som finns på arbetsmarknaden. Är det så att de personer som kommer till Stockholm arbetar inom yrken där det råder brist på kompetens? För att få en bild av hur pass väl yrkesgrupperna i det förra avsnittet svarar upp mot behov på Stockholms läns arbetsmarknad kan vi jämföra de beviljade arbetstillstånden med Arbetsförmedlingens prognos för arbetsmarknaden i Stockholms län.¹⁰

⁹ <http://www.dn.se/sthlm/ny-utlanningslag-oppnade-dorrarna-for-indiska-dataspecialister%5C>

¹⁰ "Arbetsmarknadsutsikter: Var finns jobben?", Arbetsförmedlingen, 2013, <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Prognoser.html>.

2.5.1 Invandrad arbetskraft fyller till viss del rådande arbetsmarknadsbehov i Stockholm

Vid en översiktlig jämförelse kan vi se att den största yrkesgruppen för beviljade arbetstillstånd i Stockholms län (dataspecialister) finns med på Arbetsförmedlingens lista över bristyrken (mjukvaru- och systemutvecklare) och således fyller behov på arbetsmarknaden. Andra topp-10-yrkesgrupper för beviljade arbetstillstånd i Stockholm som har klassats som bristyrken av Arbetsförmedlingen är köks- och restaurangbiträden (kockar) samt ingenjörer och tekniker (byggnadsingenjörer och byggnadstekniker). Den näst största yrkesgruppen för beviljade arbetstillstånd i Stockholm (städare m.fl.) finns däremot med på Arbetsförmedlingens lista över överskottsyirken (städare). Detsamma gäller även topp-10-yrkesgrupperna byggnads- och anläggningsarbetare (grovarbetare inom bygg och anläggning) samt vård- och omsorgspersonal (vårdbiträden).

Tabell 2.3: Arbetsmarknadsläget för ett urval av yrken i Stockholms län under det närmaste året, 2013, (Arbetsförmedlingen)

Bristyrken	Överskottsyirken
Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker	Grovarbetare inom bygg och anläggning
Bilmekaniker	Administratörer och sekreterare
VVS-ingenjörer	Ekonomiassistenter
Specialistsjuksköterskor	Parkarbetare
Kockar	Vårdbiträden
Bagare, konditorer	Vaktmästare
Gymnasielärare i matematik	Försäljare dagligvaror
Specialpedagoger	Försäljare fackhandel
Fritidspedagoger	Städare
Mjukvaru- och systemutvecklare	Barnskötare

Det är således en komplex bild av matchning som ges, där den internationella kompetensen delvis fyller kompetensbrist som finns i Stockholm, men också bidrar till överskott inom vissa yrken.

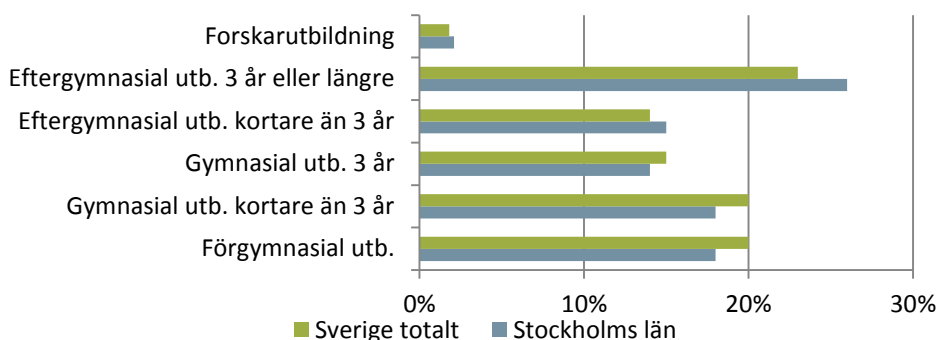
2.5 VILKEN UTBILDNINGSNIVÅ HAR DE INVANDRADE?

För att kunna analysera den internationella kompetens som väljer att stanna i Sverige och Stockholm över tid övergår vi till SCB:s statistik över utrikes födda. I detta avsnitt jämför vi andelen utrikes födda med eftergymnasial utbildning i Stockholms län med motsvarande andel i landet som helhet.

2.6.1 Utrikes födda har högre utbildningsnivå i Stockholms län än i riket totalt

Jämfört med i Sverige totalt så är den utrikes födda befolkningen i Stockholms län högre utbildad (43 procent av de utrikes födda i Stockholm har eftergymnasial utbildning medan motsvarande andel för utrikes födda i hela landet är 39 procent).

Figur 2.5: Utrikes födda (25-64 år) efter utbildningsnivå, 2012 (SCB)



Stockholms län har således även lyckats något bättre än landet som helhet med att attrahera och behålla internationella talanger definierat som utrikes födda med eftergymnasial utbildning. Det är förväntat med tanke på det mer kunskapsintensiva näringsliv som finns i Stockholms län jämfört med landet som helhet.

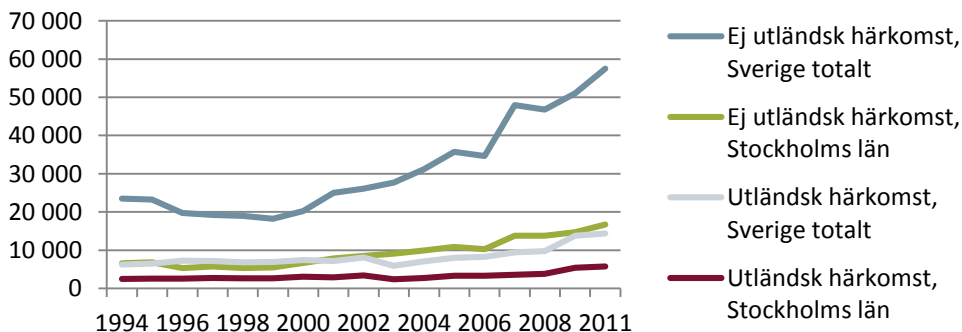
2.6 I VILKEN GRAD STARTAR INVANDRAD ARBETSKRAFT FÖRETAG?

Det är även relevant att analysera företagandet hos den utrikesfödda befolkningen i Stockholms län. Detta kan göras dels utifrån SCB:s data och dels utifrån data från Tillväxtanalys, som för statistik över antalet nystartade företag i Sverige och Stockholm baserat på huruvida entreprenören ifråga har utländsk bakgrund eller inte (som personer med utländsk bakgrund/härkomst definieras personer som är utrikes födda eller inrikes födda med två utrikes födda föräldrar).

2.7.1 En fjärdedel av de som startar företag i Stockholms län har internationell bakgrund

Från 1994 till 2011 har antalet nystartade företag i Stockholms län som startats av personer med utländsk bakgrund ökat från 2 500 till 5 800 företag. Cirka en fjärdedel av de som startar företag i Stockholms län har utländsk bakgrund, medan motsvarande andel för landet som helhet är omkring en femtedel.

Figur 2.6: Antal nystartade företag efter härkomst, 1994-2011 (Tillväxtanalys)



2.7.2 Utrikes födda startar främst företag inom yrkesgrupperna taxiförare och frisörer

I tabellen nedan kan vi se att den vanligaste yrkesgruppen för utrikes födda egna företagare i Sverige är bil- och taxiförare (7 procent) för män respektive frisörer och hudterapeuter (16 procent) för kvinnor. Motsvarande yrkesgrupper för egna företagare födda i Sverige är husdjursuppfödare och husdjursskötare (7 procent) för män respektive frisörer och hudterapeuter (17 procent) för kvinnor. I en rapport från SCB konstateras att de ”utrikesfödda driver oftare företag i yrken med låga kvalifikationskrav samtidigt som de är mer välutbildade än sina inrikes födda kollegor med samma yrke”.¹¹

Tabell 2.4: Egna företagare födda utomlands efter yrke och kön, topp 10 Sverige totalt, 2010-2011 (SCB)

Yrkesgrupp (topp 10 män)	Antal	Andel	Yrkesgrupp (topp 10 kvinnor)	Antal	Andel
Bil- och taxiförare	4 552	7%	Frisörer, hudterapeuter m.fl.	5 564	16%
Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.	2 905	5%	Hotell- och kontorsstädare m.fl.	2 717	8%
Bagare och konditorer	2 760	4%	Försäljare, fackhandel	1 163	3%
Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	1 867	3%	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	865	2%
Försäljare, dagligvaror	1 865	3%	Språkvetare, översättare och tolkar	815	2%
Frisörer, hudterapeuter m.fl.	1 713	3%	Försäljare, dagligvaror	787	2%
Köks- och restaurangbiträden	1 539	2%	Köks- och restaurangbiträden	730	2%
Hotell- och kontorsstädare m.fl.	1 528	2%	Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation	489	1%
Kockar och kokerskor	1 383	2%	Barnskötare m.fl.	481	1%
Försäljare, fackhandel	987	2%	Kockar och kokerskor	444	1%

¹¹ ”Utrikesfödda egenföretagare är mer välutbildade än inrikesfödda”, SCB, 2012-06-29, <http://www.scb.se/Views/Pages/Article.aspx?id=337184&epslanguage=sv?figure=337184>.

3. Stockholm som stad att komma till

Detta kapitel presenterar resultaten från den enkät- och intervjustudie som genomfördes mellan den 13 februari och den 21 mars 2014. Enkäten och intervjustudien har fokuserat på att ta reda på vilka utmaningar man möter som utländsk medborgare när man ska flytta till Sverige. Studierna har även fokuserat mycket på hur man får information om Stockholm och dess utbud av aktiviteter både inför och under sin vistelse i staden.

3.1 ENKÄTUNDERSÖKNINGEN

3.1.1 Metod

För att undersöka den stora och diversifierade gruppen som utländsk arbetskraft i Stockholm är användes en engelskspråkig webbaserad enkät. Enkäten skickades dels ut i de kanaler som Stockholm Business Region är aktiva inom, och dels publicerades en länk på den engelska tidningen The Locals förstasida, riktad mot respondenter i Stockholm. Totalt besvarade 927¹² personer enkäten, och enkätsvaren utgör därför ett mycket informativt underlag om vilka behov och svårigheter som uppkommer för folk som flyttar till Stockholm för att arbeta eller studera.

Metoden har dock också en del svagheter. Till att börja med har vi inte full kontroll över vilka som besvarade enkäten. Enkätrespondenterna är alltså inte nödvändigtvis representativa för målgruppen. Flera som har kommit till Stockholm av andra skäl än arbete eller studier har fyllt i enkäten. Dessa utgör inte den primära målgruppen, men kan ändå bidra med värdefull information.

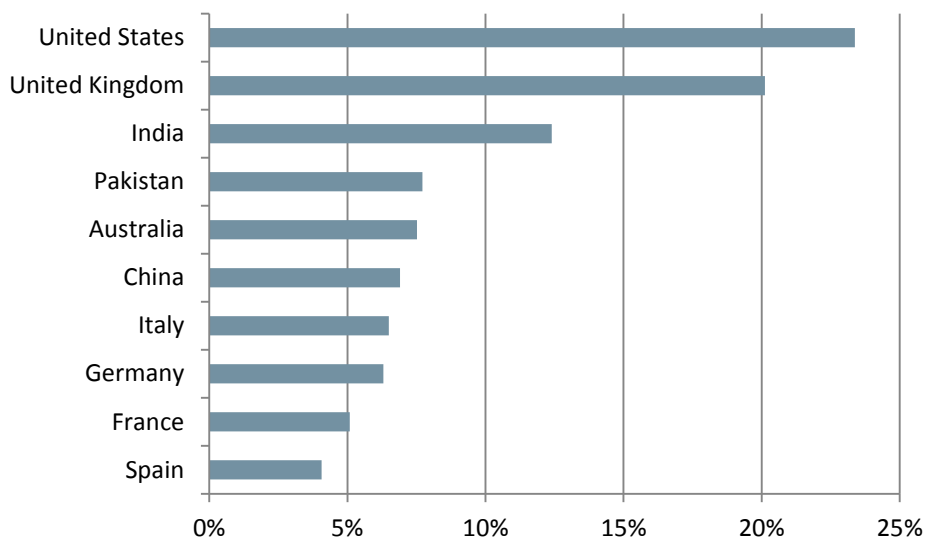
3.1.2 Respondenterna

927 personer besvarade enkäten och avslutade den, och ytterligare 557 besvarade delar av enkäten. Vi har valt att inkludera enbart de 927 som avslutat enkäten, eftersom de som avbryter enkäten mitt i ofta gör det för att de inser att de inte tillhör den relevanta målgruppen. När vi härnäst talar om respondenterna är det därför de 927 som besvarat hela enkäten vi syftar på. 55 % av respondenterna är män. 75 % av de som besvarat enkäten har fyllt i att de arbetar, och 25 % har valt alternativet studier. Inga andra alternativ fanns att välja på.

När vi tittar på varifrån respondenterna kommer får vi ett svar som speglar hur vår grupp ser ut jämfört med gruppen som får arbetstillstånd i Stockholms län (se 2.3.1 ovan). Orsaken till skillnaderna är att personer från engelskspråkiga länder som Storbritannien och USA läser The Local i större utsträckning än andra nationaliteter.

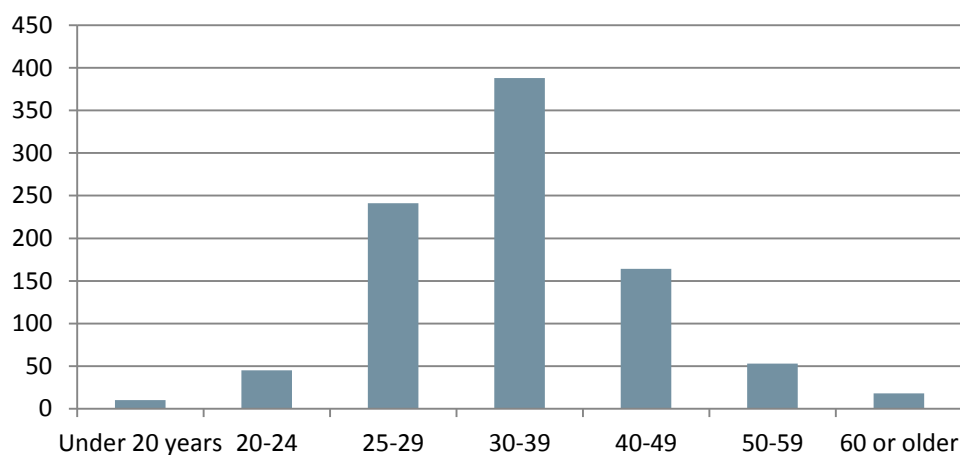
¹² 39 av dessa var svenskar, som vi har rensat ut från enkätsvaren.

Figur 3.1. Nationalitet på enkätrespondenterna.



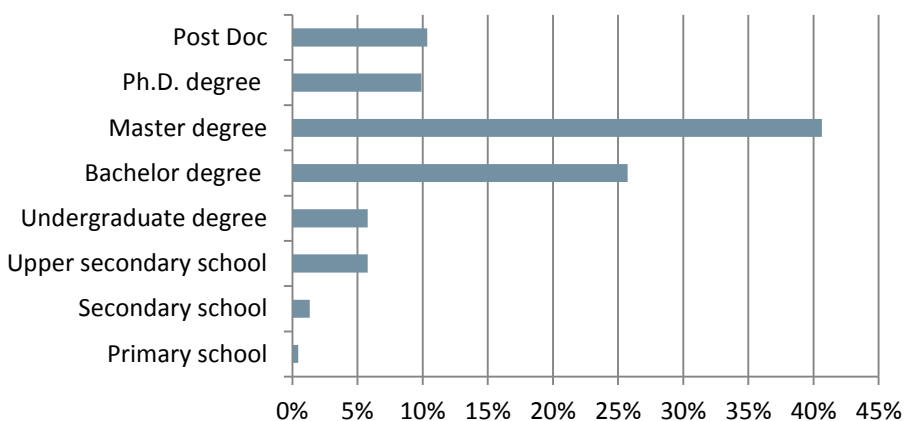
Åldern på respondenterna ges i figuren nedan. Den visar att i princip samtliga är i arbetsför ålder och därmed en mycket värdefull grupp för Stockholm att locka till sig. Det är också en stor majoritet som är unga. Vi vet sedan andra studier att personer i dessa åldersgrupper är mer internationellt mobila än andra och resultaten är inte överraskande.

Figur 3.2. Ålder på enkätrespondenterna.



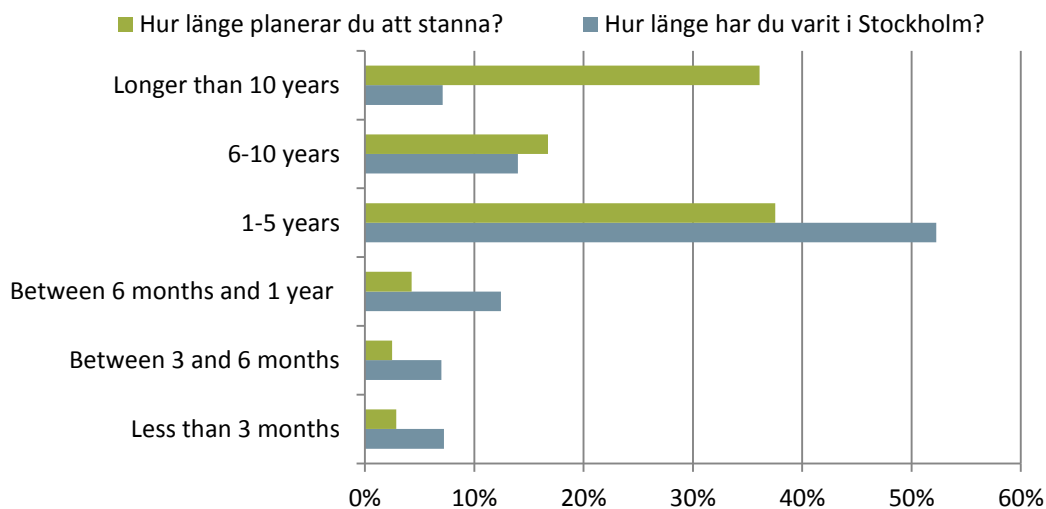
Utbildningsnivån på respondenterna visar också att det är en eftertraktad samling personer som kommit till Stockholm. Utbildningsnivån är mycket högre än snittet för Stockholms övriga befolkning.

Figur 3.3. Utbildningsnivå bland enkätrespondenterna.



Vidare arbetar de flesta i antingen inom informations och kommunikationsteknologi eller forskning och utveckling, vilket också visar att det i stor utsträckning är specialiserad personal som besvarat enkäten. 42 % arbetar i företag med fler än 500 anställda, och 9 % är egenföretagare. Resterande respondenter arbetar i små och medelstora företag, och enbart en mindre del i företag med 250-500 anställda. Två tredjedelar av respondenterna har varit här i minst ett år, enbart 7 % har bott i Stockholm mindre än tre månader. Man planerar också att stanna länge i Stockholm, vilket visas i figuren nedan.

Figur 3.4. Hur länge planerar enkätrespondenterna att stanna i Stockholm, och hur länge har de varit här?



3.2 INTERVJUSTUDIEN

3.2.1 Metod

För att komplettera enkätundersökningen utfördes även intervjuer över telefon med 14 respondenter. Dels intervjuades utländska personer som bor i Stockholm för att arbeta (eller studier på doktorandnivå eller däröver). Vi intervjuade också företag med många internationellt anställda för att höra vilka problem de mötte i internationella rekryteringar och deras syn på Stockholms attraktionskraft. Vidare intervjuade vi företrädare för de största lärosätena i Stockholm.

Intervjuerna var semistrukturerade, vilket innebär att man utgår från en intervjuguide men att det ges utrymme för att följa intressanta stickspår som dyker upp under intervjutillfället. Intervjuerna gjordes över telefon och tog omkring en timme per tillfälle.

3.2.2 Respondenter

Nedan visas översiktligt de personer som har intervjuats för denna studie.

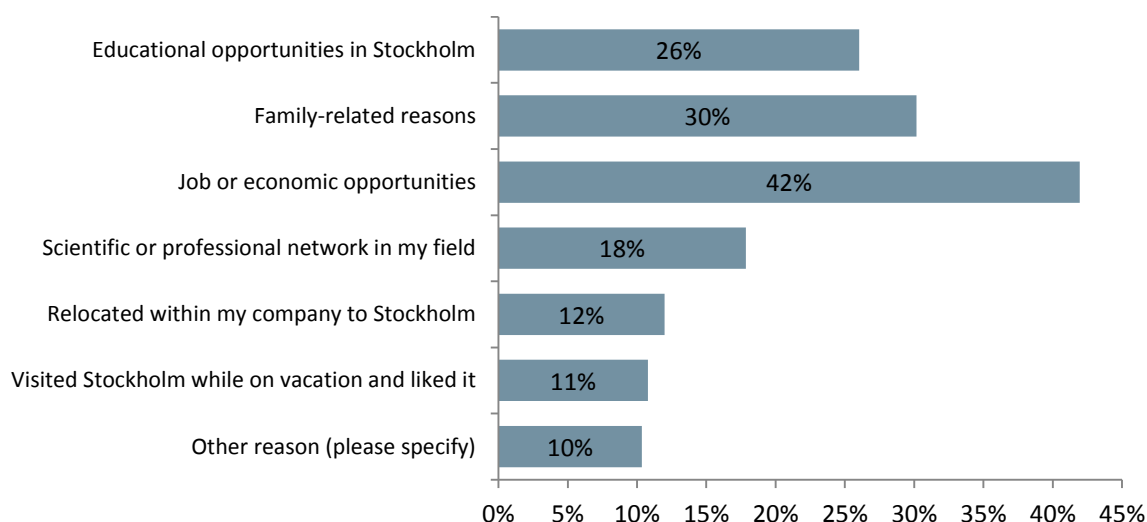
Respondentlista, Namn	Organisation	Funktion
Mohammad Azhari	KTH	Gästforskare
Bärbel Janssen	KTH	Gästforskare
Paul Laverty	Sthlms universitet	Internationell student
Lotta Rosenfeldt	KTH relocation	Handläggare Relocation
Franceska Romana Correale	Romana Correale	Entreprenör
Carina Nilsson	Sthlms universitet	Personalhandläggare
Bjarne Otterdahl	Identity Works AB	VD
Thomas Comport	TeliaSonera	Senior Sourcing Manager
Xintong Zhang	KTH	PR officer
Tim Warburton	Uppsala universitet	Gästforskare
Claes Peyron	Universum	Global head of insight
Anna-Karin Ahlflood	Ericsson	Head of talent acquisition
David Webb	Origin Investments	Entreprenör
Anna-Lena Paulsson	KI	Internationell koordinator

3.3 VARFÖR STOCKHOLM?

Anledningen till att flytta till Stockholm varierar naturligtvis mellan olika grupper. Till att börja med är den fjärdedel av respondenterna i enkäten som uppgav att de studerar också i första hand ute efter utbildningsmöjligheterna i Stockholm, se figur 3.5 nedan. På motsvarande sätt är det många som uppgett att de är ute efter att jobba i Stockholm, antingen på grund av att man blivit omflyttad inom företaget eller att man sökt en

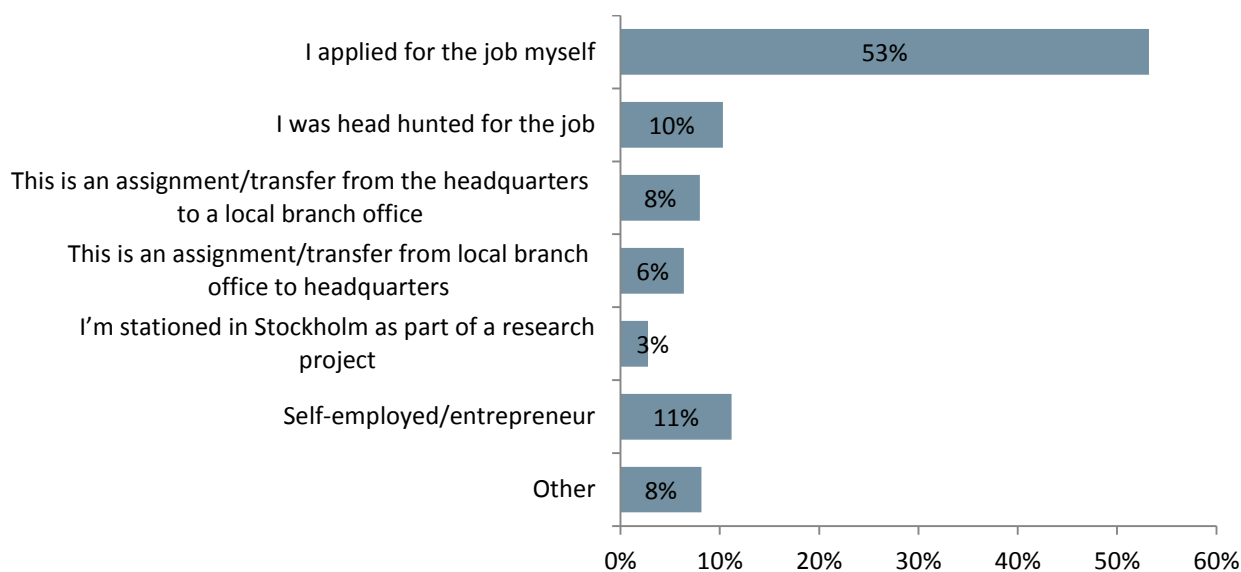
ny tjänst. Utöver dessa svar uppger också en tiondel av respondenterna i webbenkäten att de besökt Stockholm och uppskattat staden så pass mycket att man beslutat sig för att flytta hit. Detta ensamt eller i kombination med andra skäl har alltså bidragit till beslutet att flytta till Stockholm. Inom svars-kategorin ”other” ryms en stor variation av svar, men väldigt många i de 10 procenten uppger att de flyttat till Sverige för att partnern antingen redan bodde i Stockholm eller för att partnern fick jobb i Stockholm.

Figur 3.5. Anledningar att komma till Stockholm (flera svar kunde fyllas i):



Den största delen av respondenterna arbetar i Stockholm och kom hit just för arbetet. I figur 3.6 nedan visas hur man blev rekryterad till det nuvarande arbetet. Det visar sig att de allra flesta har sökt arbetet själva utan inblandning från headhunters eller interna omflyttningar inom företaget. Totalt sett är ändå de som flyttat inom ett multinationellt företag en relativt stor andel. Denna grupp har det väl förspänt vad gäller tillgång till information och service från sin ofta stora arbetsgivare.

Figur 3.6. Hur blev du rekryterad till ditt nuvarande jobb i Stockholm? (flera svar kunde fyllas i, ställdes enbart till dem som arbetar):



3.4 HUR FÅR MAN INFORMATION OM STOCKHOLM?

Webbenkäten innehöll frågan om var man söker information innan flytten till Stockholm. Det var en fritextfråga, och svaren varierar därför stort. Dock har den allra största gruppen på olika sätt svarat att man söker på internet. Tyvärr har väldigt få specificerat några speciella webbsidor, men www.studyinsweden.se dyker upp, likaså www.sweden.se samt www.visitstockholm.se. The Local nämns också av flera, samt mer generella webbsidor som Wikipedia.

Utöver internet, som den överväldigande majoriteten, använt nämns också kontakter på olika sätt. Det kan vara släkt och vänner som bor, har bott eller åtminstone besökt Stockholm. Företaget lyfts också fram av några, och för dem som till exempel omlokaliseras inom sitt eget företag bör företaget också vara en naturlig källa till information om Stockholm.

Vissa nämner också att det var svårt att hitta relevant information. En skriver till exempel, på frågan om hur man hittar information om Stockholm före flytten hit:

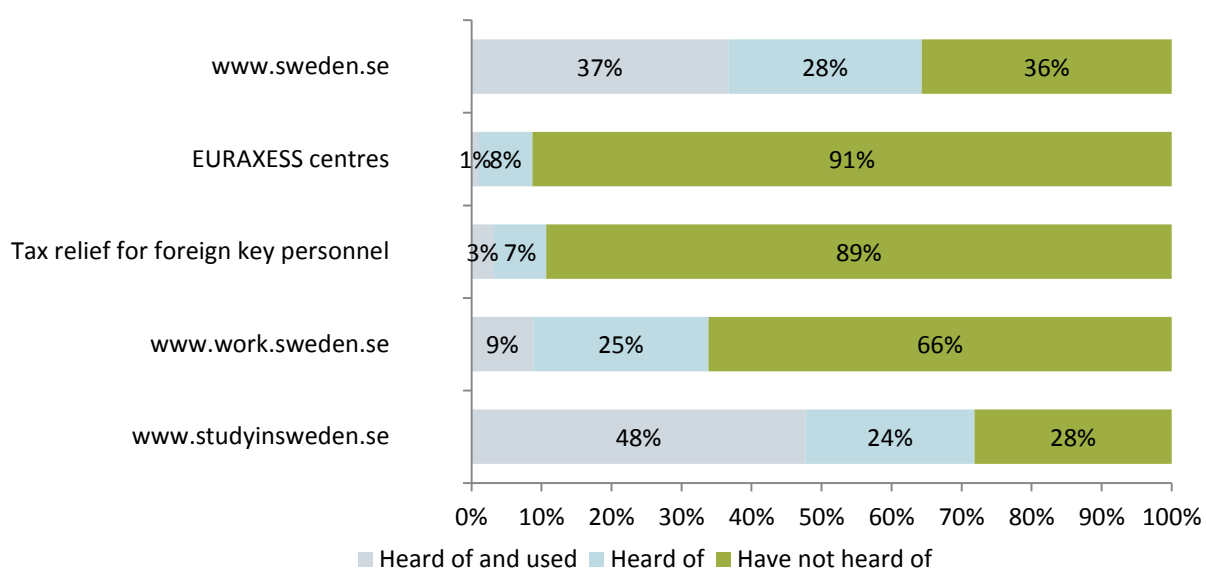
"With great difficulty - by googling, never found a single really good source of info"

Det pekar på att det finns ett behov av bättre och mer lättfunnen information på internet.

Vi frågade också vilka initiativ som respondenterna har hört talas om. Det var en fråga som betydligt färre svarade på (endast 199 personer, av 927 respondenter totalt), vilket i sig är en stark indikation på att få har hört talas om eller använt de olika initiativen. Av dem som faktiskt svarade på frågan har de flesta hört talas

om och använt www.sweden.se samt www.studyinsweden.se, medan andra initiativ, såsom EURAXESS center som är EU:s portal för forskare som flyttar inom Europa, i princip har passerat helt obemärkt förbi. Endast två personer har svarat att de använt denna portal. Nästan lika få har hört talas om den skattelättnad som finns för internationell expertis. Detta trots att vi sett att det är högutbildade, specialiserade personer inom kunskapsintensiva sektorer som svarat på enkäten.

Figur 3.6. Vilka av följande alternativ har du hört talas om eller använt? (flera svar kunde fyllas i):



3.4.1 Vad görs från arbetsgivarnas sida för att ge så bra information som möjligt?

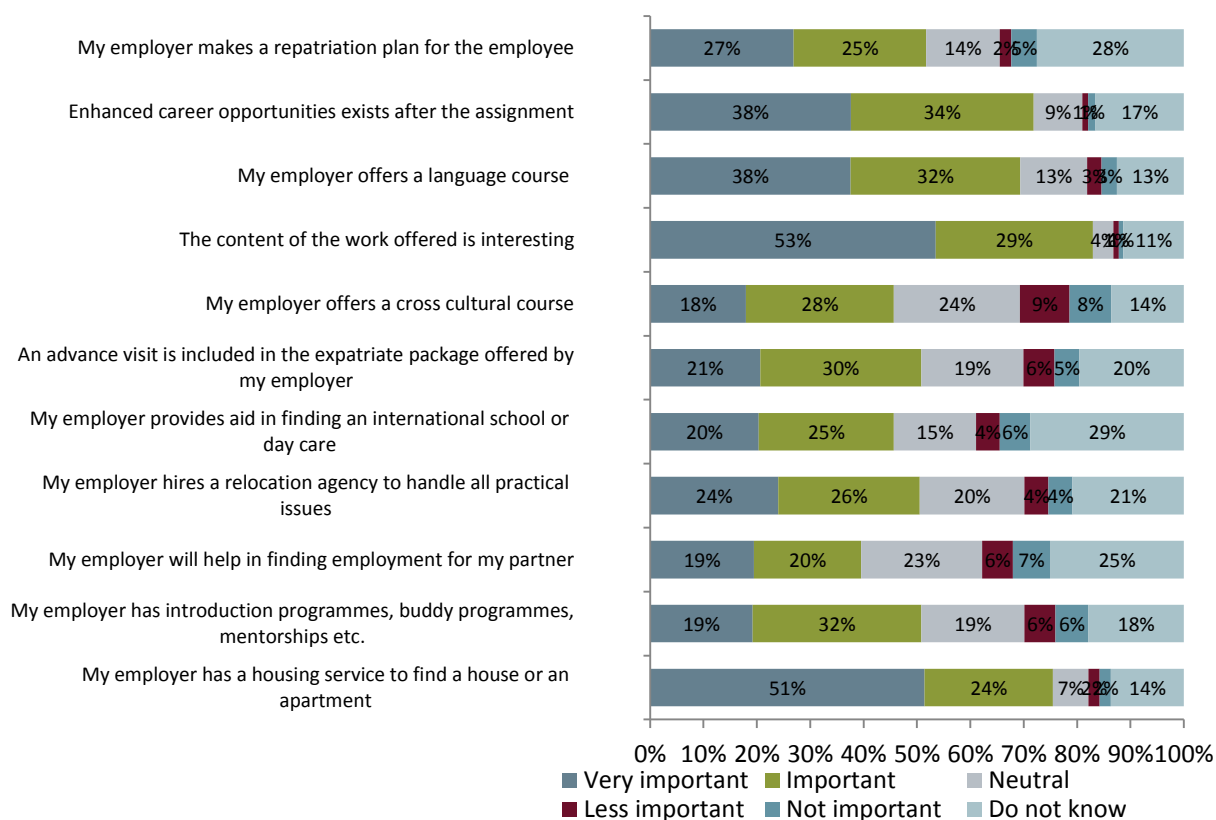
Flera arbetsgivare betonar att de som redan har ett jobb som gör att de flyttar till Stockholm, det vill säga de som rekryterats direkt från hemlandet, får information från eller genom sin arbetsgivare. Arbetsgivarna själva har dock inte alltid full koll på vilken information som behövs, utan använder externa relocation-företag för att få hjälp med tillstånd och liknande, och dessa kan även hjälpa till med att ge information om skolor, boende, välfärdssystem, uppehållstillstånd och liknande. Både arbetsgivarna själva och de eventuella relocation-bolag som dessa använder hänvisar dock ofta till etablerade informationskällor, såsom www.visitStockholm.se.

Större företag och universitet är måna om att själva kunna svara på de flesta frågor som uppkommer. Data-spelsföretaget DICE, Karolinska Institutet, Stockholms Universitet, Ericsson med flera har minst en person men ofta flera som enbart arbetar med att svara på frågor som uppkommer i samband med internationella rekryteringar. Karolinska Institutet berättar att det i samband med en prestigefylld professorsanställning avdelades en halvtidstjänst för att arbeta enbart med den rekryteringen. Internationella rekryteringar är ofta kostsamma för arbetsgivarna, och man efterlyser därför mer stöd i form av exempelvis informativa webbsidor.

Särskilt små arbetsgivare behöver stöd från det offentliga, de stora multinationella företagen samt de stora universiteten klarar ofta av detta själva.

Frågan är om företagen gör tillräckligt? De respondenter som fyllt i enkäten är märkta av Stockholms problematiska bostadsmarknad och de vill därför framförallt ha assistans med just bostadsfrågan. I övrigt är det framförallt ett intressant och givande arbete som man framhåller som viktigt när man flyttar till en ny stad.

Figur 3.7. Vad av följande är viktigt att min arbetsgivare hjälper mig med när jag flyttar till en ny stad?



3.5 REKRYTERING TILL HÖGSKOLOR OCH UNIVERSITET

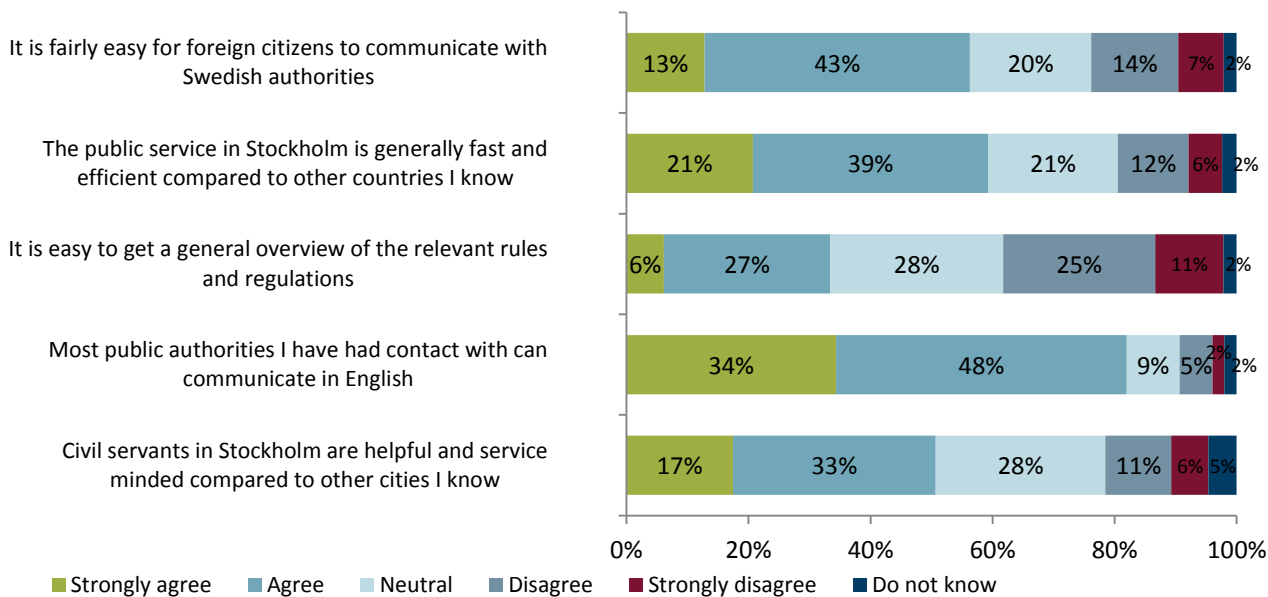
Hösten 2011 infördes studieavgifter för studenter från länder utanför EU/EES och Schweiz. Antalet studenter från framför allt länder som Indien, Pakistan, Bangladesh, Kina och Iran har på grund av detta minskat kraftigt på svenska universitet och detta märks påtagligt på universiteten i Stockholm, men det är även ett slag mot multinationella företag som har en bred rekryteringsbas inom just denna grupp.

Ett företag som märker av införandet av studieavgifter är Ericsson som hämtar en stor del av antalet nyanställda hos nyutexaminerade internationella studenter vid svenska universitet; cirka 80 procent av alla ansökningar till entry-level positioner på Ericsson kommer från internationella studenter vid svenska lärosäten. När denna rekryteringsbas minskar så finns också risken att en kompetensflykt sker vilket minskar konkurrenskraften hos företaget, något som i slutändan riskerar att leda till omlokaliseringar till andra länder.

3.6 HUR TRIVS MAN I STOCKHOLM?

Denna studie har undersökt hur de personer som kommit till Stockholm för att arbeta eller studera uppfattar sitt liv i staden, vilka svårigheter man möter och vad som uppskattas med Stockholm. Figur 3.7 nedan visar att de flesta är överens om att man kan kommunicera med offentliga myndigheter på engelska och att de ger relativt snabb och smidig service. Däremot är det betydligt färre som upplever att det går att få en överblick över vilka regler som egentligen gäller i Sverige, och det är också relativt många som upplever att offentliga myndigheter inte bemöter personer på ett serviceinriktat sätt.

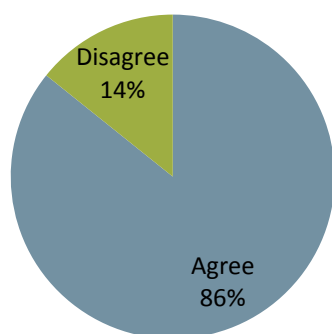
Figur 3.7. Please comment on the following statements by ticking the replies that best fit your personal opinion...



3.6.1 Tillfreds i Stockholm?

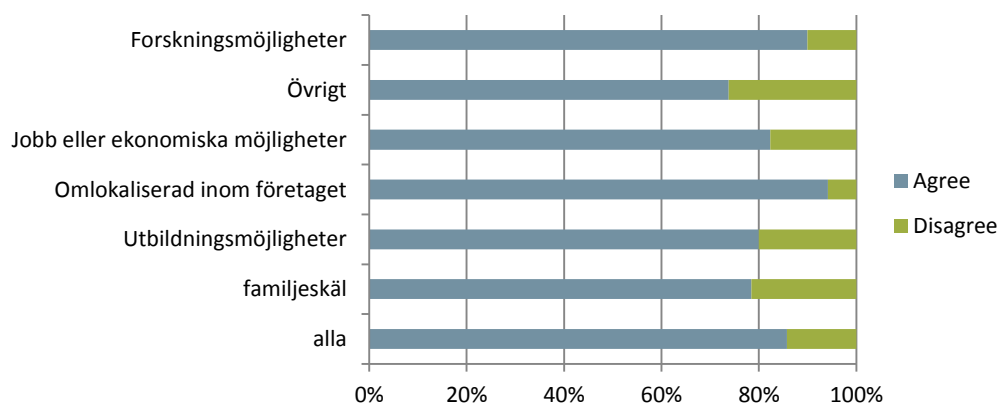
Baserat på detta, trivs man överhuvudtaget i Stockholm? Den överväldigande majoriteten gör det, hela 86 % är tillfreds med livet i Stockholm, vilket syns i figuren nedan.

Figur 3.8. All in all I am happy with my stay in Stockholm (905 svarande).



Låt oss titta på denna fråga lite närmare. Vilka skillnader finns mellan olika grupper? De som arbetar är tillfreds i större utsträckning än de som studerar (87 respektive 82 %). Bland de större nationsgrupperna är tyskar mest tillfreds i Stockholm (93 %) medan Australier är minst tillfreds av de tio vanligaste nationsgrupperna (83%). Det är alltså genomgående små skillnader. Det är rimligt att anta att svaret på hur tillfreds man är skiljer sig beroende på vad skälet till flytten till Stockholm varit. Det visar sig dock att även mellan dessa olika grupper skiljer det relativt lite, se figur 3.9 nedan. De som flyttat till Stockholm av övriga skäl är minst lika tillfreds i Stockholm. De som gömmer sig i den gruppen är ofta personer som följt med en partner som fått jobb i Stockholm, och det kan vara andra skäl som gjort att man flyttat till Stockholm mer eller mindre ofrivilligt.

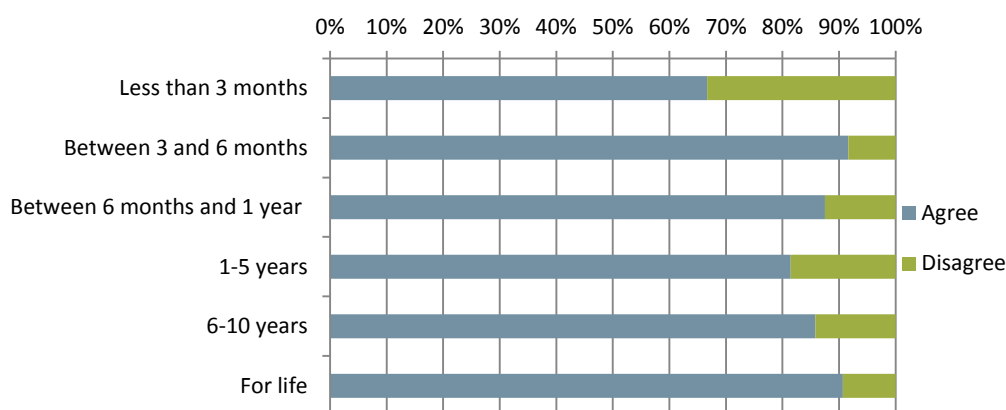
Figur 3.9. Håller man med om att: "All and all I am happy in Stockholm", fördelat efter skäl till flytt till Stockholm¹³



¹³ Observera att frågan om skäl till flytt var en flervalfråga, men nedan redovisas enbart dem som endast valt ett alternativ. Det var få som endast fyllt i "Visited Stockholm while on vacation and liked it" för att det ska redovisas (17 st).

En aspekt som dock ger större genomslag är hur länge man planerar att stanna i Stockholm. De som är tillfreds i mindre utsträckning bör stanna kortare i staden, och detta stämmer. De som inte är tillfreds i Stockholm tänker i mycket större utsträckning lämna staden redan inom tre månader, och det är betydligt färre som tänker stanna resten av livet.

Figur 3.9: Håller man med om att: "All and all I am happy in Stockholm", fördelat efter planerad tid i Stockholm.

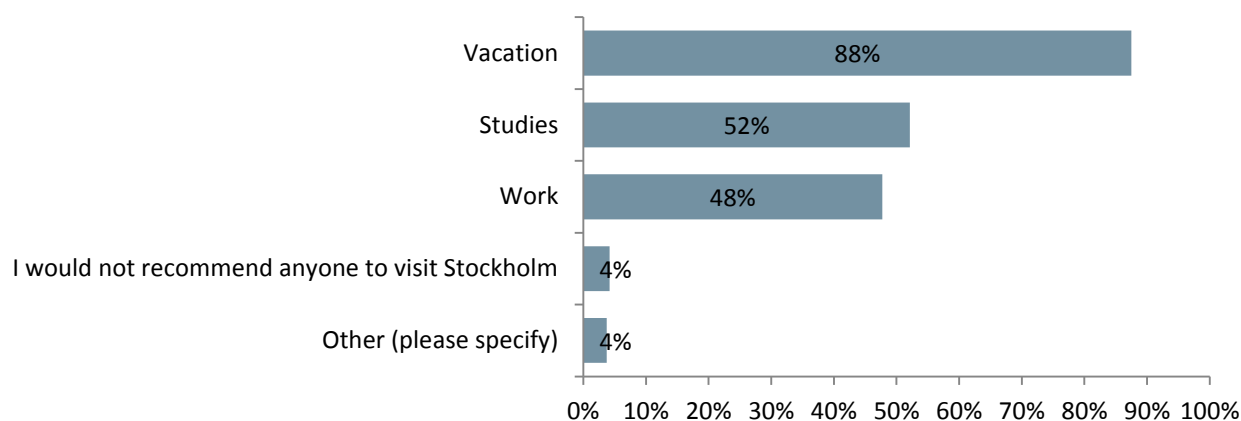


Graden av tillfredsställelse får alltså naturligt nog effekt på hur länge man stannar i Stockholm. Eftersom detta är en grupp som är eftertraktad är det intressant att se vad som personer är missnöjda med, och som i förlängningen får dem att lämna Stockholm.

De som inte var tillfreds i Stockholm fick utveckla sina svar i fritext. De flesta svar kretsar kring att det är svårt att hitta vänner i Stockholm, samt att det är svårt och dyrt med boende. En hel del fritextsvar tar också upp olika slag av diskriminering som man mött i Stockholm. Det är allvarligt och påverkar naturligtvis bilden av Stockholm mycket negativt. Det är sådana aspekter som inverkar så mycket på individernas välbefinnande att de faktiskt känner sig olyckliga i Stockholm på grund av det.

Det är också intressant att se om respondenterna tycker att man kan rekommendera Stockholm som stad att semestra, studera eller arbeta i.

Figur 3.10: Skulle du rekommendera vänner, familj, eller kollegor att besöka Stockholm för:



Det intressanta är att fler personer vill rekommendera Stockholm som stad att semestra i, än att vara verksam i som student eller inom ett yrke. Man kan misstänka att det är skillnaderna mellan studenter och anställda som bidrar till effekten ovan, där de som jobbar inte vill rekommendera Stockholm som stad att studera i och vice versa, men så är faktiskt inte fallet. Svaren skiljer sig mycket lite mellan studenter och de som jobbar. Detta tyder på att Stockholms kvaliteter, vackert, naturnära och så vidare för vissa upplevs som tillräckliga att avnjuta under en semester, medan en längre vistelse inte rekommenderas till släkt och vänner, åtminstone inte i samma utsträckning. De som inte vill rekommendera Stockholm till någon tillhör dem som inte är tillfreds i Stockholm, de är också i något högre utsträckning män, men utmärker sig i övrigt inte från gruppen i helhet.

“Stockholm is a beautiful city but there is no soul to it. Only people that only care about beautiful stone and scenery will be pleased.”

Ett illustrativt exempel ges i citatet ovan om varför man inte vill rekommendera Stockholm. Värt att notera är dock att endast 4 % inte vill rekommendera Stockholm överhuvudtaget, vilket får anses vara en låg siffra.

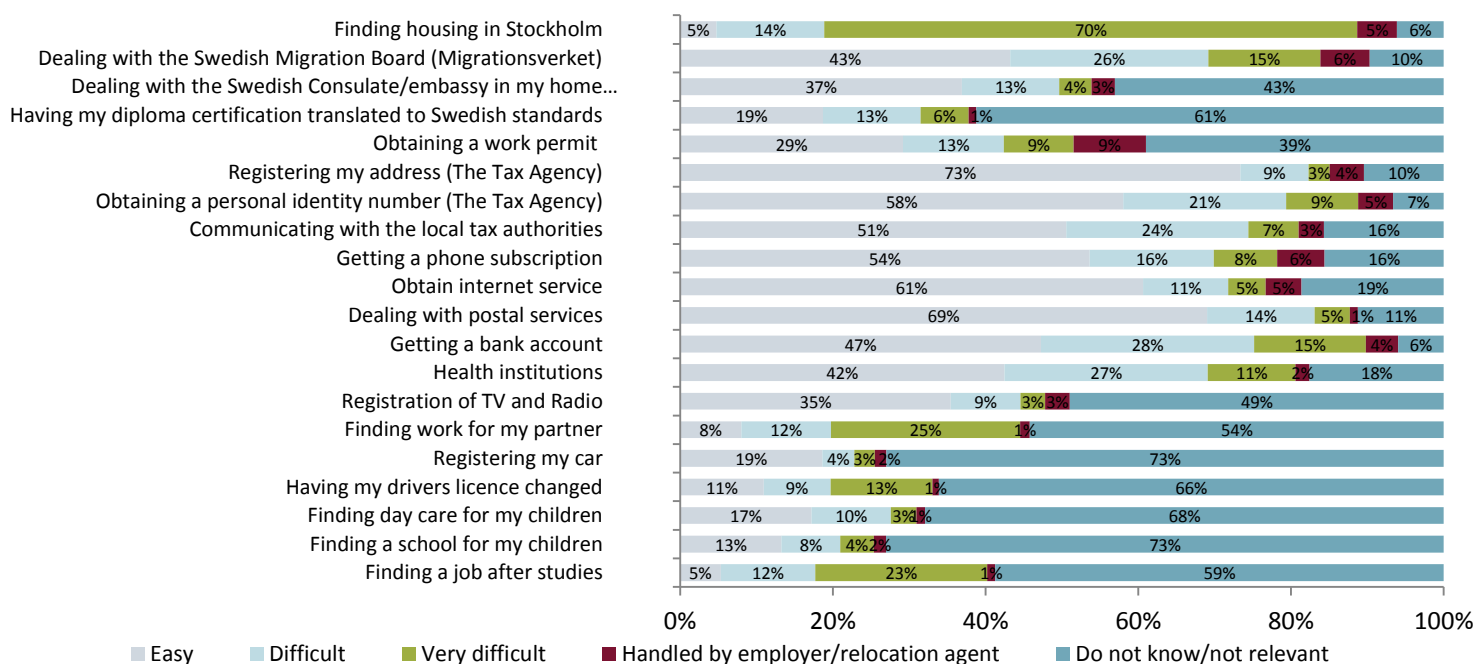
Det finns också sådant som lyfts fram som positivt med Stockholm, och som faktiskt varit helt avgörande för att personer flyttat hit från början och sedan valt att bli kvar här. Många lyfter fram att det är vackert, att folk är trevliga, att det är ren miljö och nära till naturen. På frågan varför man vill rekommendera Stockholm är det dessa aspekter som lyfts fram. Ordmolnet nedan är baserat på de öppna svaren på den frågan. Något som väldigt många lyfter fram både i enkät och i intervju är också välfärdssystemet som man anser vara väl utbyggt och tillgängligt för alla. Detta är något som de som flyttat till Sverige sätter högt värde på, och något som man också gärna berättar för släkt och vänner i hemlandet. En viktig aspekt för många som vi har pratat med har också varit att Stockholm är en säker stad.

4. UTMANINGAR NÄR MAN FLYTTAR TILL STOCKHOLM

I intervjuerna med inflyttade utländska medborgare samt i enkäten har framförallt tre utmaningar associerade med omlokaliseringen till Stockholm identifierats. Dessa är bristen på information, svårigheten att hitta bostad och medföljandeproblematiken. De presenteras utförligt i de följande avsnitten.

Enkäten frågade om hur lätt eller svårt vissa saker är när man kommer till Stockholm. Det är ett överväldigande tydligt besked om att det svåraste är att hitta en bostad. Vi får anledning att återkomma till detta, som hela 84 % anser är svårt eller mycket svårt. Inget annat är ens i närheten av att vara så problematiskt för en person som flyttat till Stockholm från utlandet för att arbeta eller studera. Att hitta arbete till en medföljande partner samt att hitta arbete efter studier upplevs som svårt eller mycket svårt av många, och också dessa två aspekter återkommer vi till nedan.

Figur 4.1. Which of the following tasks are easy/difficult to deal with as a foreigner in Stockholm?



4.1 INFORMATION

Behovet av information kan delas in i två delar: information om Stockholm och information om formaliteter. Införskaffandet av information skiljer sig markant mellan respondenterna där språket utgör en vattendelare. Även mediet utgör en skillnad. Vissa införskaffar information via vänner och familj medan för andra är huvudkällan internet. De flesta som kommer för ett arbete använder primärt sin arbetsgivare som källa till information. Respondenter som använder sig av internet och har engelska som modersmål tenderar vara de

som når sidor som www.work.sweden.se. Sökandet av information sker många gånger via den nya arbetsplatsen eller universitet. Inflyttare med dessa kopplingar söker sig ofta direkt till dessa källor av information för att navigera sig både när det kommer till information om Stockholm som stad och om praktiska formaliteter.

Språket är en viktig del i hur respondenterna både uppfattar men också söker information. En tysk Postdoc berättar hur hon sökte på tyska i sökmotorer för att hitta information om att flytta till Sverige. Detta ledde henne till hemsidor på tyska som hade information om att flytta till Stockholm/Sverige. En amerikansk student gick tillväga på ett liknande sätt. Men eftersom han sökte på engelska fann han nationella sidor som www.studyingsweden.se och www.work.sweden.se.

Men att använda sig av internet som informationskälla är inte alls en nödvändighet. Detta vittnar bland annat en iransk forskningsingenjör om som framförallt fick information genom släktingar och sin arbetsgivare. En designer från Italien besökte ett svensk konsulat för information.

Däremot önskar inflyttarna bättre information från myndigheter och nationella institutioner för att kunna etablera sig i Sverige. Trots att svenskar talar god engelska behöver man ändå svenska för att kunna göra många officiella saker säger den iranska forskningsingenjören. Han berättar att när han första gången mottog brev från Skatteverket och Pensionsmyndigheten var all information på svenska. Även andra respondenter vittnar om behovet av svenska trots att svenskar talar engelska. Det är svårt att finna uttömmande information på engelska säger en respondent.

4.1.1 Personnummer

”Jag kände mig identitetslös” berättar en iransk forskningsingenjör när han talar om att han inte hade ett personnummer.

Den fundamentala betydelsen av personnummer är en överraskning för många respondenter. För att vara fullt funktionell i det svenska samhället krävs att man har ett personnummer vittnar inflyttarnas berättelser om. Skatteverket rekommenderar dock endast personer som ska stanna i ett år eller mer att skaffa personnummer, speciellt för icke-EU medborgare. Annars är man hänvisad till samordningsnummer. Samtidigt kräver många samhällsfunktioner att du har ett permanent personnummer.

Trots personnumrets viktiga betydelse berättar många respondenter om svårigheterna att skaffa ett personnummer. En amerikansk student säger att Skatteverket endast hänvisar honom till nya blanketter att fylla i. Han har sökt personnummer i två år. En respondent fick vänta i tre år innan hon fick erhålla sitt personnummer och säger ”jag är europeisk medborgare, det var löjligt”.

Många ansökningar kompliceras av kravet på den heltäckande sjukförsäkringen som gäller vissa EU-medborgare, studenter och personer som lever på egna medel. Om man inte har en statlig heltäckande försäkring ska man kunna införskaffa en privat försäkring. Dock bli sällan dessa privata försäkringar, även om de anses vara heltäckande, godkända av Skatteverket.

En kinesiska som arbetar på KTH säger att ”systemet är svårt att förstå”. Dock fann hon det lätt att skaffa personnummer eftersom hon kunde bevisa vistelse i Sverige i över ett år. En tysk postdoc hade inte heller

några problem att skaffa sig personnummer. Vid kopplingar till ett universitet, där man kan erhålla hjälp med att navigera systemet tenderar ansökningsprocessen upplevas som kortare och enklare.

Det bemötandet inflyttare har fått från Skatteverket har upplevts väldigt olika. Vissa anser att man har blivit vänligt bemötta medan för andra har kontakten med Skatteverket varit omöjlig. ”Det var nästan omöjligt, jag var nästan på väg att lämna på grund av det” säger en anställd på TeliaSonera från Storbritannien angående införskaffandet av personnummer och bankkonto.

Många gånger utgör även det svenska språket en barriär. En stor del information som ges ut till inflyttare är på svenska.

4.1.2 Öppna ett bankkonto

Vad många inflyttare möter när de ska öppna ett bankkonto är kravet på personnummer. Dock är reglerna mellan de olika bankerna och även bankkontoren vitt skilda. På samma bankkontor kan olika banktjänstemän säga olika saker berättar en amerikansk student.

En amerikansk finansanalytiker tog sig runt kravet på personnummer genom att köpa en lägenhet. ”Då var de tvungna att ge mig ett bankkonto” berättar han. Flertalet inflyttare vittnar om att de nästan gav upp.

Rent tekniskt sett kan man öppna ett bankkonto utan personnummer. Men som många andra delar av det svenska systemet har man anpassat sig efter personnumret. Det leder till långa och krångliga processer för att skaffa sig ett bankkonto för personer utan personnummer. Dessutom finns det en stor grupp inflyttare som, enligt Skatteverket, inte kan få personnummer.

4.1.3 Information från offentliga myndigheter ur arbetsgivares perspektiv

En av de utmaningar som arbetsgivare upplever är kopplade till offentliga myndigheter och dess handläggningsprocesser. Ett uppmärksammat problem är handläggningstiden hos vissa myndigheter, framför allt Skatteverket men även Migrationsverket gällande arbets- och uppehållstillstånd. Vissa ärenden beträffande dessa tillstånd rapporteras ta uppemot ett år att slutföra vilket försämrar utsikterna för rekrytering. Somliga privata företag som Ericsson samt Stockholms universitet har ingått överenskommelser med Migrationsverket för att skynda på processen, något som inneburit att handläggningstiden minskat avsevärt. Detta ses som mycket positivt bland arbetsgivarna och har minskat handläggningstider från uppemot 16 månader till så lite som fem dagar. Är dock ansökningen inte komplett och korrekt så ökar handläggningstiden till tre månader, något som emellanåt upplevs som problematiskt av tillfälligt placerad personal som önskar förlänga sina arbetstillstånd.

Kontakten med de offentliga myndigheterna inger däremot en osäkerhet hos arbetsgivarna. Lotta Rosenfeldt på KTH Relocation menar att kontakten ofta sker med olika handläggare som emellanåt ger olika besked vilket skulle kunna omintetgöra vissa rekryteringar. Det finns även en geografisk barriär som gör det problematiskt; myndigheternas lokalkontor i Stockholm ligger långtifrån varandra, vilket försvårar för nyanlända, menar Rosenfeldt, som hellre sett myndigheterna under ett och samma tak, som ett slags servicecenter för dem som är i Stockholm under ordnade förhållanden. Där bör även en eller flera banker finnas representerade, då bankfrågor ofta är en svår fråga för den som är ny i landet.

En annan osäkerhet gäller den så kallade expertskatten som ger vissa skattelättnader för internationella arbetstagare. Den är utformad för att omfatta så kallade experter och viktiga nyckelpersoner, men anses generellt vara godtycklig. Carl Tamleht, ansvarig för internationell rekrytering på dataspelsföretaget DICE, menar att handläggningen i vissa fall är rent problematisk:

”[Skatten] fungerar lite slumpartat /.../ en del får den, en del får den inte.”

4.1.4 Information om hur villkor i Sverige står sig internationellt

Löneläget i Sverige och Stockholm anses av arbetsgivare övervägande vara relativt lågt internationellt sett. I samband med ett högt skattetryck så skulle detta kunna leda till att konkurrenskraften urholkas i viss mån och möjligtvis vara ett hinder för att locka internationell arbetskraft. Däremot anser flera av de intervjuade arbetsgivarna att detta inte verkar vara ett problem när personerna väl kommit till Stockholm och Sverige och att det gäller att adressera detta tidigt. Lotta Rosenfeldt på KTH Relocation anser exempelvis att man måste lyfta fram och tydliggöra vad som blir kvar i plånboken och inte bara vad som återfinns i lönekuvertet då man i Sverige inte i samma utsträckning betalar dyra dagis- och skolavgifter. Vissa arbetsgivare ser det som en fördel att utbudet av välfärdstjänster är stort i Sverige och att detta kan hjälpa till att locka internationell arbetskraft. Med andra ord ligger den stora utmaningen i att uppmärksamma vad man får i slutändan och belysa detta för målgruppen i ett tidigt skede.

Det finns andra utmaningar som gäller Stockholms relativa attraktivitet gentemot utländska städer. Just för gruppen forskare och andra universitetstjänster så är bland annat medföljandeproblematiken emellanåt påtaglig. Carina Nilsson vid Stockholms universitet berättar att många utländska akademiker kommer med familj och vill ha hjälp med skolplats åt sina barn. I ett fall kunde universitetet inte lösa detta, varpå en eftertraktad rekrytering gick i stöpet. Flera av arbetsgivarna pekar på att internationella skolplatser är viktiga att tillhandahålla och att andra länder ofta kan erbjuda detta.

”Man måste vara medveten om att det finns andra universitet, både i Sverige och i vårt närområde. Vi är inte 'the one and only'.” – Carina Nilsson, Stockholms universitet

4.1.5 Det sociala livet

Information om hur man kommer in i det sociala livet i Stockholm efterfrågas brett. Hur väl man har integrerats i det svenska samhället varierar kraftigt mellan inflyttare. En amerikansk student säger att ”det är som dag och natt” mellan olika människors erfarenheter. De inflyttare som har figurerar i sammanhang med arbeten och studier har ofta funnit ett socialt sammanhang på dessa platser. Vissa upplever svenskar som kalla och svåra att lära känna. Man umgås med andra internationella personer. En kinesisk KTH-anställd berättar att man måste anstränga sig hårt för att hitta sociala sammanhang. En amerikansk doktorand menar att ”många tycker att det är svårt att komma in, men när man väl gör det så är det jätteroligt”.

Att nå och få kontakter utanför arbete och studier upplevs som svårt. En iransk KTH-anställd upplever att svenskar inte ger många inflyttare en chans. En tysk postdoktor menar att svenskar är svåra att komma i kontakt med eftersom de redan etablerat sig i Stockholm med familj, vänner och intressen.

Ändå utgör familj och vänner de starkaste skälen till varför inflyttare vill stanna. En amerikansk finansanalytiker säger att ”människorna här [Stockholm] är de bästa vännerna jag någonsin kommer att ha”.

Inflyttare efterlyser möjligheter att kunna träffa stockholmare. Olika nätverk och evenemang vänder sig endast till inflyttare. Dessutom upplever många inflyttare att olika nationaliteter har lättare än andra att etablera sig i det sociala livet. Däremot lyfter flera fram de initiativ som finns som positiva. Det gäller till exempel det välkomstmöte som arrangeras på Stockholms stadshus. Mer information om föreningslivet efterfrågas också, då flera upplever det som förvånande att så mycket i Sverige arrangeras genom föreningar och att detta är ett bra sätt att träffa folk på.

4.2 BOENDE

Att hitta boende i Stockholm är ett välkänt problem. Ingen av respondenterna var förvånade över svårigheterna att hitta bostad i staden. Däremot menar en respondent att det finns möjligheter att bättre informera inflyttare om deras rättigheter och hyreskösystemet. En respondent menar dock att Stockholm ändå står sig relativt bra globalt sett men att priserna är för höga för genomsnittet.

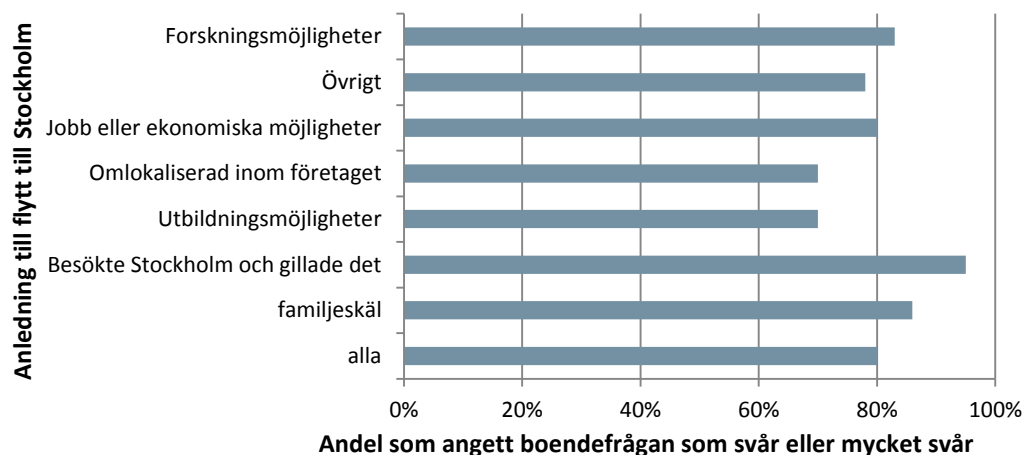
Via sidor som Blocket.se eller Bostaddirekt söker många inflyttare lägenhet, men många vittnar om lurendrejeri och konstiga villkor. Vissa av respondenterna har behövt flytta med månaders mellanrum. De personer som har möjlighet köper bostad eftersom det erbjuder en tryggare bostadssituation utan ständiga flyttar trots de höga priserna. ”Det är det enda sättet att hitta säker och permanent bostad” säger en respondent som arbetar på KTH. Det finns ställen att bo till rimliga priser men dessa lägenheter ligger då ofta en bit utanför staden vilket många gånger inte är optimalt.

Utan personnummer kan dessutom inflyttare inte ställa sig bostadsköer. På grund av den ibland långa processen att få personnummer, om man har rätt till det, förskjuts möjligheterna att direkt ställa sig i kösystemet. En annan sak som efterfrågas är information om ens rättigheter som hyresgäst. Som inflyttare känner man inte till regler och ens rättigheter, man vet inte vad man kan kräva som hyresgäst.

En brittisk respondent säger ”varför ska man komma till Stockholm, där det inte finns någonstans att bo när du kan flytta till London och finna boende på en dag?”.

Även i enkäten har problematiken kring boende framkommit. Som visas i figur 3.10 ovan upplever man boendeproblematiken som betydligt svårare än något annat som är relaterat till flytten och livet i Stockholm. Det finns inga större skillnader mellan olika grupper. Totalt sett anser 80 % av respondenterna att boendefrågan är svår eller mycket svår. De som i störst utsträckning anser att boendefrågan är svår eller mycket svår är de som besökte Stockholm och gillade det och därför bestämde sig för att flytta till Stockholm. Detta är dock en mycket liten grupp. Bland de andra grupperna finns inga större skillnader.

Figur 4.2. Hur anledning till flytt påverkar uppfattningen av boendefrågan som svår eller mycket svår att lösa



4.2.1 Bostadsfrågan ur arbetsgivarnas perspektiv

En av de enskilt största barriärerna som kartlagts är bristen på bostäder. Detta ger inte enbart effekt på individerna utan påverkar även företagens förmåga att lyckas locka och tillvarata internationell kompetens. I vissa fall har det gått så pass långt att rekryteringsprocesser avbrutits på grund av att en bostad inte lyckats säkras för kandidaten i fråga. Bjarne Otterdahl, VD på varumärkesbyrån Identity Works AB, menar att detta är det enskilt största problemet för att kunna attrahera internationell arbetskraft:

”Om man pratar om en 27-, 28-åring som ska flytta hit så är det helt omöjligt om man inte kan lova bostad med kort varsel. Man tvingas peka dem till en andrahandsmarknad som är svindyr och inte speciellt enkel om man kommer som nyinflyttad.”

Även Carl Tamleht på DICE är inne på samma spår, trots att företaget erbjuder sina nyanlända medarbetare bostad det första året:

”Det som blir en utmaning efter en tid i Stockholm är uteslutande bostadssituationen.”

Tamleht berättar vidare att det uppstår problem med att behålla de personer som efter det första året inte lyckats lösa bostadsfrågan. Samma situation gäller för Ericsson som också erbjuder bostad men då genom en egen bostadsleverantör för nyanländ internationell personal. För de som är lokalanställda i Stockholm från ett utländskt kontor under mindre än ett år så erbjuds bostad under de första tre månaderna men efter denna period så uppstår problem. Den dyra andrahandsmarknaden är ofta okänd för många från andra länder och upplevs i många fall som en chock. Åsa Wilson på Avalanche Studios, en del av det så kallade ”svenska data-spelundret”, menar att de höga bostadspriserna i kombination med en relativt låg lönenivå gör att internationella talanger riskerar att välja bort Stockholm till förmån för andra städer i Europa:

”Det vore rimligt om levnadskostnaderna skulle vara lägre, men i Stockholm kostar en andrabandslägenhet mellan 10 000-15 000 kronor i månaden utan att det är någon speciellt stor lägenhet. Svårt att motivera då varför lönerna är så pass mycket lägre än i till exempel Tyskland eller Storbritannien.”

Sammanfattningsvis ses just bostadssituationen som det mest akuta problemet som måste lösas för att Stockholm ska kunna öka sin attraktivitet mot internationell arbetskraft i allmänhet och internationella talanger i synnerhet, då denna grupp ofta har möjlighet att välja på många olika destinationer.

4.3 MEDFÖLJANDEPROBLEMATIKEN

För att trivas är det viktigt att medföljande familj också lyckas etablera sig i samhället. Dataspelsföretaget DICE menar att många anställda har lätt att hitta sina sammanhang men att det är svårare för medföljande. En iransk KTH-anställd poängterar vikten av att kunna finna arbete för sin medföljare. Annars är det inte hållbart att stanna i Stockholm.

Genom barn möter familjen ofta vänner. Trivsel i skolan och arbete/sysselsättning för den medföljande partner anses väldigt viktigt så att familjen inte känner sig isolerad.

Ibland kan det vara svårt att hitta sysselsättning för partnern. Dels utgör språkbristen en barriär men även tillståndsfrågor kan vara ett problem. Ett företag menar att det är centralt att medföljare trivs för att en anställd ska stanna en längre tid. Även Avalanche Studios vittnar om en liknande problematik. Många av de rekryterade riskerar att lämna om medföljande partner har problem att hitta anställning.

I enkäten förmedlas det en tydlig bild av medföljandeproblematiken. Nästan hälften av dem som svarat på enkäten tar med sig en partner. Av dem är det 60 % som arbetar, och en tredjedel som saknar arbete.

Fig. 4.3 Har du en medföljande partner?
(n=927)

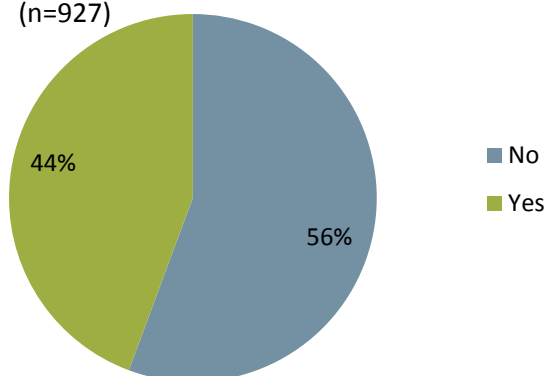
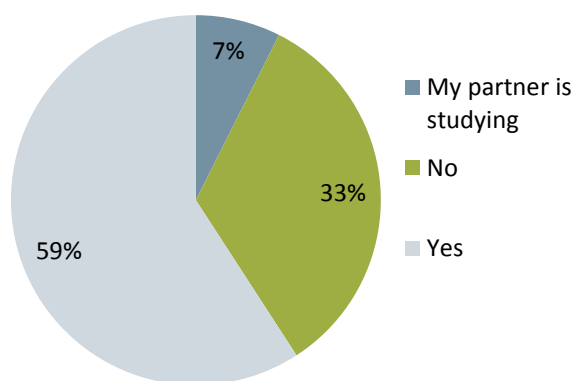


Fig. 4.4 Arbetar din partner? (n=404)



I denna grupp upplever två tredjedelar att det är ett problem att partnern inte arbetar, och för nästan alla som har det problemet är det så stort att det bidrar till funderingar om att lämna Stockholm. Det är alltså tydligt att medföljandeproblematiken upplevs som ett stort problem.

Fig. 4.5 Är det ett problem att partnern inte arbetar? (n=131)

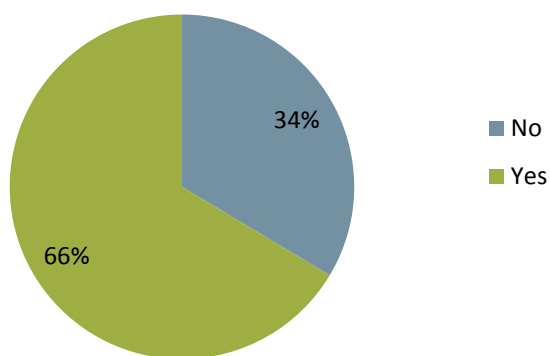
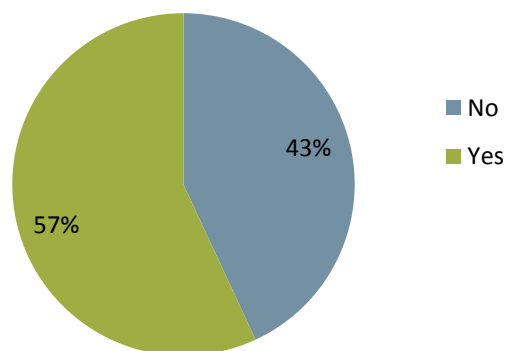
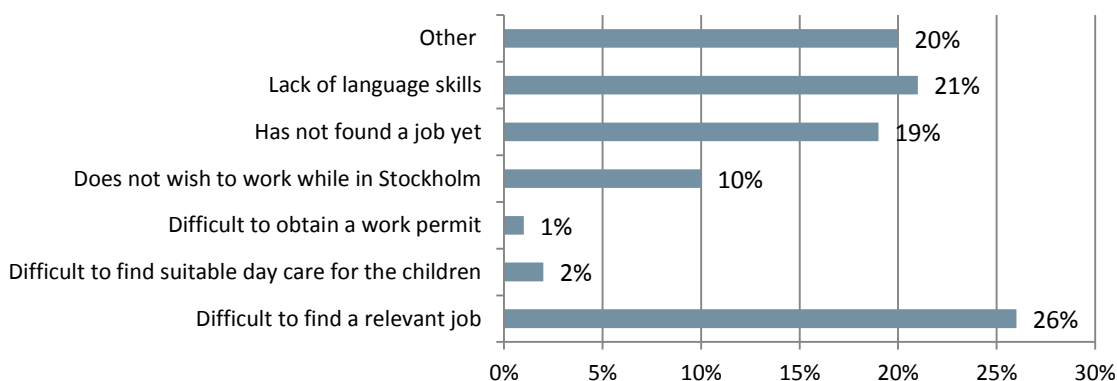


Fig. 4.6 Är partners brist på jobb en bidragande orsak till flytt från Stockholm? (n=130)



Varför arbetar då inte partnern? För många är det helt enkelt svårt att hitta ett jobb. Det tar tid att lära sig en ny arbetsmarknad och man saknar ofta språket. Betydligt färre upplever det som ett problem med arbetstillstånd och barnomsorg. Detta tyder på att fokus bör läggas på att i olika sammanhang assistera medföljande att skaffa ett arbete.

Figur 4.7 Varför arbetar inte partnern? (n=107)



Ett initiativ för att bemöta medföljandeproblematiken är KTH:s arbete med att varje medföljande får möta en karriärcoach med god insikt i arbetsmarknaden i Stockholm. Detta gör att den medföljande tidigt får insikt i de möjligheter som finns och hur man bör bära sig åt för att ha bäst chans att få jobb.

5. Slutsatser och rekommendationer

Utifrån studien går det att dra ett antal generella rekommendationer för Stockholmsregionen fortsatta arbete med att öka Stockholms attraktivitet för utländska medborgare som har världen som sitt arbetsfält.

5.1.1 Vidareutveckla fast track-systemet

Det ”fast track”-system som vissa större arbetsgivare har med Migrationsverket bör byggas ut. Arbetsgivarna förbinder sig att lämna helt korrekta ansökningar om arbets- och uppehållstillstånd och migrationsverket förbinder sig att ge svar inom fem dagar. För andra företag kan det ta betydligt längre tid, även om ansökningshandlingarna är helt kompletta. Detta är ett lovvärt initiativ som bör byggas ut så att fler arbetsgivare har möjlighet att få en snabb och förutsägbar beredning från migrationsverkets sida.

5.1.2 Förklara vad välfärdssystemet ger

Ett fåtal intervjupersoner har påtalat det lägre löneläget alternativt högre skattetrycket i Sverige som ett initialt hinder för att rekrytera arbetskraft till Stockholm. När det förklaras vad man får för skatten i Sverige kontra andra länder så anses lönerna dock konkurrenskraftiga. Saker som gratis sjukvård, skola och högre utbildning och billig barnomsorg är saker som vi i Sverige tar för givet men som kan utgöra en stor utgiftspost av den disponibla inkomsten för individer i andra länder.

Dessa andra förmåner bör därför kommuniceras på ett tydligt sätt när arbetsgivare ska rekrytera från andra länder. Genom att ta fram olika typexempel på familjer, exempelvis två föräldrar och två barn, och hur mycket de sparar på saker som barnomsorg i Stockholm i förhållande till andra städer kan konkreta argument för varför man ska välja Stockholm skapas. Detta är en resurs som även arbetsgivarna skulle kunna använda sig av i sin marknadsföring mot internationella talanger.

5.1.3 Samla myndigheterna under ett tak

Som denna studie visar ställs utländska medborgare inför tre huvudsakliga utmaningar varav brist på information är en av dem. För en nyanländ person är det svårt att få en översyn av vilka göromål som behöver göras, i vilken ordning och hos vilken myndighet. Exempelvis underskattas betydelsen av ett person-/samordningsnummer vilket kan resultera i återbesök hos vissa myndigheter för den utländske medborgaren.

I Danmark har man för att undvika detta problem samlat alla myndigheter som en nyanländ behöver komma i kontakt med under ett och samma tak. Initiativet heter International Citizen Service (ICS) och kontor finns i Köpenhamn, Odense, Århus och Ålborg. På dessa kontor kan man på så sätt få hjälp med personnummer, skatt, pension, försäkringar etc. på en och samma gång. Möjligheterna att skapa ett liknande initiativ i Stockholm bör undersökas.

5.1.4 Marknadsför Stockholms näringsliv

För personerna som har besvarat vår enkät är ett intressant jobb det viktigaste för dem när de flyttar till en ny stad och detta är något som bör tas fasta på i marknadsföringen av Stockholm som stad att leva och bo i. Att visa att Stockholm är en stad med spännande och varierat näringsliv är därför en viktig komponent i att attrahera kvalificerad arbetskraft. Att även marknadsföra att det finns många företag av samma typ som exempelvis dataspelsföretag är enligt våra intervjuer rätt strategi. Det underlättar rekryteringen av exempelvis grafiker om det finns fler än en arbetsplats för avancerade grafiker i Stockholm. Personen som kommer till Stock-

holm känner en trygghet i att veta att det finns karriärmöjligheter inte bara inom det företaget man blivit rekryterad till.

En stad som länge har haft denna strategi är München som marknadsfört sitt näringsliv under devisen ”Munich Mix” under flera år. Tanken är att ”talanger följer kvalificerade jobb” och satsningar på att kunna erbjuda ett diversifierat utbud av kvalificerade arbetsplatser är högprioriterade. I detta ligger att marknadsföra det varierade näringslivet i staden, men även att moderera företagsnätverk och att stötta uppstarts företag. För internationell spetskompetens som vill flytta till München är möjligheterna till stöd och hjälp vid flytten avgörande för deras beslut. Staden har därför en egen portal på sin hemsida som riktar sig till personer som ska eller har ett intresse av att flytta till München.¹⁴

5.1.5 Verka för en fungerande bostadsmarknad

Samtliga personer som intervjuats i samband med denna rapport har påpekat svårigheterna på Stockholms bostadsmarknad som ett betydande problem. Även bland de 927 personer som svarat på enkäten ges en tydlig bild av att bostadsfrågan är den enskilt största utmaningen som internationellt rekryterad personal möter. De personer som kommit till Stockholm ser bostadsmarknaden som så svårnavigerad att det blir ett hinder för att stanna i staden¹⁵. Arbetsgivare har avbrutit rekryteringar på grund av svårigheterna att ordna med bostad, och andra arbetsgivare rapporterar att det är svårt att hålla fast personal på grund bostadssituationen. Det är omöjligt att baserat på denna rapport göra slutsatser om vilken kostnad detta innebär för Stockholm, men att det innebär en kostnad är ställt bortom all rimligt tvivel.

Internationell arbetskraft har sällan möjlighet att köpa en bostadsrätt, eftersom man inte alltid vet hur länge man stannar i staden. Förstahandskontrakt är i princip uteslutet på grund av de långa kötiderna. Då återstår andrahandskontrakt, vilket är svårt när man inte har kontakter eller känner till hur marknaden fungerar. Flera har uppgett att de känner sig lurade på den informella marknaden. Fler möjligheter till kortare bostadsuthyrning under ordnade former skulle underlätta inte bara för de enskilda personerna, utan också för Stockholms arbetsmarknad och internationella attraktivitet.

Det finns flera vägar att gå framåt. Det bör undersökas vilka exempel som finns internationellt för att underlätta för internationellt rekryterade att hitta bostäder.

5.1.6 Få företagen att inse värdet i att rekrytera internationell arbetskraft och ge dem stöd

Då vår intervjustudie enbart inkluderat företag med en hög andel internationellt anställda har vi inte fått en klar bild av hur företag som inte anställer internationell personal resonerar. Klart är dock att de öppna svaren i enkäten indikerar att det är svårt att få arbete i Stockholm om du inte pratar svenska. Även litteraturen pekar på att det finns en svensk paradox på så sätt att vi som folkslag är väldigt öppna mot nya impulser från om-

¹⁴ New to Munich 2012 <http://www.muenchen.de/int/en/living/new-to-munich.html>

¹⁵ För ett konkret exempel, se <http://www.nomadicmatt.com/travel-blogs/and-then-i-didnt-move-to-stockholm/>

världen och ses som "early adopters" inom teknik, mode och mat men har svårt att integrera utländska influenser i form av utländska människor på svensk arbetsmarknad.¹⁶

För att göra Stockholm mer attraktivt måste därför en attitydförändring ske bland länets företag. Att kunna förklara vikten av att ha internationella medarbetare är en aspekt som olika aktörer kan arbeta vidare med. Att anställa internationell personal har enligt flera rapporter många fördelar. 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 kön och ursprung – och avkastningen på eget kapital samt vinst före skatt.¹⁷ Vidare visar ny forskning från Lunds universitet att företag som har en hög andel utlandsfödd personal har högre export än jämförbara företag utan utlandsfödd arbetskraft.¹⁸

Fördelarna ovan är något som bör kommuniceras till främst små och medelstora företag för att få dem att bli intresserade av att anställa internationell arbetskraft och på så sätt öka Stockholms globala attraktivitet och bidra till att minska medföljandeproblematiken.

Även om attityderna till att anställa internationell personal förändras hos små och medelstora företag är fortfarande den administrativa bördan att rekrytera från utlandet högre än att rekrytera personer bosatta i Stockholm. Exempelvis använder Restaurang Taverna Brillo i centrala Stockholm en arbetsdag i veckan på att administrera rekrytering från utlandet. För större företag finns det etablerade rutiner för denna typ av rekryteringar och vissa har slutit avtal med Migrationsverket om så kallade *fast-tracks* som nämns ovan. För mindre företag är detta inte möjligt då de inte har de volymer av rekrytering som krävs. Dessa företag bör få stöd i sin internationella rekrytering för att ha närmare till att anställa internationell personal än vad de har idag.

¹⁶ Fores 2014. *Jakten på det nya kapitalet*

¹⁷ Barta et al 2012.

¹⁸ http://www.svd.se/naringsliv/nyheter/sverige/forskarens-rad-anstall-utlandsfodda-och-oka-exporten_8266812.svd

1 000 internationella röster om Stockholm

– staden att leva och arbeta i

På uppdrag av Stockholm Business Region genomförde Oxford Research under våren 2014 en kartläggning av hur internationella medborgare uppfattar att det är att flytta till Stockholm. Den samlade bilden är positiv och 86 % av de tillfrågade är nöjda med sin vistelse men där framgår även vilka utmaningar som finns i samband med ett flyttbeslut. Undersökningen baseras på en enkätundersökning med 1 000 internationella arbetstagare och studenter i Stockholm samt en intervjuserie med både arbetstagare och arbetsgivare.

För mer information, kontakta Julika Lamberth, Stockholm Business Region Development, julika.lamberth@stockholm.se, +46 761 22 80 86

Stockholm Business Region

P.O. Box 16282
SE-103 25 Stockholm, Sweden
Phone + 46 8 508 280 00
www.visitstockholm.com
investstockholm.com
stockholmbusinessregion.se