Handledning för rekrytering av internationell kompetens



Region Stockholm

Så här använder ni handledningen

Svårt att hitta rätt kompetens? Den här handledningen ger stöd när ni vill rekrytera internationella medarbetare – oavsett om ni redan planerar en internationell rekrytering eller bara vill utforska möjligheterna. Här får ni praktiska tips, vägledningar och checklistor som steg för steg hjälper er genom processen.

Arbetet är indelat i fyra faser som ni kan klicka er vidare till:

1. **Förbereda och planera rekrytering**
2. **Hitta medarbetare**
3. **Rekrytera och anställa**
4. **Behålla och utveckla**

Innehållsförteckning

Så här använder ni handledningen **2**
1. Förbereda och planera rekrytering **4**
1.1 Definiera kompetensbehov 5
1.2 Se över formella krav och hinder för internationell rekrytering 7
1.3 Planera arbete med rekryteringen 10
1.4 Förbered organisationen för internationell rekrytering 11
Användbara länkar 12
Röster om att förbereda och planera internationell rekrytering 13
2. Hitta medarbetare **14**
2.1 Ta fram en jobbannons 15
2.2 Välj kanaler 17
2.3 Attrahera internationella medarbetare 18
2.4 Använd relevanta forum och nätverk 19
Användbara länkar 20
Röster om att hitta internationella medarbetare 21
3. Rekrytera och anställa **23**
3.1 Ordna praktiska frågor 24
3.2 Följ vanliga rutiner för rekrytering och anställning 25
Användbara länkar 26
Röster om att anställa internationella medarbetare 27
4. Behålla och utveckla **28**
4.1 Första tiden på ert företag 29
4.2 Hjälp medarbetaren att etablera sig i Stockholmsregionen 30
Användbara länkar 31
Röster om att behålla och utveckla internationella medarbetare 32

1. Förbereda och planera rekrytering

Med rätt förberedelser blir processen både enklare och mer träffsäker. Här får ni stöd i att analysera era behov, förstå regelverket, planera rekryteringen och förbereda organisationen inför steget att rekrytera medarbetare från andra länder.

1.1 Definiera era kompetensbehov
1.2 Se över formella krav och hinder för internationell rekrytering
1.3 Planera ert arbete med rekryteringen
1.4 Förbered organisationen för internationell rekrytering

1.1 Definiera kompetensbehov

I denna vägledning guidar vi er genom de viktigaste frågorna och överväganden som ni behöver ta ställning till kopplat till vilka kompetensbehov som ni har. Det kan bland annat påverka valet mellan nationell och internationell rekrytering. Syftet är att ge er en stabil utgångspunkt inför kommande rekryteringsprocess.

Innan ni påbörjar en internationell rekrytering är det viktigt att tydligt formulera vilket kompetensbehov företaget har och var denna kompetens är möjlig att hitta. Denna inledande analys skapar förutsättningar för ett effektivt och träffsäkert rekryteringsarbete – oavsett om kompetensen finns i Sverige eller behöver sökas internationellt.

Här följer ett antal centrala frågor och överväganden som hjälper er att identifiera företagets kompetensbehov och de strategiska vägval som kan påverka den fortsatta processen.

Identifiera och avgränsa kompetensbehovet

Ett första steg är att beskriva vilken kompetens företaget behöver och varför. Här kan det vara värdefullt att analysera vilka arbetsuppgifter som ska utföras, vilka kvalifikationer som krävs och hur behovet förhåller sig till verksamhetens långsiktiga mål.

Frågor att reflektera över:

- Vilken specifik kompetens eller erfarenhet är avgörande för att genomföra uppdraget eller fylla funktionen?
- Har ni behov av kompetensen under en längre tid, vilket innebär att ni behöver rekrytera till en tillsvidareanställning eller är ert kompetensbehov tidsbegränsat?

Bedöm var kompetensen finns tillgänglig

När ni definierat vad ni söker behöver ni ta ställning till var kompetensen bäst kan hittas. Det skapar en grund för att välja rätt rekryteringsvägar.

Överväg exempelvis följande:

- Finns kompetensen redan i Sverige eller i Stockholmsregionen?
- Kan ni hitta möjliga kandidater via universitet, yrkeshögskolor eller andra utbildningsmiljöer?
- Har ni undersökt möjligheten att rekrytera internationella studenter som redan finns i regionen? Många utländska studenter vill stanna och arbeta efter avslutade studier.

Välj rätt lösning för att möta behovet

Att anställa är inte alltid den enda eller mest effektiva vägen. Beroende på verksamhetens förutsättningar kan andra lösningar vara relevanta.

Fundera på om behovet kan tillgodoses genom:

- Konsultlösningar, nationellt eller internationellt
- Samarbeten eller uppdrag som inte kräver en fast anställning
- Tillfälliga resurser i perioder av hög belastning

Ta ställning till arbetsort och möjlighet till distansarbete

Vid rekrytering av internationell kompetens behöver ni också överväga hur arbetet ska genomföras.

Avgör om:

- Personen behöver arbeta på plats i Sverige för att utföra arbetsuppgifterna, eller om arbetet kan utföras på distans från kandidatens hemland
- Tänk i så fall på att distansarbete från annat land innebär skatteskyldigheter eller arbetsgivarregistrering i det landet.
- Rollen hanterar känsliga personuppgifter eller annan information som gör att arbete från länder utanför EU/EES kan vara begränsad
- Om ni rekryterar till Sverige eller om arbetet kan genomföras på distans i annat land påverkar både rekryteringsprocessen och vilka regelverk som blir aktuella
- Arbetsrättsliga regler, försäkringskrav och frågor kopplat till arbetsgivaransvaret kan variera beroende på från vilket land som arbetet utförs.

1.2 Se över formella krav och hinder för internationell rekrytering

Förutsättningarna för internationell rekrytering varierar beroende på vilken kompetens ni söker, vilken bransch ni verkar inom och vilka marknader ni arbetar mot. Även kandidatens ursprungsland påverkar vilka regler som gäller. Innan ni går vidare i rekryteringsprocessen är det därför viktigt att ta ställning till ett antal formella frågor som kan påverka både möjligheten och förutsättningarna att anställa internationell kompetens.

På följande sidor hittar ni checklistor som hjälper er att bedöma:

- Är internationell rekrytering möjlig utifrån formella krav?
- Är rekryteringen ekonomiskt rimlig?
- Vilket regelverk som gäller beroende på varifrån ni rekryterar
- Hur rekryteringen påverkas om familj följer med
- Om ni uppfyller kraven för arbetstillstånd

Checklistorna ger en översikt över de viktigaste aspekterna att kontrollera innan ni går vidare med själva rekryteringen.

Checklista – Bedöm formella krav

Internationell rekrytering kan påverkas av formella krav, behörigheter och säkerhetsregler. Den här checklistan hjälper er att tidigt avgöra om det finns formella hinder som gör det svårt eller omöjligt att rekrytera från utlandet.

- ☐ Har ni kontrollerat om tjänsten omfattas av säkerhetsklassning eller krav på svenskt medborgarskap?
- ☐ Hanterar rollen känsliga personuppgifter eller annan information som kan begränsa arbete från länder utanför EU/EES?
- ☐ Kräver yrket svensk legitimation eller särskild certifiering, till exempel inom hälso- och sjukvård, skola eller transporter?
- ☐ Har ni kontrollerat om yrket eller branschen ställer krav på kunskaper i svenska som påverkar möjligheten att rekrytera internationellt?
- ☐ Kräver ert företag eller kunder att arbetet ska genomföras på plats med fysisk närvaro, t.ex. i labb eller liknande
- ☐ Har ni identifierat om några andra formella begränsningar gör att internationell rekrytering inte är möjlig för just denna tjänst? Är ni osäkra är ett tips att kontakta er arbetsgivarorganisation som ofta har bra råd i dessa frågor.

Checklista – Bedöm ekonomiska förutsättningar

Internationell rekrytering kan medföra kostnader utöver en vanlig anställning. Den här checklistan hjälper er att bedöma vilka ekonomiska konsekvenser ni behöver ta hänsyn till innan ni går vidare.

- ☐ Har ni tänk på att en internationell rekrytering innebär vissa extra kostnader, såsom kostnader för en obligatorisk sjukförsäkring för personer från länder utanför EU/EES?
- ☐ Har ni räknat med att eventuellt stötta en nyanställd vid flytt eller boende?
- ☐ Har ni tagit höjd för eventuella kostnader för översättning av interna rutiner, policydokument och instruktioner?
- ☐ Har ni analyserat om lönenivån som krävs för arbetstillstånd motsvarar era ekonomiska ramar?
- ☐ Har ni säkerställt att ni har marknadsmässiga löner och kan erbjuda lön som en internationell medarbetare vill ha?
- ☐ Har ni gjort en bedömning av eventuella kostnader för introduktion, till exempel språkutbildning eller andra onboarding-insatser?
- ☐ Har ni utrett om arbetet faktiskt behöver utföras på plats i Sverige eller om distansarbete från kandidatens hemland är ett möjligt, mer kostnadseffektivt alternativ?
- ☐ Har ni tagit höjd för att processen kan bli längre eller mer kostsam än planerat om tillståndsfrågor försenas?

Checklista – Avgör vilket regelverk som gäller

Reglerna för arbete i Sverige skiljer sig beroende på om kandidaten kommer från EU/EES eller från ett land utanför området. Den här checklistan hjälper er att identifiera vilket regelverk som gäller i rekryteringen.

- ☐ Vid rekrytering från EU/EES-land kan personen normalt arbeta i Sverige utan arbetstillstånd
- ☐ Vid rekrytering från ett land utanför EU/EES omfattas personen av krav på arbetstillstånd.
- ☐ Vid rekrytering av person som redan befinner sig i Sverige, till exempel som arbetstagare eller student, gäller särskilda regler
- ☐ Vid kortare anställningar finns särskilda undantag från krav på arbetstillstånd

Checklista – Planera för medföljande familj

Om kandidaten flyttar till Sverige med sin familj kan det påverka både tillståndsprocessen och etableringen. Den här checklistan hjälper er att identifiera viktiga frågor som kan påverka rekryteringen.

- ☐ Familjemedlemmarna behöver ansöka om uppehållstillstånd om de inte själva har arbetstillstånd
- ☐ Sjukförsäkringen behöver omfatta alla familjemedlemmar
- ☐ Kandidaten kan behöva vägledning och information om praktiska frågor kopplat till medföljande familj, så som skolor, förskola och etableringsmöjligheter i området

Checklista – Kontrollera att ni uppfyller kraven för arbetstillstånd

Rekrytering av personer som behöver arbetstillstånd kräver att vissa villkor är uppfyllda innan anställningen kan börja. Denna checklista ger en översikt av de viktigaste punkterna.

- ☐ Tänk på att tjänsten ska ha varit utannonserad i minst 10 dagar på Platsbanken om ni rekryterar utanför EU/EES/Schweiz.
- ☐ Har ni säkerställt att den erbjudna lönen uppfyller kravet på lägsta godtagbara lön enligt Migrationsverket?
  - Normalt sett krävs en inkomst på minst 29 680 per månad (80% av medianlönen, uppdateras juni varje år).
  - Vissa undantag från lönekraven kan finnas.
- ☐ Erbjuder ni anställningsvillkor som minst motsvarar nivån i relevanta kollektivavtal? Detta krävs normalt för att arbetstillstånd ska beviljas.
- ☐ En sjukförsäkring krävs för att arbetstillstånd ska beviljas.

1.3 Planera arbete med rekryteringen

En genomtänkt plan gör rekryteringen både smidigare och mer träffsäker. I detta steg får ni stöd i en checklista för att organisera arbetet, involvera rätt personer i tid och ta ställning till om ni ska anlita extern expertis. Här lägger ni grunden för en strukturerad och effektiv process när ni rekryterar internationell kompetens.

Checklista – Planera rekryteringsarbetet

En välplanerad rekryteringsprocess gör det lättare att hitta rätt internationell kompetens. Genom att tidigt ta ställning till hur arbetet ska genomföras, vilka resurser ni behöver och hur organisationen ska involveras skapar ni en stabil grund för en effektiv rekrytering.

- ☐ Ta ställning till om ni ska genomföra rekryteringen själva eller anlita en rekryterings- eller relocationkonsult.
- ☐ Säkerställ att eventuella konsultavtal tydligt reglerar ansvar för formalia, tillståndsfrågor och stöd till kandidaten.
- ☐ Gör en budget som omfattar alla delar av rekryteringen, till exempel:
  - arbetstid för de som arbetar med rekryteringen
  - annonskostnader och andra marknadsföringskostnader
  - kostnader för översättning eller anpassning av arbetsspråk
  - reskostnader för intervjuer och möten
- ☐ Informera och involvera fackliga representanter i frågor som befattning, lönevillkor och anställningsform.
- ☐ Involvera berörd arbetsgrupp i att ta fram eller bekräfta en tydlig kompetensprofil.
- ☐ Säkerställ att organisationen är förberedd på praktiska frågor som introduktion, språkstöd eller onboarding

1.4 Förbered organisationen för internationell rekrytering

Att rekrytera internationellt kräver att organisationen är förberedd. Genom att se över språk, rutiner och kultur i förväg skapar ni en inkluderande arbetsmiljö och goda förutsättningar för att ta emot en internationell medarbetare.

Checklista – Förbered organisationen

Att ta emot en internationell medarbetare kan påverka arbetssätt, kommunikation och kultur. Genom att tidigt förbereda organisationen skapar ni ett välkomnande mottagande och en smidigare introduktion.

- ☐ Är arbetsgruppen och företagskulturen redo att välkomna en internationell kollega?
- ☐ Behöver arbetsspråket anpassas, exempelvis i möten eller interna kanaler?
- ☐ Har ni identifierat om rutiner, mallar, blanketter och instruktioner behöver översättas eller förenklas?
- ☐ Har ni säkerställt att chefer och arbetsgrupper vet hur de introducerar en medarbetare från ett annat land?
- ☐ Ett kollektivavtal kan underlätta anställningen och tillståndsprocessen – överväg att teckna ett sådant om ni inte redan har ett. Se till att ert företag är registrerat som arbetsgivare och utan skatteskulder.
- ☐ Planera hur ni ska ge stöd under introduktionen, till exempel genom mentorskap, språkstöd eller onboardingaktiviteter.

Längre fram under avsnittet Behålla och utveckla finns fler tips på hur ni i organisationen kan förbereda er och stötta den nya medarbetaren.

Användbara länkar

För den första fasen att förbereda och planera finns här användbara länkar:

Läs mer om arbetstillstånd och andra regelverk:

Arbeta – Migrationsverket

Läs mer om vad man behöver tänka på om man vill anställa från land utanför EU:

Så anställer du utländsk kompetens – Verksamt.se

Läs mer om behovet av sjukvårdsförsäkring:

Flytt till Sverige – Försäkringskassan

Röster om att förbereda och planera internationell rekrytering

Här ges några exempel på hur några företag i Stockholms-regionen har resonerat inför valet att rekrytera internationellt. Hur de ser på utmaningar och lösningar etc.

Röster om möjligheter med internationell rekrytering

»Vi har en vision om att de internationella rekryteringarna ska kunna bli vår språngbräda till att bli ett internationellt företag. Att de internationella rekryteringarna ska öppna kanalerna till sina hemländers marknader.«

Röster om olika ansatser till att arbeta med internationella medarbetare

»Vi valde från början att rekrytera medarbetare från Litauen men att låta dem jobba därifrån. Det var aldrig aktuellt att rekrytera därifrån och hit. Detta löser vårt behov av utvecklarmedarbetare och till en kostnad som är lägre än om vi skulle rekrytera hit. Från början jobbade vi via ett bemanningsföretag i Litauen, som hyrde ut kompetenser till oss. Men sen några år tillbaka har vi ett dotterbolag i Litauen och det är där vi anställer utvecklare numera.«

»Det blir mer och mer populärt med distansrekrytering. Men då tappar man team-building, det agila funkar inte så bra på distans.«

Röster om att förbereda organisationen för att ta emot internationella medarbetare

»Vårt arbetsspråk var redan engelska och vi har inte anpassat oss något särskilt. Vi har heller inte gjort något särskilt för att behålla medarbetare över tid, utöver att erbjuda bra arbetsvillkor.«

»Länder och religioner har helt andra högtider, och som arbetsgivare behöver man tillåta det, det kan slå fel om man inte får vara ledig.«

»Det är en attitydfråga hos många företag att man behöver svenskan, i flera fall skulle man kunna klara sig med engelska.«

»Företag måste generellt vara mer öppna för att anpassa sig till kulturella skillnader om de vill vara attraktiva för internationella medarbetare.«

Och här är en röst från en internationell medarbetare, om skillnader i arbetsplatskulturen:

»Det var lite utmanande att förstå att jag själv behövde bestämma vad jag skulle göra, utan att någon talade om det för mig.«

2. Hitta medarbetare

I detta steg får ni stöd i att nå rätt kandidater genom att annonsera i relevanta kanaler, synliggöra ert erbjudande och söka er till nätverk där internationell kompetens finns. Innan ni startar arbetet med att hitta internationell kompetens är det bra om ni har tagit ställning till om ni själva ska sköta rekryteringen eller om ni ska anlita en rekryterings- och/eller relocationkonsult för hela eller delar av arbetet.

Oavsett om ni anlitar en konsult eller gör jobbet själva finns det några första steg att ta:

2.1 Ta fram en jobbannons
2.2 Välj kanaler
2.3 Attrahera internationella medarbetare
2.4 Använd relevanta forum eller nätverk

2.1 Ta fram en jobbannons

En tydlig och attraktiv jobbannons är första steget för att nå internationella medarbetare. Här får ni en checklista som stöd i att beskriva rollen, ert företag och de villkor som gäller för arbete i Sverige – på ett sätt som gör det lätt för rätt kandidater att hitta och förstå er.

Checklista – Ta fram en jobbannons

En tydlig och genomarbetad jobbannons hjälper er att göra ert erbjudande enkelt att förstå. Här hittar ni tips för att formulera en annons som är attraktiv, tillgänglig och relevant för kandidater från olika delar av världen.

☐ Språk och tydlighet

- Skriv annonsen på professionell och lättbegriplig engelska.
- Välj internationellt begripliga uttryck – undvik svenskspecifika ord som ”prestigelös” eller ”driven”.
- Använd ett enkelt, direkt och tydligt språk utan intern jargong.

☐ Rollen och kraven

- Beskriv de viktigaste arbetsuppgifterna tydligt och konkret.
- Lyft fram vilka krav som verkligen är nödvändiga (skall-krav), och håll listan över ”meriterande” kompetenser kort.
- Var tydlig med om svenska språket behövs i rollen – och varför.

☐ Plats och livsstil

- Tala om var ni finns och ge en kort bild av kommunen och Stockholmsregionen.
- Använd gärna kostnadsfritt platsvarumärkesmaterial från Stockholm Business Region.
- Lyft fram vad som gör platsen attraktiv att bo och arbeta i, exempelvis natur, kultur eller livskvalitet.

☐ Relocation och stöd

- Informera om ni erbjuder relocationstöd, vägledning eller hjälp i lokala praktiska frågor.
- Beskriv om ni kan stötta i processen med arbetstillstånd.

☐ Kultur och inkludering

- Skriv kort om arbetsplatsens kultur eller teamets värderingar.
- Lyft om ni redan har internationella medarbetare.
- Visa att ni välkomnar olika erfarenheter och bakgrunder.
- Överväg att nämna svenska arbetsplatsförmåner som kan vara nya för internationella kandidater, till exempel föräldraledighet eller sociala arbetsplatsinslag.

☐ Syfte och påverkan

- Beskriv varför rollen är viktig och hur den gör skillnad för verksamheten och samhället, till exempel genom att bidra till grön omställning eller digitalisering.
- Lyft organisationens arbete med innovation, hållbarhet eller globala målen.

☐ Transparens

- Beskriv hur rekryteringsprocessen går till och ungefär hur lång tid den tar.
- Ange en kontaktperson som kan svara på frågor på engelska.

☐ Intern granskning

- Låt en internationell kollega eller någon som inte har svenska som modersmål läsa igenom annonsen för att säkerställa tydlighet.

☐ Behöver ni stöd?

- Fundera på om rekryterings- eller relocationexpertis kan hjälpa er förbättra annonsen.
- Kontrollera om annonsen behöver publiceras på Platsbanken enligt gällande regler.

2.2 Välj kanaler

För att nå internationella medarbetare behöver ni välja rätt kanaler. Tjänsten ska alltid annonseras på Platsbanken, men ofta krävs fler vägar. Här får ni en checklista med tips på hur ni når bredare genom flera kanaler – eller mer träffsäkert via branschspecifika forum och miljöer där internationella kandidater redan finns, inklusive internationella medarbetare som studerar i Sverige.

Checklista – Välj kanaler

För att nå rätt internationella medarbetare behöver ni välja kanaler som matchar både er bransch och målgrupp. Den här checklistan ger praktiska tips om var ni kan annonsera, hur ni kan nå internationella kandidater och hur ni ökar synligheten för de medarbetare ni vill attrahera.

☐ Arbetsförmedlingen och EU:s jobbtjänster

- Använd Platsbanken – den når både nationella och internationella medarbetare inom och utanför EU
- Publicera annonsen i EURES-portalen, där ni både kan annonsera och söka kandidater från hela EU

☐ Internationella jobbportaler

- Publicera på globala plattformar som LinkedIn, Indeed och Monster för att få bred internationell räckvidd.
- Använd sökord som *"relocation"*, *"work permit supported"* eller *"international candidates welcomed"* för att göra annonsen mer synlig för internationella kandidater.

☐ Sociala medier

- Utnyttja sociala plattformar som Facebook, TikTok, X eller Blocket Jobb för att nå bredare och mer varierade målgrupper.

☐ Branschspecifika kanaler

- Identifiera forum och plattformar som riktar sig till just er bransch – dessa kan ge färre men mer relevanta kandidater.
- Exempel:
  - IT- och techindustrin
  - Forskning, energi och grön omställning finns i jobbportaler så som

☐ Medarbetare som redan finns i Sverige

- Tänk på att internationella studenter vid svenska lärosäten ofta söker jobb i regionen – många universitet erbjuder karriärcenter eller jobboard för utländska studenter.

2.3 Attrahera internationella medarbetare

Vill ni locka internationella medarbetare till ert företag? I detta steg får ni tips om hur ni stärker ert arbetsgivarvarumärke, visar upp ert företag på ett attraktivt sätt och använder Sveriges och Stockholmsregionens styrkor som dragkraft för medarbetare från hela världen.

Checklista – Attrahera internationella medarbetare

Att vara en attraktiv arbetsgivare är avgörande för att internationella medarbetare ska välja just er. Genom att synliggöra både ert företag och de fördelar som finns med att leva och arbeta i Sverige och Stockholmsregionen ökar ni chansen att nå rätt kandidater. Den här checklistan ger praktiska tips för hur ni kan stärka er attraktionskraft.

☐ Er företagsprofil

- Se över er hemsida och säkerställ att ni beskriver företaget även för framtida medarbetare – inte bara kunder.
- Presentera ert arbetsgivarerbjudande på engelska, inklusive kultur, värderingar och hur ni arbetar.
- Lyft vad företaget bidrar med i samhället – internationella medarbetare söker ofta mening och utveckling.
- Beskriv karriär- och utvecklingsmöjligheter samt vilka förmåner ni erbjuder.

☐ Synlighet och nätverk

- Delta gärna på internationella, nationella eller lokala branschmässor för att knyta kontakter och visa upp ert företag.
- Undersök om relevanta internationella medarbetarenätverk eller branschevents kan hjälpa er nå rätt målgrupp.

☐ Information och vägledning för medarbetare

- Tipsa medarbetare om pålitliga informationskällor där de kan läsa om arbetstillstånd och praktiska förutsättningar för att flytta till Sverige.
- Ge råd om var man hittar information om hur det svenska samhället fungerar.
- Informera om vilka fördelar som finns med att bo, leva och arbeta i Sverige och i Stockholmsregionen

2.4 Använd relevanta forum och nätverk

Internationella medarbetare finns ofta i nätverk, forum och samarbeten – inte bara i traditionella jobbkanaler. I detta steg får ni tips på hur ni kan använda informella kontakter, branschnätverk och samarbeten med olika aktörer såsom lärosäten för att hitta rätt kompetens snabbare och mer träffsäkert.

Checklista – Använd relevanta forum och nätverk

Att använda forum och nätverk kan vara ett effektivt sätt att hitta internationella medarbetare som passar er verksamhet. Genom kontakter i branschen, samarbeten med lärosäten och dialog med aktörer som möter internationella studenter får ni fler vägar in till rätt kompetens. Den här checklistan ger tips på hur ni kan använda nätverk och samarbeten strategiskt i ert rekryteringsarbete.

☐ Informella kontakter och samarbeten

- Dra nytta av era informella kontakter och samarbeten med andra företag som kan tipsa om internationella medarbetare.
- Använd företagsföreningar, branschråd och arbetsgivarorganisationer för rekommendationer och exempel på hur andra har rekryterat internationellt.

☐ Kontakter med lärosäten i Sverige och utomlands

- Ta kontakt med universitetsutbildningar – både svenska och internationella – som har utländska studenter inom relevanta områden.
- Använd studie- och yrkesvägledare eller utbildningsansvariga som ingång för att nå studenter med rätt kompetens.
- Skapa samarbete med lärosäten där ni sannolikt kan rekrytera från, till exempel genom att:
  - ta emot praktikanter
  - erbjuda examensarbeten eller forsknings- och utvecklingsprojekt
  - ta emot studenter eller lärare på studiebesök
  - hålla gästföreläsningar

☐ Alumninätverk och tidigare studenter

- Använd alumninätverk för tidigare internationella studenter som nu är yrkesverksamma i Sverige eller utomlands.
- Kommunicera era möjligheter till alumni som redan känner till Sverige och som kan vara redo för nästa steg i sin karriär.

☐ Branschrelaterade event och mötesplatser

- Håll er uppdaterade om arbetsmarknadsdagar och andra rekryteringsevent via lärosätenas nyhetsbrev och kalendrier.
- Delta på mässor och event – både i Sverige och internationellt – för att göra er kända och attraktiva för kommande medarbetare.

Användbara länkar

För den andra fasen att hitta internationella medarbetare finns här användbara länkar samlade:

Läs mer om hur Stockholmsregionen kan presenteras:

Den officiella guiden till Stockholm – Visit Stockholm

Läs mer om möjliga kanaler:

Platsbanken – Arbetsförmedlingen

Switch to Sweden

The CERN Alumni Network

Job openings – Neutronsources.org

Läs mer om hur ni kan attrahera internationella medarbetare:

Work in Sweden – Sweden.se

Vi marknadsför resmålet Sverige – Visit Sweden

Den officiella guiden till Stockholm – Visit Stockholm

Röster om att hitta internationella medarbetare

Här ges några exempel på hur några företag har resonerat inför deras utmaningar och lösningar då de har sökt och hittat utländsk kompetens.

Röster om Sveriges och Stockholms attraktivitet

»Det är inget problem att få folk att vilja flytta till Sverige och Stockholm. Folk har till och med en mer positiv bild av Sverige än vad som faktiskt stämmer. Till exempel tror de att sjukvården är jättebra... Och det är den ju, men inte riktigt så bra.«

»Det man dras emot i Sverige är work-life-balance.«

»Det är viktigt att redan i rekryteringssamtalet förbereda personen på vad den ger sig in på för att kunna behålla personen – 'det är kallt i Norden', och förbereda dem på fyra årstider, och att det kommer en höst. Vi kommunicerar också vad saker kostar, så att man förstår lönen.«

Röster om attraktiva arbetsgivare

»Mycket av attraktiviteten ligger i varumärket hos det bolag man söker till. De mest eftertraktade kandidaterna väljer ofta arbetsgivare som uppfattas som "coola" och som stärker deras karriärmöjligheter.«

»De duktiga som vi har anställt gillar oss för att vi har intressanta kunder, och man kan göra karriär. När man jobbar tech vill man utvecklas.«

Röster om att hitta medarbetare via universitet och lärosäten

»Sedan arbetar vi mycket tillsammans med universiteten med deras master studenter som tar emot internationella studenter från till exempel Kina och Indien där vi ställer upp med att de får göra sin master hos oss, eller sitt ex-jobb.«

»Utländska studenter som kommer hit och gör sin master och får göra ex-jobb hos oss och på så sätt visa vad de går för – det blir nästan som en provanställning.«

»Vi har haft KTH som en huvudkanal. Vi har nära kontakter med utbildningarna där. Vi är närvarande och synliga på deras arrangemang, så som arbetsmarknadsdagar och liknande.«

»Vi ser exjobbarna som ett strategiskt arbetssätt för att hitta nya medarbetare. Studenter blir vår huvudsakliga ingång. Vi har intervjuer med alla studenter, pratar om deras framtid, se vad de vill göra – för alla vill inte vara kvar i Sverige.«

Röster om att hitta medarbetare på annat sätt

»Vi har rekryterat en marknadsförare för att jobba med den tyska marknaden. Personen hittades via annonser i en facebook-grupp för gravida/nyförlösta. Från början anställde vi inte personen utan hon jobbade på konsultbasis från Tyskland. Nu är personen anställd och planen är att hon ska flytta till Sverige och arbeta härifrån.«

»Att hitta medarbetare brukar inte vara något problem. Vi rekryterar i princip allt via LinkedIn, oavsett vilken region i världen vi siktar på.«

»I Ukraina finns flera IT-konsulttjänsteföretag som är specifikt inriktade mot svenska kunder. När vi väl har hittat en konsult som vi är nöjda med tenderar vi att hålla fast vid den.«

»När det gäller att hitta medarbetarena har vi tidigare använt en särskild byrå för detta. Två av de anställda har vi hittat via dem. Nu på senare tid har vi själva annonserat i de kanaler som finns. Det är inga problem att hitta medarbetare. Det vi hoppades på med byrån var att de skulle sköta en del av sållningen, men numera använder vi AI för det. Och det fungerar bra.«

Och här är några röster från internationella medarbetare:

»Jag gillar den feministiska politiken i Sverige, jämställdheten och balansen mellan arbete och fritid. Det finns massor av startups inom life science – ungefär som ett Silicon Valley, fast med ett bättre fokus på balans mellan arbete och fritid. Detta är en stor fördel för Sverige.«

»Fysisk närvaro är nog det enklaste för att hitta internationella medarbetare – att vara på karriärevent, mässor och liknande. Var proaktiv och sök upp folk.«

3. Rekrytera och anställa

När ni har hittat den internationella medarbetare ni vill anställa är nästa steg att säkerställa att både praktiska och formella frågor faller på plats. För kandidater från länder utanför EU/EES krävs arbetstillstånd, och för alla internationella medarbetare behövs stöttning i kontakten med svenska myndigheter. Samtidigt följer ni företagets ordinarie rutiner för rekrytering och anställning.

Fasen består av två delar:

- **3.1 Ordna praktiska frågor (arbets- och uppehållstillstånd, personnummer m.m.)**
- **3.2 Följ vanliga rutiner för rekrytering och anställning**

3.1 Ordna praktiska frågor

Om ni anställer en kandidat från ett land utanför EU/EES behöver ni stötta personen i processen att ansöka om arbetstillstånd och eventuella uppehållstillstånd för medföljande familjemedlemmar. Utöver detta finns ett antal praktiska steg som gör det lättare för kandidaten att etablera sig snabbt i Sverige – allt från personnummer och bankkonto till bostad och socialförsäkringar.

Var beredd på att vissa praktiska steg kan ta tid, till exempel arbetstillstånd, personnummer eller bankkonto. En del kandidater ordnar mycket av det praktiska själva, men det är bra om ni finns där som ett stöd och kommer överens om hur och när ni kan hjälpa till.

Om ni inte har möjlighet att själva hantera internationell rekrytering och relocation kan en extern rekryterings- eller relocationkonsult underlätta processen.

Checklista – Ordna praktiska frågor

Checklistan hjälper dig att säkerställa att kandidatens etablering i Sverige går smidigt. Flera steg behöver vara klara innan personen kan börja arbeta.

- ☐ Stötta kandidater från länder utanför EU/ESS med ansökan om arbetstillstånd och eventuellt uppehållstillstånd för partner/barn över 18 år.
- ☐ Se till att kandidaten registrerar sig hos Skatteverket för att få ett svenskt personnummer.
- ☐ Hjälp kandidaten att öppna ett Bank ID, bankkonto i Sverige. Tänk på att många tjänster i Sverige är digitala och ofta kräver BankID eller motsvarande.
- ☐ Informera om hur kandidaten kan registrera sig hos Försäkringskassan för att få tillgång till socialförsäkringar och sjukvård.
- ☐ Dela information om hur kandidaten kan hitta bostad i Stockholm inför och efter flytten.
- ☐ Hänvisa er kandidat till lokala kontor i Stockholmsregionen som Statens servicecenter har för personligt stöd med flytt, skatter, socialförsäkring, bostad etc.
- ☐ Om ni väljer att rekrytera kandidat som ska jobba på distans från annat land kontrollera då vilka skatte- och socialförsäkringsregler som gäller i om arbetet utförs från ett annat land.

3.2 Följ vanliga rutiner för rekrytering och anställning

Samtidigt som ni hanterar de praktiska stegen behöver ni följa företagets ordinarie rutiner för anställningar. Det inkluderar urval, intervjuer, referenstagning, kontroll av kollektivavtal och villkor samt framtagande av anställningsavtal. Kom ihåg att involvera facket och informera kollegor när det är relevant.

Checklista – Följ vanliga rutiner för anställning och ta fram avtal

Rutinerna för att anställa ny personal kan förstås variera från företag till företag men den här checklistan stödjer er i att genomföra en tydlig rekryteringsprocess.

- ☐ Matcha inkomna kandidater mot skallkrav och meriterande kompetenser som ni har i jobbannons.
- ☐ Bjud in och genomför intervjuer. Bedöm när digitala intervjuer är lämpliga respektive när fysiska möten behövs.
- ☐ Bedöm om ni behöver genomföra tester eller arbetsprover.
- ☐ Ta referenser på era slutkandidater.
- ☐ Kontrollera vad kollektivavtalet reglerar för anställningsform och villkor.
- ☐ Tag reda på lönenivåer i branschen och företaget inför löneförhandlingen.
- ☐ Förhandla lön och villkor med kandidaten.
- ☐ Kom ihåg att personen inte kan börja arbeta innan arbetstillståndet är beviljat
- ☐ Ta fram ett anställningsavtal enligt företagets rutiner.

Användbara länkar

För den tredje fasen att anställa internationella medarbetare finns här användbara länkar samlade:

Läs mer om att anställa utländsk kompetens:

Du vill anställa – Migrationsverket

Läs mer om att registrera sig hos Skatteverket:

Register in Sweden – Visit Stockholm

Skatteverket

Läs mer om att öppna bankkonto:

Open a bank account in Sweden – Visit Stockholm

Läs mer om hur registreting hos Försäkringskassan går till:

Move to Sweden – Försäkringskassan

Läs mer om att hitta bostad i Stockholm:

How to find a home in Stockholm – Visit Stockholm

Läs mer om personlig service på Statens servicecenter:

Find a service centre – Statens servicecenter

Röster om att anställa internationella medarbetare

Här ges några exempel på sådana utmaningar som företag stött på när de ska anställa en internationell medarbetare och hur de arbetade för att hitta bra lösningar.

Röster om kontakter med myndigheter

»Ett annat specifikt problem har varit att facket inte vill godkänna vår ansökan för vår internationella medarbetare, eftersom vi inte har kollektivavtal. Det känns som att vi i praktiken tvingas ha kollektivavtal, trots att vi är ett så litet företag och trots att jag kan intyga att vi redan har alla försäkringar och förmåner som ingår i ett kollektivavtal.«

»Vi har tidigare hanterat processen själva men har kommit fram till att det är bäst att anlita en rekryteringsbyrå för att hjälpa till i kontakten med Migrationsverket. Och det har fungerat bra. Vi har bara goda erfarenheter från samverkan med Migrationsverket. Just konsulter kan vara svåra att beskriva för myndigheten.«

»Man måste kunna regelverket. Tar man in nån som varit i Sverige och hoppat ut och varit mellan jobb – då får man inte godkänt på sin visumansökan.«

»Vi har i samtliga fall när vi rekryterat från Kazakstan använt en extern byrå som tar hand om hela processen med hanteringen av arbets- och uppehållstillstånd. Tjänsterna ska utannonseras på en EU-gemensam sida. Och sen är det kontakterna med Migrationsverket. Den delen skulle vi inte vilja göra själva. Det går i princip inte att kontakta myndigheten och det är lätt att glömma någonting och då måste hela processen göras om. Den externa byrån sköter även frågor som rör medföljande, bostäder och andra myndighetskontakter som bank, personnummer och så. För oss som bolag har det varit smidigt.«

Röster om företagets stöd till medarbetaren

»Våra anställda löser själva boendefrågor, registreringar och sånt. Om det skulle vara något så försöker vi förstås hjälpa till, men i det stora hela är det inga problem.«

»Vi har tidigare försökt hitta andra hands lägenheter åt de anställda, men det har varit nästan omöjligt. Nu har vi som bolag köpt ett par-tre lägenheter där juridisk person accepteras som ägare, som vi sen kan hyra ut till de anställda. Detta har varit det enklaste sättet för oss, men det innebär ju att vi blir fastighetsägare, som ska sköta underhåll och reparationer av diskmaskiner – och det är inte vår bransch. Som litet företag så tar detta tid och kraft från huvudverksamheten.«

»Medföljande brukar heller inte bli något större problem, de som har familj och väletablerad i hemlandet tror jag inte är den stora gruppen. Man är oftast lite yngre och i karriären.«

4. Behålla och utveckla

När er internationella medarbetare väl är på plats börjar en viktig fas, att ge stöd både i arbetet och i livet i Sverige. Genom att skapa en tydlig introduktion, ge socialt stöd och hjälpa till med lokal etablering ökar ni chansen att medarbetaren trivs, stannar och utvecklas hos er. Här får ni råd för hur ni kan ge ett bra mottagande både på arbetsplatsen och i Stockholmsregionen.

Fasen är indelad i två steg

4.1 Första tiden på ert företag
4.2 Hjälp er medarbetare att etablera sig i Stockholmsregionen

4.1 Första tiden på ert företag

Precis som vid alla nyanställningar behöver de praktiska delarna fungera tidigt. Men för internationella medarbetare är det minst lika viktigt att snabbt förstå företagets verksamhet, kultur och förväntningar – och att få möjlighet att bygga relationer på arbetsplatsen. Här får ni en checklista som hjälper er för en genomtänkt start som ger trygghet och skapar bättre förutsättningar för att medarbetaren ska lyckas i sin roll.

Checklista – Första tiden på ert företag

Den här checklistan hjälper er att skapa en bra och strukturerad start för er internationella medarbetare.

- ☐ Förbered så mycket praktiskt som möjligt i förväg, som fysisk arbetsplats, passerkort, dator, telefon och tillgång till IT-system.
- ☐ Introducera medarbetaren för närmaste teamet och avsätt tid för korta personliga möten med kollegor för att underlätta relationer och förståelse för roller.
- ☐ Boka in möten med närmaste chef och gärna representanter för företagsledningen, för att ge en tydlig bild av affärsidé, mål och arbetssätt.
- ☐ Säkerställ att chefen är tydlig med förväntningar, både på kort och längre sikt.
- ☐ Utse en mentor som ansvarar för att ta fram ett introduktionsprogram för de första veckorna.

4.2 Hjälp medarbetaren att etablera sig i Stockholmsregionen

Att börja ett nytt jobb i ett nytt land innebär ofta att starta ett helt nytt liv. Som arbetsgivare kan ni göra stor skillnad genom att hjälpa medarbetaren – och ibland medföljande familj – att hitta rätt i bostadsmarknad, skola, språk, fritid och lokalt nätverk. Ett sådant stöd ökar chanserna till en lyckad rekrytering där medarbetaren trivs och stannar över tid.

Checklista – Underlätta etablering

Den här checklistan ger exempel på hur ni kan underlätta medarbetarens etablering i regionen.

- ☐ Stötta medarbetaren att hitta bostad, både tillfälliga och långsiktiga lösningar.
- ☐ Hjälp medarbetaren hitta rätt i utbudet av språkundervisning
  - Kontakta kommunens utbildningsförvaltning för att skriva in sig på Svenska för Invandrare (SFI).
  - För redan yrkesutbildade finns det i Stockholmsregionen för nyanlända en särskild svenskundervisning som kombinerar med introduktion till Sverige och ett yrkesområde, sk SFX.
- ☐ Visa på stöd till medföljande partner, exempelvis
  - Stockholm Dual Career Network (SDCN). De erbjuder:
    - Karriärcoachning
    - Workshops om svensk arbetsmarknad
    - Sociala nätverksträffar
    - Evenemang om kultur, mentorskapsprogram och språkutveckling
    - Tillgång till SDCN Academy, en 5-veckors karriär- och kulturintroduktion
- ☐ Stötta medarbetaren om de har barn som behöver skrivas in iförskola eller skola genom att kontakta närmaste kommuns utbildningsförvaltning.
- ☐ Visa er nyanställde internationella medarbetare vilket utbud det finns av lokala föreningar, fritidsaktiviteter och kulturella sammanhang som kan skapa trivsel och sociala kontakter.
- ☐ Stötta medarbetaren att ta del av grundläggande information om Stockholmsregionen, och var de kan få personlig service för att förstå och ta del av service, samhällsfunktioner och möjligheter i området.

Användbara länkar

För den fjärde fasen att behålla och utveckla internationella medarbetare finns här användbara länkar samlade:

Läs mer om stöd till att hitta bostad:

About the Stockholm Rental Agency – Bostadsförmedlingen i Stockholm AB

Bostadsportal

Läs mer om stöd till svenskundervisning:

Svenska för invandrare (sfi) – Stockholms stad

SFX

Läs mer om stöd till medföljande partner:

Stockholm Dual Career Network

Läs mer om att skriva in barn i förskola eller skola:

Applying for a school – Stockholms Stad

Förskola – Stockholms Stad

Läs mer om utbud av föreningar, fritid och kultur I Stockholmsregionen:

Ideella föreningar i Stockholms län – Hitta.se

Föreningsregister – Stockholms Fotbollförbund

Läs mer om grundläggande information om Stockholmsregionen och var medarbetaren kan få personlig service:

Den officiella guiden till Stockholm – Visit Stockholm

Welcome House – Stockholms stad

Stockholm Business Region

Find a service centre – Statens servicecenter

Röster om att behålla och utveckla internationella medarbetare

Här ges några exempel på sådana utmaningar och lösningar som företag sett när de tar emot, introducerar internationella medarbetare och hur de arbetar för att stötta deras etablering i Stockholmsregionen.

Och här är några röster från internationella medarbetare:

»Ett tips är definitivt att lära sig språket så snart som möjligt. Det är verkligen en fördel om du inte vill jobba i akademin. Alla är så bekväma med att prata engelska och min arbetsmiljö är internationell. Det är inte så många svenskar i mitt projekt. Men när jag fick barn insåg jag att jag kände mig lite utanför, jag behövde verkligen lära mig svenska. Jag fick möjlighet att gå på SFI, men det var på kvällarna, och det var svårt att få ihop med att ha barn.«

»Ett tips är att söka mentorskap och träffa andra som är i samma situation som du. Du kan använda de nätverken för att skaffa vänner.«