



Move to
Gothenburg
West Sweden

INTERNATIONAL
HOUSE
GOTHENBURG

Kartläggning av processen för medföljande partners och barn till arbetskraftsinvandrare

Del av pilotprojektet

”Förbättrad mottagandeprocess för medföljande”
inom Work in Sweden



Future Place
Leadership™

Förord

Move to Gothenburg är ett initiativ som drivs gemensamt av näringsliv, akademi samt stad och region med hemvist på Västsvenska Handelskammaren. Syftet är att attrahera internationell kompetens samt underlätta för arbetsgivare att rekrytera, ta emot och behålla denna målgrupp. International House Gothenburg är ett offentligt finansierat initiativ med hemvist på Business Region Göteborg vars syfte är att stötta internationell kompetens inför, under och efter en flytt till regionen.

Regeringsuppdraget Work in Sweden leds av Tillväxtverket och samlar ytterligare tio myndigheter med syfte att stärka Sveriges arbete med att attrahera och ta emot internationell kompetens, bland annat genom en förbättrad myndighetsprocess, stärkt samordning och riktade satsningar.

Inom Work in Sweden så har man utlyst regionala piloter (läs mer om dessa och Work in Sweden här [Work in Sweden - Tillväxtverket](#)). Tillsammans med International House Gothenburg har vi genomfört en pilot för att skapa bättre förutsättningar för medföljande partners. En viktig del av pilotprojektet var utveckla och genomföra ett medföljandeprogram, vilket löpte från april till september 2025. Där var International House Gothenburg huvudansvarig. En annan viktig del av piloten var att kartlägga vilka utmaningar medföljande möter vid en flytt till Sverige och den delen av pilotprojektet ansvarade Move to Gothenburg för.

För att genomföra kartläggningen av medföljande upphandlades och anlätades konsultbolaget Future Place Leadership. Uppdraget beskrivs mer ingående i rapportens första del.

Följande rapport består av Future Place Leaderships research, analys och slutsatser. Syftet med rapporten är att peka på områden där det finns stora utmaningar och konkretisera med tydliga exempel på vad som är orsaken bakom. Vi hoppas att rapporten kan ligga till grund för olika aktörer att förstå dessa utmaningar, se sin roll och jobba med lösningar utifrån sitt uppdrag / mandat.



Niklas Delersjö
Verksamhetschef Move to Gothenburg
2025-11-12



Slutrapport

**Kartläggning av processen för
medföljande partners och barn
till arbetskraftsinvandrare**

Innehållsförteckning

1. Bakgrund och uppdrag.....	2
Uppdrag	2
2. Processmetodik	3
2.1 Om Future Place Leadership	3
2.2 Metod och processlogik.....	3
3. Flyttprocessen ur ett medföljandeperspektiv	4
3.1 FAS 1: Inför flytt till Sverige	5
3.2 FAS 2: Ankomst till Sverige	7
3.3 FAS 3: Integration och etablering i Sverige.....	10
4. Flyttprocessen ur ett myndighetsperspektiv	15
4.1 Arbetsförmedlingen	18
4.2 Migrationsverket	22
4.3 Skatteverket	28
4.4. Försäkringskassan	33
4.5 Statens Servicecenter	37
5. Slutsatser och rekommendationer framåt.....	43
Några slutsatser	43
Rekommendationer framåt.....	44
Övergripande nivå	44
Myndighetsnivå	44
6. Källförteckning enkät, intervjuer och fokusgrupper.....	47

I. Bakgrund och uppdrag

Medföljande partners och barn till arbetskraftsinvandrare är en betydande målgrupp och deras trivsel avgörande för att ett par eller en familj stannar i Sverige. Den senaste statistiken som SCB tagit fram inom ramen för regeringsuppdraget "Work in Sweden" om internationella arbetskraftsinvandrare från tredje land visar att år 2023 invandrade 2 600 medföljande partner till arbetskraftsinvandrare. Sjuttioåtta procent var kvinnor och tjugotvå procent var män. Samma år invandrade även 2 500 barn, varav ungefär hälften var flickor och hälften var pojkar. Indien var det vanligaste ursprungslandet; nästan hälften av männen och en tredjedel av kvinnorna från Indien invandrade med partner.

Rapporten från SCB visar även att sannolikheten att ta med familj ökade med arbetskraftsinvandrarnas kvalifikationsnivå och ålder. Personer i åldersgruppen 40–49 år tog i betydligt högre utsträckning med familjemedlemmar jämfört med yngre arbetskraftsinvandrare. Majoriteten av medföljande partner och barn stannade kvar i Sverige efter ett år, men sysselsättningsgraden var låg, endast 58 % av männen och 34 % av kvinnorna hade arbete. Kvinnor var i högre grad arbetslösa eller utanför arbetskraften, vilket indikerar behov av stärkta insatser för integration och etablering på arbetsmarknaden¹. Utöver denna grupp finns dessutom en betydande grupp medföljande från EU/EEA-länder men där det saknas officiell statistik.

Move to Gothenburg driver, tillsammans med International House Gothenburg (IHG) och med stöd från Tillväxtverket inom ramen för regeringsprogrammet *Work in Sweden*, ett pilotprojekt som syftar till att utveckla ett förbättrat stöd för medföljande partner och familjemedlemmar till internationella arbetskraftsinvandrare som flyttar till Sverige.

Bakgrunden till projektet är insikten om att medföljande personers upplevelser, trivsel och möjligheter att integreras på arbetsmarknaden och i samhället har en avgörande betydelse för att lyckas behålla den internationella kompetens som Sverige är i behov av. Ett välfungerande mottagande av hela familjen ökar sannolikheten för att den rekryterade talangen stannar – vilket gör detta till en strategiskt viktig fråga för såväl arbetsgivare som det offentliga.

Hela pilotprojektets syfte är att utveckla och genomföra ett fördjupat program för medföljande, kartlägga och analysera processen för medföljande samt kommunicera lärdomar till arbetsgivare och andra intressenter.

Uppdrag

Future Place Leadership (FPL) har upphandlats som konsultstöd i pilotprojektet med uppdrag att genomföra en kartläggning av hur processen ser ut för medföljande vuxna och barn som följer med en partner eller förälder som rekryterats internationellt. Målet är att skapa en samlad och nyanserad bild av hela kedjan: från beslut om att flytta, via förberedelser inför flytt och ankomst, till etablering i vardagsliv, samhälle och arbetsliv.

¹ Källa: SCB, Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:5
https://www.scb.se/contentassets/0cd91162066e408eb56c56504405894c/uf0521_2020i23_br_a40br2505.pdf

Genom kartläggningen ska centrala utmaningar, hinder och flaskhalsar identifieras – men också lösningar, goda exempel och möjligheter till förbättring. Särskild uppmärksamhet ges till de myndigheter och aktörer som har en direkt eller indirekt roll i processen, såsom Skatteverket, Migrationsverket, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Statens Servicecenter och privata aktörer som exempelvis Relocation-bolag.

Syftet med denna rapport är att beskriva och analysera processen för medföljande utifrån identifierade utmaningar och förbättringsområden samt ge rekommendationer för åtgärder och fortsatt utvecklingsarbete.

2. Processmetodik

2.1 Om Future Place Leadership

Future Place Leadership (FPL) är en datadriven konsultbyrå som specialiserar sig på platser – kommuners, regioners och länders – attraktionskraft. Vi hjälper våra kunder att attrahera och ta emot talanger och kompetens, inflyttare, företag och investeringar. Vi fungerar som rådgivare, leder strategi- och förändringsprocesser, utbildar och inspirerar, tar fram data, analyser och insikter och skapar koncept och marknadsföringskampanjer för att hjälpa våra kunder.

FPL har under de senaste dryga 10 åren tagit fram eller genomfört en rad strategier, handlingsplaner, utvecklingsprojekt trend-, omvärlds-, målgrupps- och nulägesanalyser, utbildningar och konkreta organisationslösningar kopplat till arbetskraftsinvandring och talangattraktion.

Vi har arbetat med ett brett spektrum av uppdragsgivare i Sverige och Europa, ofta med fokus på regional samverkan kring etablerings- och investeringsfrämjande.

2.2 Metod och processlogik

Ett av Future Place Leaderships signum är att våra processer ska leda till varaktig förändring. Det kräver bred involvering och en djup förståelse för förändringsledning och platsledarskap.

Underlaget till kartläggningen för medföljande partners och barn har samlats in genom:

- Inläsning och deskresearch
- Kvalitativa djupintervjuer med åtta representanter från gruppen medföljande partner
- Kvantitativ datainsamling genom enkäten **Partner Experience Study** som besvarades av 141 representanter från målgruppen medföljande partners
- Två kvalitativa fokusgrupper fördelat på ett 15-tal representanter från målgruppen medföljande partners. Deltagarna representerade elva nationaliteter, inom och utanför EU.
- Fjorton kvalitativa intervjuer med chefer och medarbetare på AF, Migrationsverket, Statens Servicecenter, Skatteverket, Försäkringskassan samt andra aktörer målgruppen kommer i kontakt med, som till exempel relocation-bolag.

Genomförandet av kartläggningen är en iterativ process där upplägget för varje delmoment designas och utformas utifrån insikter och kunskap från tidigare genomförda moment. Kartläggningen har haft

ett tydligt fokus på målgruppen medföljande partners upplevelse genom hela flyttprocessen – innan ankomst, vid ankomst samt vid etablering. Resultatet från djupintervjuerna och fokusgrupperna i kombination med datan vi samlat in i enkäten har bidragit till goda insikter i vilka behov, utmaningar och förslag på förbättringar målgruppen pekar ut för respektive steg i flyttprocessen till Sverige. Utifrån målgruppens samlade behovsbild har vi sedan avslutningsvis kunnat utforma och anpassa frågeställningar till berörda myndigheter och andra aktörer målgruppen möter.

Vi har i den mån det gått försökt få till en bra balans och spridning i urvalet av målgruppsrepresentation utifrån aspekter som kön, nationalitet, familjesituation och hur lång tid man befunnit i Sverige. Syftet är att se om processen att flytta till Sveriges upplevs annorlunda beroende på om man kommer från EU eller tredje land, har barn med sig eller nyligen anlänt med flyttprocessen i färskt minne i jämförelse med de som bott i Sverige under flera års tid.

FPL har också haft kontinuerliga avstämningsmöten och nära samarbete med projektledningen på MTG och IHG för att förankra kartläggningens mål, diskutera aktuellt läge och säkerställa ett representativt urval av deltagare och respondenter från målgruppen medföljande partner, berörda myndigheter och andra relevanta aktörer.

3. Flyttprocessen ur ett medföljandeperspektiv

“Sometimes I regret coming here. Sweden is a dream land, but I need a job”, berättar en av respondenterna från djupintervjuerna.

“Being a talent and not being able to contribute is very negative”, berättar en annan respondent från djupintervjuerna.

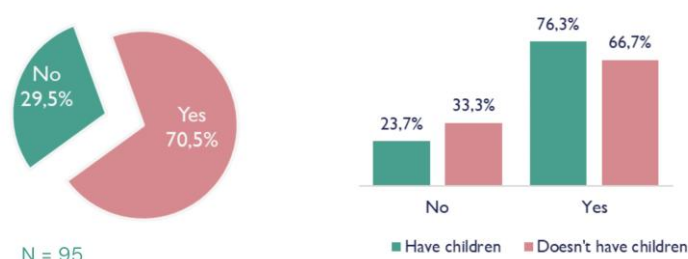
Sverige rankas högt som karriärland, särskilt inom kunskapsintensiva och teknologiska sektorer som är brett representerade i Göteborgsregionen med omnejd². Både huvudsökande och medföljande partner som kommer till Sverige har höga förväntningar på Sverige som ett land med hög livskvalitet, stabila arbetsvillkor och attraktiva jobb- och karriärmöjligheter inom framförallt ovan nämnda sektorer.

Att flytta till Sverige innebär stora möjligheter, men också betydande utmaningar för medföljande partners. Brist på tydlig information, språkbarriärer och komplex byråkrati gör etableringen svår, och många högutbildade hamnar i arbete under sin kompetensnivå eller hittar inget arbete alls trots ett aktivt jobbsökande och hög utbildningsnivå samt kvalificerade meriter och senior arbetslivserfarenhet som efterfrågas av många svenska företag inom framförallt STEM-yrkena.

² <https://fas.se/en-oandlig-varld-av-mojligheter-karriarmojligheter-i-sverige/>

Över 70 % av respondenterna i **Partner Experience Study** uppger att deras förväntade bild av Sverige har ändrats efter de flyttat hit, och i huvudsak till det mer negativa. För gruppen medföljande som kommit med barn är det hela 76 % som har ändrat sin bild av Sverige. De mest vanliga förekommande anledningarna till besvikelse handlar om svårigheten att hitta ett jobb, betydelsen att kunna prata svenska, höga levnadskostnader som gör det svårt att kunna försörja en familj med en lön samt att det är svårt att förstå och navigera i den svenska byråkratin och systemen.

Has your view of Sweden changed after moving here?



Figur 1: Respondenternas upplevelse av bilden av Sverige innan och efter flytt

För att minska det förväntansgap som uppstår för många medföljande partners när de anlärt till Sverige föreslår målgruppen själva att integrationen kan stärkas genom mer realistisk och transparent information, praktiskt stöd, yrkesinriktad språkutbildning och meningsfulla nätverksmöjligheter.

Nedan sammanfattas de vanligast förekommande behoven, utmaningarna och förbättringsförslagen som målgruppen identifierat i djupintervjuer, fokusgrupper och enkäten **Partner Experience Study**, före, under och efter flytten till Sverige. Kartläggningen visar inga större skillnader mellan de olika datakällorna när det gäller behov, utmaningar och förbättringsförslag. Resultaten från enkäten stärker och bekräftar de mer detaljerade resonemangen som framkommit i djupintervjuer och fokusgrupper.

3.1 FAS 1: Inför flytt till Sverige

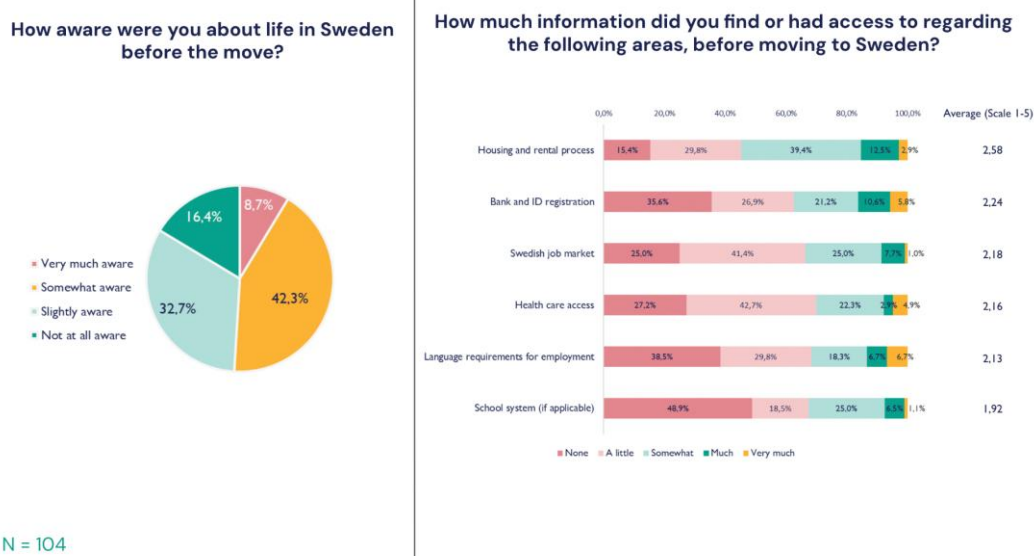
Behov och utmaningar

Medföljande partners möter flera utmaningar innan flytten till Sverige. Höga förväntningar baserade på positiv eller missvisande information kombineras med bristande kunskap om svenska administrativa system, såsom bank, försäkringar, sjukvård, skatter och personnummer.

Drygt hälften av respondenterna i enkäten anger att de hade en delvis eller mycket bra bild av hur livet fungerar i Sverige. Cirka 70% av respondenterna fick delvis hjälp med informationsinhämtning av partners arbetsgivare eller relocation-bolag. Många av respondenterna vittnar om att det finns mycket information på engelska om Sverige, men att informationen som finns tillgänglig online upplevs ofta som fragmenterad och svåröverskådlig, särskilt gällande bostadsmarknaden och

arbetsmarknaden, och det kan vara svårt att ställa rätt frågor när man inte förstår systemet. Fokus ligger dessutom ofta på den partner som fått jobbet, medan medföljandes behov hamnar i skymundan.

Figur 2: Respondenternas kännedom om Sverige innan flytt



Diagrammet till höger på bilden ovan visar att målgruppen uttrycker tydligt behov av en samlad och skraddarsydd informationsplattform där medföljande kan få praktiska råd om den svenska arbetsmarknaden, vikten att kunna svenska för att hitta jobb, banktjänster, hälso- och sjukvårdssystemet, bostadsmarknaden och det svenska skolsystemet. Det efterfrågas även mer tydlig och anpassad information om Arbetsförmedlingen, SFI och andra språkkurser.

Vikten av realistisk och ärlig kommunikation om livet i Sverige innan flytt framhålls som centralt, framförallt gällande tidshorisonten för medföljande partner att hitta ett jobb i Sverige så familjen kan avsätta en ekonomisk buffer att klara sig på en inkomst under minst ett år eller längre. Många lyfter även fram behovet av mer anpassad information om hyresmarknaden och "Allmännyttan" för att skapa realistiska förväntningar på kötider för ett hyreskontrakt.

Det finns även behov av riktade informationsinsatser till medföljande partners som kommer till Sverige från ett annat EU-land kopplat till socialförsäkring, föräldrapenning och barnbidrag. För huvudsökande som fått anställning i Sverige är försäkringsstatusen kopplad till start av anställningen i Sverige medan medföljandes försäkringsstatus behöver utredas. Ska medföljande partner kunna bli socialförsäkrad i Sverige behöver man aktivt ha sagt upp sin socialförsäkring i hemlandet och skicka in ett intyg till Försäkringskassan som visar att socialförsäkringen är avslutad i hemlandet³.

Samma princip gäller för medföljande partners inom EU som vill ansöka om föräldrapenning och barnbidrag. För att kunna behandla och besluta om föräldrapenning behöver Försäkringskassan

³ Undaget är Polen och Norge där Försäkringskassan behöver begära in uppgifter direkt från motsvarande socialförsäkringsmyndigheter.

begära in ett intyg från den sökande som visar från vilket datum föräldrapenningen eller barnbidraget upphört i hemlandet. Väldigt få medföljande partners känner till detta och det skulle spara mycket tid och korta ner handläggningstiden hos Försäkringskassan om medföljande partners fick ta del av denna information innan de flyttar till Sverige. Då skulle de hinna säga upp sin socialförsäkring och eventuella berättigade förmåner för föräldrapenning och barnbidrag och få med sig de intyg de behöver innan de lämnar landet. I många andra EU-länder behöver man fysiskt infinna sig på ett myndighetskontor för att få ut ett intyg, vilket innebär att många medföljande partners behöver åka tillbaka till hemlandet för att kunna lämna in en komplett ansökan till Försäkringskassan.

Möjligheter och lösningar

För att underlätta etableringen av medföljande partners föreslår deltagarna flera möjligheter och lösningar. Anpassad och praktisk information bör erbjudas redan före ankomsten, med fokus på arbetskultur, språkkunskaper, sjukvård, socialförsäkringsförmåner, skatter och svenska myndigheter. Ett exempel är att möjliggöra personnummer innan man anländer, vilket skulle förenkla starten i Sverige. Ett annat exempel är att få information om vilka åtgärder man kan vidta innan man anländer gällande avslutande av socialförsäkringsförmåner i hemlandet som föräldrapenning och barnbidrag för att korta ner väntetiden på beslut om motsvarande förmåner i Sverige.

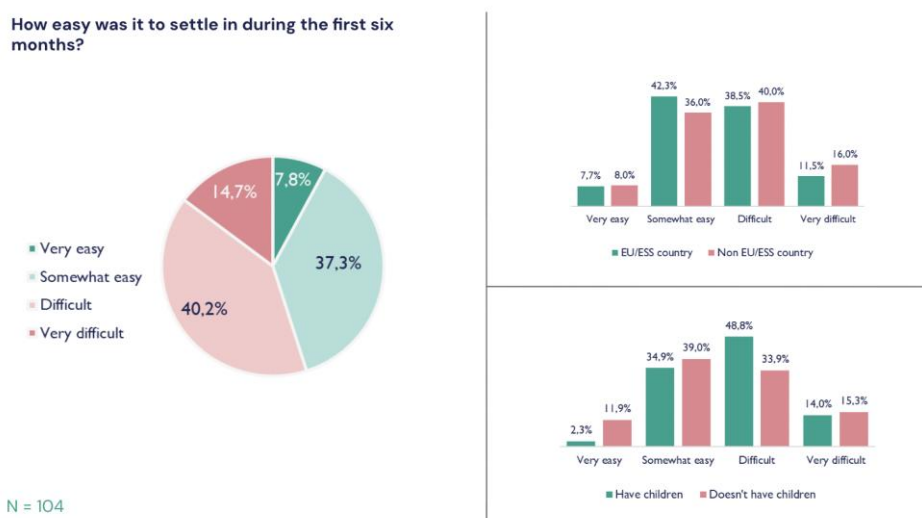
Deltagarna betonar också behovet av förbättrad koordinering mellan myndigheter och integrationstjänster, samt att strategier för integration tar hänsyn till att familjer ofta är beroende av båda parternas inkomster. Transparens framhålls som avgörande för att skapa förutsägbarhet, liksom ärlig information om ekonomiska utmaningar, exempelvis hur lång tid det tar att få ett jobb och behov av ekonomisk planering för de första 12–18 månaderna. Slutligen är det flera av deltagarna som gärna vill bli involverade i utformningen av stödprogram för att säkerställa att verkliga behov tillgodoses och förbättra stödet för framtida medföljande partners.

3.2 FAS 2: Ankomst till Sverige

Behov och utmaningar

Data från enkäten visar att 55% av respondenterna upplevde det svårt eller mycket svårt att etablera sig i Sverige under de första sex månaderna. För respondenterna som angett att de flyttat till Sverige med barn var motsvarande siffra hela 63%. Utifrån svarsdatan kan vi även konstatera skillnader i hur EU-medborgare och tredjelandsmedborgare upplever den initiala etableringen i Sverige, där 56% av medföljande från tredjeland upplevde det svårt eller mycket svårt att etablera sig under de första sex månader till skillnad från 50% av medföljande partner som flyttat till Sverige från ett annat EU-land.

Figur 3: Respondenternas upplevda bild av etableringen i Sverige under de första sex månaderna



Vid ankomsten till Sverige stöter medföljande partners på en rad utmaningar som påverkar både etablering och integration. Språkbarriärer är centrala, eftersom goda kunskaper i svenska ofta är nödvändiga för arbetsmöjligheter, medan vissa yrkesområden, såsom IT, kan kräva enbart engelska.

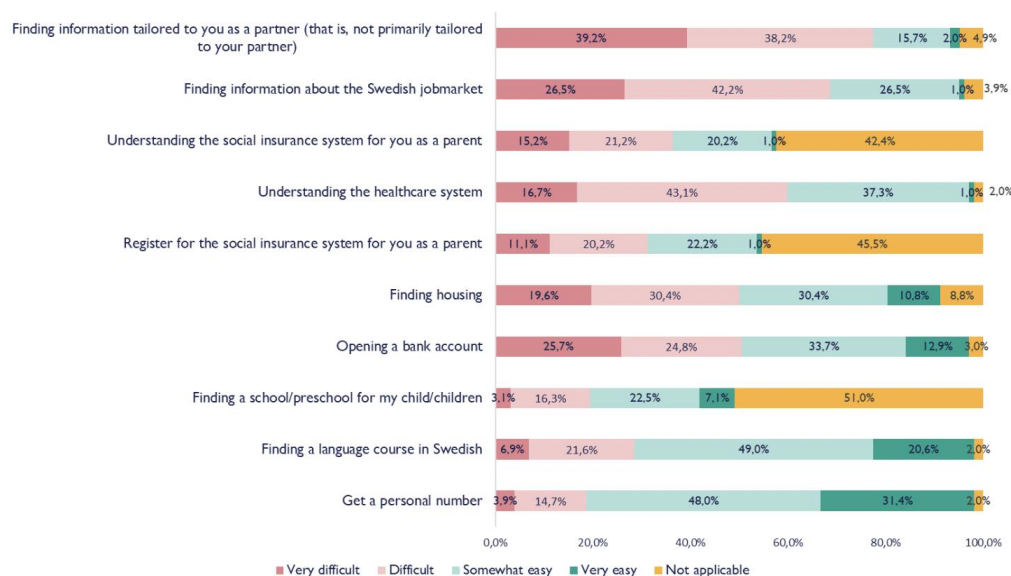
I diagrammet från enkäten nedan upplever minst 50% och i regel ännu fler av respondenterna särskilda svårigheter med att hitta anpassad information till medföljande, hitta relevant information om den svenska arbetsmarknaden, det svenska sjukvårdssystemet, bostadsmarknaden och svenska banker. Många upplevde svårigheter med bankärenden och byråkratiska processer, inklusive motstridiga svar från olika myndigheter och osäkerhet kring kontaktpunkter med Skatteverket och sjukvården.

Ungefär hälften av respondenterna upplever det som svårt eller mycket svårt att öppna ett bankkonto och erhålla ett Mobilt BankID. I regel krävs ett svenskt personnummer samt ID-kort för att kunna erhålla dessa tjänster vilket kan bidra till långa väntetider. Kartläggningen visar att det inte föreligger några generella hinder för medföljande partners att bli bankkund i Sverige, under förutsättning att deras partner som flyttat till Sverige för arbete redan har blivit kund.

Förståelsen för integrationstjänster, SFI och Arbetsförmedlingens olika program var begränsad, och många högutbildade uppger att de arbetar i yrken som inte motsvarar deras kompetens. Familjeansvar, till exempel att vara hemma med barn, begränsade möjligheten att söka arbete. Många upplever också psykisk påfrestning på grund av isolering, anställning under ens kompetensnivå och långa vintrar.

Figur 4: Respondenternas upplevda svårighetsgrad att hitta information om svenska samhällstjänster

How easy or difficult did you find the following aspects



SEB erbjuder särskilda rutiner för personer som är nya i Sverige och vill bli bankkunder genom sidan *New in Sweden*⁴, anpassat efter olika målgrupper som nyligen kommit till Sverige och med olika typer av uppehållstillstånd. Målgrupperna omfattar bland annat ukrainska medborgare med uppehållstillstånd enligt EU:s tillfälliga skyddsordning, medborgare från EU/EEA med svenskt personnummer och ID-kort, asylsökande med LMA-kort, personer utanför EU/EEA med svenskt uppehållstillstånd samt ambassadpersonal med ID-kort utfärdat av Utrikesdepartementet.

Processen för att bli kund innebär att man fyller i och undertecknar SEB:s kundinformationsformulär och skickar det tillsammans med kopior av relevanta identitetshandlingar till banken. SEB:s rutiner syftar till att underlätta etableringen i Sverige och säkerställa att alla kunder får korrekt och snabb service. Under förutsättning att medföljande partner har ett svenskt personnummer och ID-kort har SEB en handläggningstid på max 10 dagar.

Möjligheter och lösningar

För att underlätta etableringen vid ankomsten till Sverige föreslår deltagarna flera konkreta lösningar. Det handlar bland annat om att underlätta tillgången till bankkonton, försäkringar, sjukvård och barnomsorg för internationella familjer. Andra samhällstjänster som efterfrågas är tolktjänster, samt vägledning som är anpassad efter familjesituation och visumtyp. Information om det svenska

⁴ <https://seb.se/privat/bli-kund/new-in-sweden>

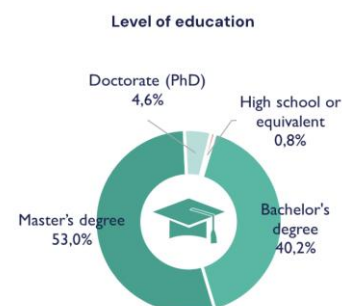
skolsystemet och de åtgärder som behöver vidtas vid ankomst framhålls som särskilt viktigt, framför allt för familjer med barn och medföljande partners på student- eller arbetsvisum.

Deltagarna efterfrågar även en tydlig “Job Seeker Roadmap”, med checklistor och steg-för-steg-guider från ankomst till sysselsättning, för att göra övergången smidigare. Språk- och stödprogram för medföljande partners bör starta från dag ett och lokala introduktionspaket med praktiska råd och “kulturell onboarding”.

3.3 FAS 3: Integration och etablering i Sverige

Behov och utmaningar

Integration och etablering i Sverige efter de första sex månaderna och framåt utgör en betydande utmaning för medföljande partners. Den i särklass största utmaningen för medföljande partners när det gäller att integreras i Sverige är att hitta ett jobb. Även psykisk hälsa framhålls som en central utmaning då många medföljande känner sig ensamma och isolerade medan deras partner är på jobbet.



Figur 5: Respondenternas utbildningsbakgrund

Temporära arbeten, volontärarbete eller enkla jobb är ofta vanliga bland medföljande partners, medan fasta tjänster är sällsynta, trots att många av deltagarna har högkvalificerade utbildningar och arbetslivserfarenhet. Över 90% av respondenterna i enkäten har antingen en kandidat- eller masterexamen i bagaget. Drygt 50% har minst fem och upp till mer än tio års arbetslivserfarenhet och flera av respondenterna från intervjuerna vittnar om att de har lämnat en attraktiv karriär i hemlandet och besitter både kunskaper, kompetenser och erfarenheter som efterfrågas på den svenska arbetsmarknaden.

Diagrammet nedan visar att närmare 70% av alla respondenter i enkäten har aktivt sökt jobb under sitt första år i Sverige. Närmare 50% av alla de medföljande partner som sökt jobb inom de första 12 månaderna i Sverige upplever processen som **mycket nedslående** och drygt 30% upplever den som svår. Enbart 10% har en positiv upplevelse av att söka jobb i Sverige.

Figur 6: Respondenternas upplevelse att söka jobb i Sverige

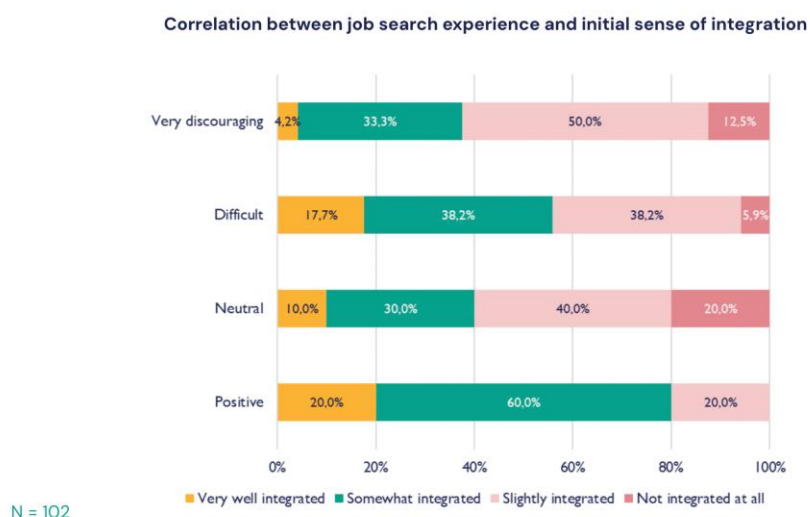


Som en av enkätrespondenterna beskriver det: *“It is really difficult coming as a spouse. You really need to push yourself to succeed. The companies that are recruiting should take advantage of the spouses competence.”*

Samband mellan jobb och integration

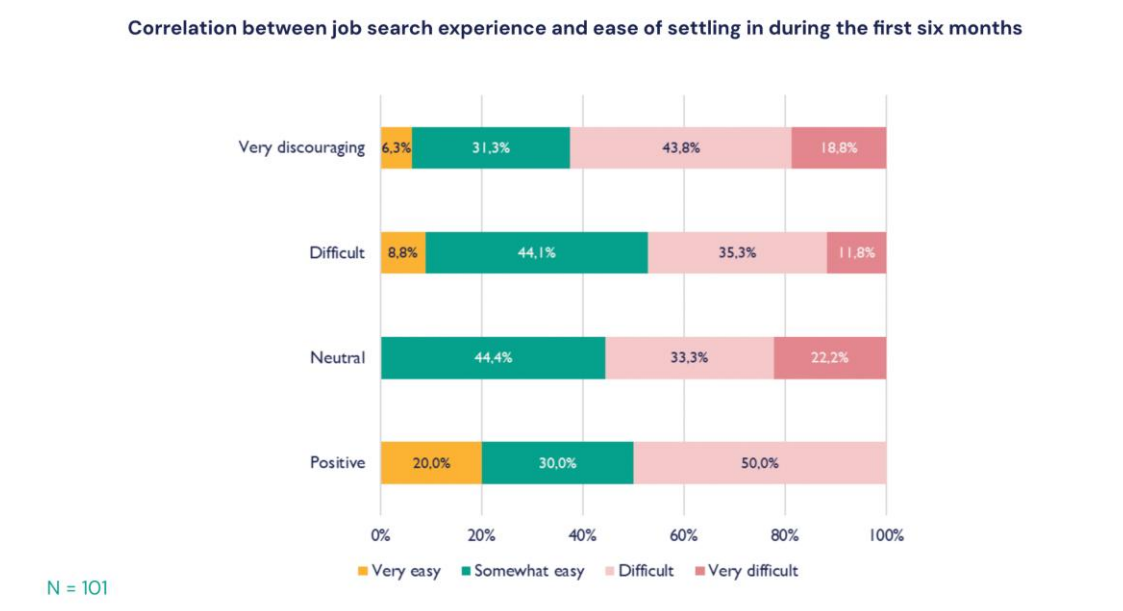
Analysen av datan från enkäten visar ett tydligt samband mellan upplevelsen av jobbsökande och känslan av integration i det svenska samhället. De som beskriver processen som **mycket nedslående** rapporterar generellt en **svagare känsla av tillhörighet**. Motsatt mönster framträder bland dem som haft en mer **positiv arbetssökarerfarenhet**: ingen i denna grupp anger att de är ”inte alls integrerade”, medan en betydande andel upplever sig som **”mycket väl integrerade”** (20%) eller ”något integrerade” (60%). Detta indikerar att arbetsmarknadsetablering inte enbart påverkar försörjningsmöjligheter, utan även fungerar som en central drivkraft för social integration och delaktighet i samhället.

Figur 7: Samband mellan upplevelsen av jobbsökande och känsla av tillhörighet vid ankomst till Sverige



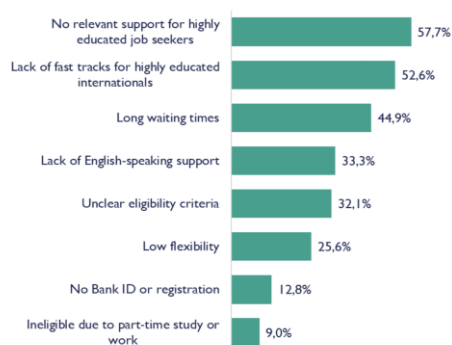
Samma mönster framträder när vi jämför upplevelsen av jobbsökande och integrationsprocessen under de första sex månaderna. Av de som uppger att de haft en positiv arbetssökarerfarenhet rapporterar ingen (0%) integrationsprocessen som ”mycket svår”, till skillnad från övriga grupper. Samtidigt rapporterar denna grupp en betydligt högre andel (20%) som upplevde det som ”mycket lätt” att etablera sig under de första sex månaderna i Sverige. Detta tyder på att en framgångsrik arbetsmarknadsetablering tidigt efter flytt kan underlätta snabbare anpassning och ökad trygghet i den nya miljön.

Figur 8: Samband mellan upplevelsen av jobbsökande och känsla av tillhörighet under de första sex månaderna



Specifika utmaningar kopplade till Arbetsförmedlingen

What barriers, if any, did you face accessing services provided by Arbetsförmedlingen?



Analysen av datan från enkäten visar att Arbetsförmedlingens program tar ofta inte hänsyn till yrkeserfarenhet eller medföljande partners status, och långa väntetider samt skiftande handläggare försvårar kontakten för målgruppen. Det råder också förvirring kring programmets målgrupper, vilket skapar osäkerhet och begränsar tillgången till rätt stöd. Begränsade nätverksmöjligheter och långsamma processer för erkännande av kvalifikationer hämmar dessutom karriärutveckling.

Figur 9: Respondenternas upplevda hinder i kontakten med Arbetsförmedlingen

Många medföljande partners, framförallt tredjelandsmedborgare, kommer från länder där det inte finns någon motsvarande myndighet. Bara det faktum att det finns en arbetsförmedling att vända sig till bygger initialt höga förväntningar hos målgruppen att de kan få aktiv hjälp att söka jobb och tips på arbetsgivare att kontakta. Det är ett stort gap mellan målgruppens förväntningar och vilken service Arbetsförmedlingen kan erbjuda vilket leder till frustration och missnöje.

En enkätrespondent uttrycker sig såhär: *"We are not here to take advantage of government funding. I just want AF to help me with guidance and a proper introduction to the Swedish job market."*

Nedan har vi listat de mest förekommande utmaningarna som målgruppen identifierat i intervjuer, enkät och fokusgrupper:

- **Långa väntetider:** Det kan ta 3–6 månader att bli registrerad, och i genomsnitt en månad att komma i kontakt med en handläggare som talar engelska. Kontakter med myndigheten kan också begränsas av krav på BankID eller universitetsregistrering.
- **Begränsad flexibilitet:** Personer som redan har arbete, studerar eller deltar i SFI kan inte ansöka till vissa program som Jobbsprånget, vilket tvingar dem att sluta jobb eller studier för att få tillgång till programmen.
- **Svårigheter att särskilja målgrupper:** Handläggare har problem att skilja mellan olika grupper (till exempel de som kommit som flyktingar till Sverige vs. de som kommit som internationella partners med hög utbildning), vilket kan leda till att rätt stöd inte erbjuds.
- **Bristande information:** Arbetsförmedlingen informerar inte automatiskt medföljande partners om program som Jobbsprånget eller International House Gothenburg, vilket gör att individen själv måste göra research.
- **Otillräcklig matchning mellan behov och tjänster:** Program och jobbmöjligheter är ofta inte anpassade för högutbildade internationella partners, och handledning om vilka arbetsgivare man bör kontakta saknas.
- **Motstridig information:** Råd och vägledning kan skilja sig beroende på vilken handläggare man talar med.
- **Få konkreta nätverksmöjligheter med företag:** Företag som deltar på jobbmässor arrangerade av Arbetsförmedlingen är inte intresserade att bygga relationer och boka in möten utan hänvisar i regel till företagets webbplats eller HR-avdelningen för vidare kontakt. .

Möjligheter och lösningar för snabbare integration på arbetsmarknaden

För att stärka integrationen i Sverige föreslår deltagarna flera möjligheter och lösningar riktade till medföljande partners. Dedikerade program, såsom workshops med fokus på att utveckla viktiga färdigheter för svenska arbetsmarknaden, karriärplanering och mentorprogram med mentorer från samma land, kan ge både vägledning och stöd. Språkutbildning anpassad för yrkesverksamma, som exempelvis "Swedish for Professionals", ses som viktig för att snabbt etablera sig på arbetsmarknaden. Psykisk hälsa bör prioriteras genom resurser och peersupport-grupper som minskar isolering och depression och ger internationella familjer en trygg start och snabbare etablering i regionen.

Åttiotvå respondenter i enkäten bidrog med idéer på hur Arbetsförmedlingen kan utveckla sin service mot målgruppen medföljande partners. För att underlätta för högt utbildade internationella personer, inklusive medföljande partner och studenter, föreslås till exempel ett **snabbspår på Arbetsförmedlingen** som är anpassat efter deras behov att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

Arbetsgivare bör informeras om att flytande svenska inte alltid är ett krav och uppmuntras att stödja internationell talang, exempelvis genom subventionerade anställningar i små och medelstora företag. Konkret matchning mellan internationella partners och arbetsgivare efterfrågas, där till exempel gemensamma workshops kan ge deltagarna möjlighet att visa sina kompetenser utöver CV:t. Medföljande partners kompetens bör integreras i företagets rekryteringsstrategier, och internationella ska ges möjlighet att aktivt bidra till samhället. Slutligen rekommenderas en tydlig **“Job Seeker Roadmap”**, med checklistor och steg-för-steg-guide från ankomst till anställning, för att underlätta övergången till arbetslivet.

Bland annat efterfrågas en snabbare väg in på arbetsmarknaden med en coach eller kontaktperson från Arbetsförmedlingen från dag ett, tydlig och direkt information om program som Jobbsprånget och International House Gothenburg, samt möjligheter att börja med enklare jobb eller volontärarbete för att integrera sig, lära sig språket och etablera sociala kontakter. Dessutom lyfts behovet av information om arbetslöshetskassa och tillgång till Arbetsförmedlingens program även för dem som studerar eller är på deltidsföräldraledighet.

Andra förslag från respondenterna är bland annat:

- **Informationspaket för internationella jobbsökare:** En enkel PDF på engelska som presenterar alla möjligheter och program, såsom Jobbsprånget och Rusta & Matcha. Informationen ska vara lättförståelig för den som inte känner till svenska systemet, och innehålla en tydlig **roadmap och checklista** för steg som jobbsökaren behöver ta.
- **En enda kontaktpunkt:** Ett tydligt sätt att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen för att undvika förvirring.
- **Individuellt anpassad service:** Varje ärende ska behandlas unikt och stöd erbjudas baserat på individens specifika behov.
- **Specialiserad personal:** Arbetsförmedlingen bör ha personal som är specialiserad inom olika branscher för att kunna ge relevant vägledning.
- **Lärande av erfarenheter:** Möjlighet att tala med en “ambassadör” som kan dela erfarenheter och tidigare misstag, för att förbättra programmens effektivitet.

Sammanfattningsvis handlar förslagen om att skapa ett mer strukturerat, individuellt anpassat och lättillgängligt stöd för internationella jobbsökare, med tydliga steg för att underlätta integrationen på arbetsmarknaden. Den samlade datan från målgruppen medföljare som deltagit i kartläggningen visar att med rätt insatser kan både huvudpersoner och medföljande partners snabbare etablera sig, bidra till arbetslivet och få en positiv upplevelse av sin nya vardag i Sverige.

4. Flyttprocessen ur ett myndighetsperspektiv

Work in Sweden är ett regeringsuppdrag som syftar till att stärka Sveriges konkurrenskraft genom att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens. Uppdraget samordnas av Tillväxtverket och involverar elva statliga myndigheter, däribland Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, Skatteverket och Statens Servicecenter. Myndigheterna ska främja internationell arbetskraftsinvandring genom att erbjuda samordnad, tydlig och tillgänglig service som underlättar för internationella talanger och deras familjer att etablera sig, arbeta och bidra till Sveriges arbetsmarknad och konkurrenskraft. Målet är att skapa en mer sammanhållen och förutsägbar myndighetsservice för internationella talanger, arbetsgivare och regioner⁵.

Detta kapitel belyser hur myndigheternas arbete inom ramen för *Work in Sweden* påverkar flytt- och etableringsprocessen för medföljande partners till internationella arbetskraftsinvandrare. Kartläggningen har haft ett särskilt fokus på Arbetsförmedlingen, Migrationsverket, Försäkringskassan, Skatteverket och Statens Servicecenter. Syftet handlar om att identifiera centrala utmaningar, hinder och flaskhalsar för medföljande partner i befintliga myndighetsprocesser för att vidare kartlägga huruvida dessa utmaningar och hinder kan förebyggas eller lösas med hjälp av förändrade processer eller nya lagar och regler.

En generell observation är att samtliga ovan nämnda myndigheter ställer sig positiva till att kartlägga sina respektive processer utifrån ett medföljandeperspektiv för att få mer data och evidens kring målgruppens behov. Samtliga myndigheter har uppmärksammat att medföljande partners behov ofta går under radarn och hamnar i skymundan av huvudkandidaten som fått anställning i Sverige. Det finns en stor förståelse för betydelsen av mer anpassad service och tjänster mot målgruppen ur ett etablerings- och integrationsperspektiv, men samtidigt finns det begränsade möjligheter för myndigheterna att agera inom ramen för sina befintliga uppdrag.

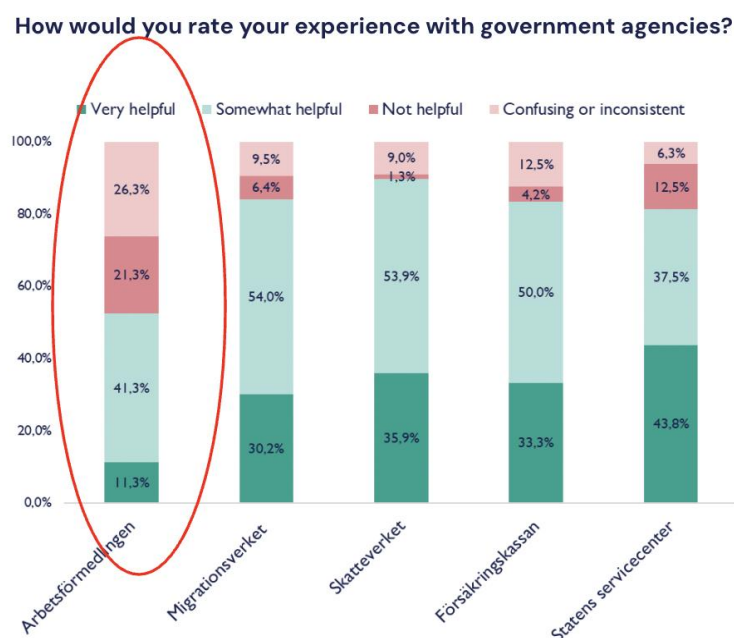
Flera myndigheter lyfter fram vikten av att tydliggöra och konkretisera vad uppdraget att "främja internationell arbetskraftsinvandring" innebär i praktiken. Inom ramen för *Work in Sweden*-uppdraget är det inte alltid enkelt för myndigheterna att balansera detta främjandeuppdrag mot till exempel regeringens parallella krav på noggrann utredning av fusk och missbruk av systemet samt genomförande av säkerhets- och identitetskontroller.

⁵ <https://www.regeringen.se/regeringsuppdrag/2024/03/uppdrag-om-att-starka-samordning-kopplat-till-sveriges-mojligheter-att-attrahera-och-behalla-hogkvalificerad-internationell-kompetens-och-annan-utlandsk-arbetskraft-som-ar-viktig-for-sveriges-konkurrenskraft/>

Myndighetsprocesserna ut ett medföljandeperspektiv

Utifrån den samlade datan från intervjuer, fokusgrupper och enkäten, Partner Experience Study, framgår det tydligt av diagrammet nedan att Arbetsförmedlingen är den myndighet målgruppen/deltagarna har mest bekymmer och utmaningar med.

Figur 10: Respondenternas upplevelse av kontakten med svenska myndigheter



En förklaring till detta kan handla om att merparten av respondenterna befinner sig i en jobbsökarfas och har eller har haft mer regelbunden kontakt med Arbetsförmedlingen än övriga myndigheter. En annan förklaring kan handla om att Arbetsförmedlingens jobbsökarprocess är mer fragmenterad och svårkommunicerad än till exempel ansökan om personnummer. En tredje förklaring kan vara att en stor del av respondenterna fått stöd av sin partners arbetsgivare eller relocationbolag för ansökan om nödvändiga tillstånd och sällan själva behövt kontakta Migrationsverket eller Skatteverket.

Drygt 80% av respondenterna i enkäten upplever att kontakten och servicen hos Migrationsverket, Skatteverket, Försäkringskassan och Statens Servicecenter varit hjälpsam eller mycket hjälpsam. Motsvarande siffra för Arbetsförmedlingen uppgår till drygt 50% och enbart 11% anger att Arbetsförmedlingens service varit mycket hjälpsam. Den siffran kan jämföras med Statens Servicecenter där närmare 45% av respondenterna ser servicen som mycket hjälpsam.

En intressant notering är att de respondenter som befunnit sig kortare tid i Sverige generellt är mer nöjda med Arbetsförmedlingen och Migrationsverket service än de som befunnit sig längre tid i Sverige. Om vi jämför svaren mellan gruppen som varit i Sverige mindre än sex månader med gruppen som varit i landet i 2-3 år eller längre kan vi konstatera att missnöjet med myndigheternas service växer över tid. När det gäller Migrationsverket upplever samtliga respondenter i gruppen

som varit i Sverige mindre än sex månader att myndigheternas service varit mycket eller delvis hjälpsam. För gruppen som varit i Sverige i två till tre år har den upplevda nöjdheten sjunkit från 100% till 75%.

Figur 11: Respondenternas upplevelse av kontakten med Migrationsverket i förhållande till hur länge de varit i Sverige

Satisfaction level with Migrationsverket correlated with time in Gothenburg/West Sweden



N = 63

Samma mönster blir tydligt i svarsdatan för Arbetsförmedlingen. För gruppen respondenter som varit i Sverige i mindre än sex månader är enbart 11% missnöjda med Arbetsförmedlingen jämfört med 73% av respondenterna som befunnit sig i Sverige tre år eller längre. Motsvarande avvikelser går inte att upptäcka i nöjdheten med Skatteverket, Försäkringskassan och Statens Servicecenter där respondenterna har en mer jämn upplevelse av servicen oavsett hur länge de befunnit sig i landet.

Figur 12: Respondenternas upplevelse av kontakten med Arbetsförmedlingen i förhållande till hur länge de varit i Sverige

Satisfaction level with Arbetsförmedlingen correlated with time in Gothenburg/West Sweden



N = 80

Nedan har vi för respektive myndighet sammanfattat de mest centrala behoven, utmaningarna och flaskhalsar som myndigheterna själva identifierat för medföljande partner i sina befintliga processer. Varje avsnitt avslutas med en kortare summering kring förslag på åtgärder och förbättringar.

4.1 Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har i uppdrag att stödja arbetssökande och arbetsgivare på den svenska arbetsmarknaden. För internationella arbetstagare och deras medföljande partners spelar myndigheten en central roll när det gäller inskrivning, arbetsförmedlande insatser och matchning mot arbetsgivare. Trots ett brett uppdrag är stödet ofta generellt snarare än anpassat för medföljande partner till internationella arbetskraftsinvandrare, vilket skapar behov av särskilda program och tydligare informationsinsatser.

Behov och utmaningar

Sammanfattningsvis visar erfarenheterna från förra kapitlet att medföljande partners har behov av ett tidigt, strukturerat, individuellt anpassat och lättillgängligt stöd både mot arbetsgivare och arbetsmarknaden med tydliga steg för att underlätta integrationen på arbetsmarknaden. Målgruppens prioriterade behov av guidning, rådgivning och anpassade tjänster och "snabbspår" för att effektivisera inträdet på svensk arbetsmarknad är svåra att realisera utifrån Arbetsförmedlingens befintliga uppdrag som har ett tydligare fokus på att prioritera de målgrupper som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid.

Inom ramen för Arbetsförmedlingens uppdrag att främja integration och kompetensförsörjning, inklusive stöd till internationella arbetskraftsinvandrare, finns det inget riktat stöd mot målgruppen medföljande partner. Målgruppen får söka sig till Arbetsförmedlingen som vilken annan arbetssökande som helst. Då majoriteten av medföljande partner inte pratar svenska vittnar många i målgruppen om att man i regel behöver vänta ca 30 dagar innan man blir kontaktad av en engelsktalande handläggare för det första inskrivningssamtalet.

I samarbete med *EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) Sweden*, erbjuder Arbetsförmedlingen viss rådgivning och stöd till internationella arbetskraftsinvandrare, forskare och studenter som rekryteras till Sverige från ett annat EU-land⁶. Eures TMS är ett EU-finansierat, icke-vinstdrivande projekt som främjar arbetsmobilitet inom EU, Norge och Island. Projektet matchar arbetssökande med arbetsgivare som har svärbemannade tjänster och erbjuder stödinsatser via EURES.

⁶ **EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) Sweden - Arbetsförmedlingen**
<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/sa-hittar-du-jobbet/hitta-jobbet-utomlands/eures-targeted-mobility-scheme-tms-sweden>

Arbetssökande kan få ekonomiskt stöd för exempelvis flytt, bosättning, språkutbildning och erkännande av kvalifikationer. Arbetsgivare kan få ekonomiskt stöd för integrations- och utbildningsprogram för nyanställd personal. Stödet kan till exempel omfatta språkstudier i svenska före ankomst till Sverige, fysiska och digitala evenemang, flytthjälp och information och rådgivning till arbetsgivaren.

TMS Sweden koordineras av Arbetsförmedlingen och finansieras inom ramen för EU-kommissionens program för sysselsättning och social innovation. Information till arbetssökande och arbetsgivare förmedlas via Arbetsförmedlingens EURES-rådgivare och hemsidan [EURES Targeted Mobility Scheme \(TMS\) Sweden - Arbetsförmedlingen](#). Finansieringen för TMS Sweden sträcker sig fram till 2027. Därefter är det osäkert huruvida Arbetsförmedlingen i samarbete med EURES kan fortsätta erbjuda någon form av liknande service mot internationella arbetskraftsinvandrare, forskare och studenter som rekryteras till Sverige från ett annat EU-land.

Tjänsterna som Arbetsförmedlingen tillhandahåller via EURES omfattar inget riktat stöd för medföljande partner. Myndigheten betonar att det är helt avgörande att knyta kontakter med lokala samarbetspartners som exempelvis International House Gothenburg för att kunna erbjuda hela familjen, inklusive medföljande partner, ett bra mottagande som inkluderar mer skraddarsydd information om svensk arbetsmarknad och skolsystemet.

Gapet mellan målgruppens förväntningar och Arbetsförmedlingens befintliga process och uppdrag kopplat till att erbjuda stöd och service till internationella arbetskraftsinvandrare kan sammanfattas i följande punkter:

Utmaningar och flaskhalsar

- Arbetsförmedlingen saknar ett särskilt program för medföljande, vilket innebär att de ofta måste söka jobb på samma villkor som svenska arbetssökande.
- Stödet och tjänsterna som erbjuds via EURES har begränsade insatser för medföljande partners och omfattar enbart EU-medborgare.
- Språkbarriärer och bristande kunskap om svenska arbetsmarknadsprocesser hos målgruppen skapar stora hinder.
- Svenska processer är ofta långa och svåra att navigera för internationella medföljande, särskilt jämfört med andra länder som Danmark.
- Medföljande blir ofta isolerade och känner sig ensamma om de inte får tidigt stöd för integration på arbetsmarknaden.

Möjligheter och lösningar

Arbetsförmedlingen själva förespråkar framför allt långsiktiga och regionalt förankrade lösningar för att effektivisera mottagandet av medföljande partner och snabbare kunna integrera målgruppen på arbetsmarknaden. Utifrån kartläggningens samlade input kan myndighetens egna förslag på

förbättringsområden dels sammanfattas i följande åtgärder som kräver mer omfattande reformer och lagförändringar:

- **Tydligare uppdrag från regeringen**

Arbetsförmedlingen efterfrågar ett tydligare uppdrag från regeringen hur myndigheten själva eller i samarbete med andra aktörer ska jobba mer systematiserat och koordinerat med målgruppen högkvalificerad arbetskraft och deras medföljande partner.

- **Regionala/lokala hubbar för mottagande av medföljande parter**

För att kunna möta behov som medföljande partners efterfrågar, som till exempel snabbspår för högkvalificerad arbetskraft, menar Arbetsförmedlingen att det kanske inte är en myndighet som är bäst lämpad att vara den som genomför. Myndigheten föreslår att man ger regionala eller lokala hubbar och aktörer, som exempelvis ett International House, finansiering och uppdraget att skapa riktade career-program för medföljande, med fokus på nätverk, mentorskap och praktiska råd om den svenska arbetsmarknaden. Staten kan bidra med ekonomisk långsiktighet och koordinering av insatser för att skapa ett nationellt erfarenhetsutbyte mellan kommunala och regionala utförare.

Det har även framkommit idéer på lösningar som går att realisera genom förändrade interna processer och prioriteringar inom ramen för Arbetsförmedlingens befintliga uppdrag:

- **Förenklad inskrivningsprocess för högkvalificerad internationella arbetssökande**

För att korta ner den initiala väntetiden på 30 dagar för att bli uppringd av engelsktalande handläggare skulle Arbetsförmedlingen kunna låta en mindre grupp handläggare/enhet inom myndigheten ansvara för samtliga inskrivningsärenden för medföljande partner till högkvalificerad internationell arbetskraft.

Förutom att effektivisera inskrivningsprocessen skulle myndigheten bygga upp en intern kunskapsbank om medföljande partners behov och kunna vidareutveckla mer anpassat stöd och rådgivning som mer träffsäkert möter målgruppens förväntningar. Exempel på fungerande modeller är Jobbsprånget och språkprogram som kombinerar arbete och språkinläring.

- **Tidig språkträning för hela familjen**

En annan idé som Arbetsförmedlingen lyfter är att se över möjligheterna att inom ramen för kommissionsbidraget för EURES-samarbetet kunna ansöka om relocationtjänster och språkträning för hela familjen i hemlandet innan flytt. I nuläget erbjuds den tjänsten till huvudkandidaten, men tiden efter ankomst till Sverige och integrationsprocessen skulle underlättas om hela familjen fick börja läsa svenska i hemlandet.

Sammanfattning möjligheter och lösningar

Arbetsförmedlingen betonar behovet av långsiktiga och regionalt förankrade lösningar för att förbättra mottagandet av medföljande partner och påskynda deras etablering på arbetsmarknaden. Ett tydligare uppdrag från regeringen skulle ge myndigheten större möjlighet att arbeta systematiskt och koordinerat med högkvalificerad arbetskraft och deras familjer.

Förslag på mer omfattande reformer inkluderar etablering av regionala eller lokala hubbar, exempelvis International House, med uppdrag att skapa riktade karriärprogram för medföljande, med fokus på nätverk, mentorskap och praktisk vägledning om den svenska arbetsmarknaden. Staten kan bidra med långsiktig finansiering och koordinering för att möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan kommunala och regionala aktörer.

Inom ramen för befintliga uppdrag föreslås även interna processförbättringar, såsom förenklad inskrivningsprocess med dedikerade handläggare, uppbyggnad av en intern kunskapsbank om medföljande partners behov samt tidig språkträning för hela familjen, exempelvis via EURES-relocationtjänster redan innan ankomst.

Genom att kombinera tydligare uppdrag, regional samordning och förbättrade interna processer kan Arbetsförmedlingen skapa ett mer effektivt, träffsäkert och familjevänligt stöd för medföljande partners, vilket stärker Sveriges attraktionskraft som arbetsmarknad för internationell kompetens och underlättar etableringen för familjer.

Se sammanfattning av lösningar och möjligheter i tabellen nedan:

Kategori	Föreslagen åtgärd	Beskrivning/syfte
Kräver lagändring/ omfattande reform	Tydligare uppdrag från regeringen.	Ge Arbetsförmedlingen mandat att arbeta mer systematiskt och koordinerat med högkvalificerad arbetskraft och deras medföljande.
	Regionala/lokala hubbar för medföljande.	Finansiering och uppdrag till aktörer som International House för karriärprogram, nätverk och mentorskap.
Kräver uppdaterade processer och rutiner	Förenklad inskrivningsprocess.	Dedikerad enhet för medföljande partners för snabbare inskrivning och bättre service.
	Intern kunskapsbank om medföljande partners behov.	Förbättrad rådgivning och mer träffsäkert stöd, med exempel från Jobbsprånget och språkprogram.
Kräver ökade resurser	Personal och kompetens för dedikerad inskrivning	Resurser för handläggare och för att bygga och underhålla kunskapsbank/FQA.
	Finansiering av regionala/lokala hubbar.	Långsiktig statlig finansiering för att stödja karriärprogram och samordning mellan aktörer.
	Resurser för språkträning innan ankomst.	Finansiering av relocation- och språktjänster för hela familjen. .

4.2 Migrationsverket

Migrationsverket ansvarar för prövning av rätten till uppehållstillstånd, och är därmed en av de mest centrala myndigheterna för arbetstagare och deras familjer från tredje land. Myndigheten har en dubbel roll i prövningen av ansökningar om arbetstillstånd eftersom den både ska säkerställa att seriösa villkor på arbetsmarknaden upprätthålls och att missbruk och exploatering motverkas, samtidigt som efterfrågad högkvalificerad kompetens hanteras i en förutsägbar och snabb process.

Arbetstagare i högkvalificerade yrken, forskare och doktorander, samt deras familjemedlemmar som söker samtidigt som huvudsökanden har ett snabbspår så till vida att dessa ansökningar hanteras inom 30 dagar om de är kompletta. För familjemedlemmar som väljer att söka vid ett senare tillfälle än arbetstagaren finns dock inget snabbspår för anhöriga till högkvalificerade utan de hanteras i turordning och med viss prioritet, men handläggningstiden är mer oförutsägbar än de utlovade 30 dagarna ovan. Regelverket ger möjlighet för medföljande partner att beviljas både uppehålls- och arbetstillstånd om övriga villkor är uppfyllda. Med ett sådant tillstånd är det möjligt att arbeta i Sverige. Tillståndet ställer, vad gäller medföljandes tillstånd, inga särskilda krav på lönenivåer eller liknande.

Behov och utmaningar

Kartläggningen identifierar följande strukturella och operativa utmaningar kopplade till migrationsprocessen för medföljande partner:

- **Medföljande som flyttar till Sverige efter sin partner.** Migrationsverket har olika möjligheter till prioritering av ärenden för medföljande beroende på om de ansöker samtidigt som huvudpersonen eller senare vilket skapar osäkerheter kring handläggningstid.
- **Osäkerhet kring status och regler.** Medföljandes uppehållstillstånd är kopplat till huvudpersonens tillstånd, vilket kan leda till instabilitet vid ändrade anställningsförhållanden eller separation.
- **Kommunikationsutmaningar.** Regler som t.ex. möjligheten att söka och beviljas uppehållstillstånd inifrån Sverige som beskrivs i 5 kap 18 § Utlänningslagen är svåra att förklara för individer, och Migrationsverkets serviceskyldighet sträcker sig till att förklara regelverk, men inte till att ge enskilda individer råd i olika situationer.
- **Handläggningstider.** Även med servicelöfte på 30 dagar (SSYK-kod I–3⁷) kan ärenden ta upp till fyra månader, delvis beroende på säkerhetsprövningar och komplexitet i ärendet.

⁷ Migrationsverket använder Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK 2012) för att sortera ansökningar. Högkvalificerad arbetskraft är yrken med SSYK-kod 1–3 som inte tillhör branscher där Migrationsverket tillämpar högre utredningskrav.

1. Chefsyrken
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande.

EU-blåkort, ICT-tillstånd och forskare räknas också till högkvalificerad arbetskraft.

<https://www.migrationsverket.se/arbetsgivare/om-du-ska-anstalla-hogkvalificerad-arbetskraft.html>

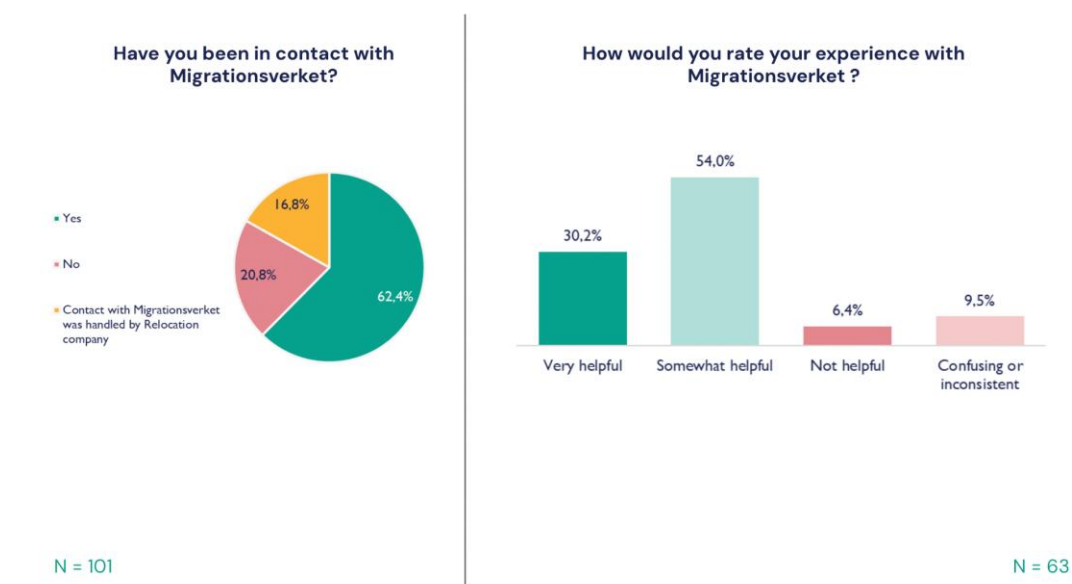
I intervjuer med Migrationsverket har följande utmaningar diskuterats kopplade till migrationsprocessen för medföljande partner och andra familjemedlemmar:

- Avsaknaden av kategorisering av medföljande som söker i efterhand i kombination med otydligheten kring handläggningstiden för eftersökande familjemedlemmar.
- Viss lagstiftning som inte är svår att tillämpa, men som är svår att förklara eftersom konsekvenserna för individen kan bli ganska drastiska som till exempel varför en partners anställning inte kan utgöra en egen grund för fortsatt uppehållstillstånd i alla lägen.
- Balansgången mellan att ge service och stöd, men att inte ge individuella råd som kan tolkas som förhandsbesked på myndighetens prövning av rätten till uppehållstillstånd.

De strukturella och operativa utmaningar som kartläggningen identifierat ovan, framförallt gällande transparens och förutsägbarhet, återspeglas till stor del i målgruppens upplevelse av myndigheten.

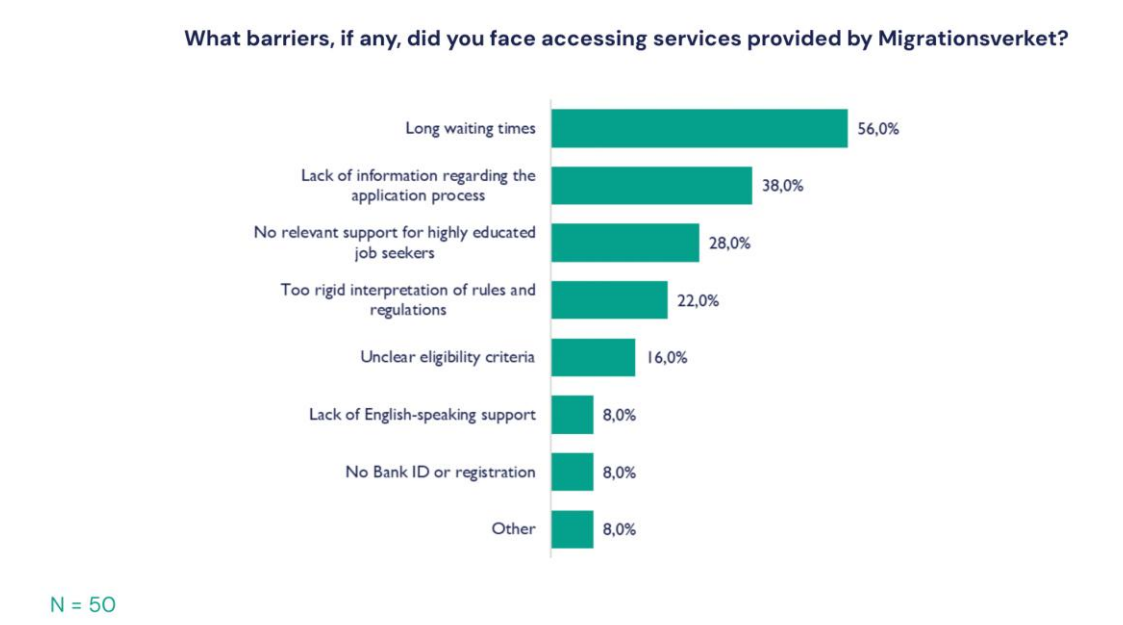
Drygt 60% av respondenterna i enkäten, Partner Experience Study, har haft en direktkontakt med Migrationsverket. Av dessa anger en överhängande majoritet att de upplevt Migrationsverket service som hjälpsam eller mycket hjälpsam.

Figur 20: Respondenternas upplevelse av kontakten med Migrationsverket



Det största hindret målgruppen själva identifierar är långa väntetider (56%), följt av bristande information och transparens kring ärendestatus och ansökningsprocessen. Flera av respondenterna vittnar om att de fått olika besked kring sin ansökan beroende på vilken handläggare de pratat med.

Figur 21: Respondenternas upplevda hinder i kontakten med Migrationsverket



För drygt 16% av respondenterna har kontakt med Migrationsverket gått via relocation-bolag. De relocation-bolag som deltagit i kartläggningen bekräftar målgruppens bild och ser ett särskilt behov av reformer som möjliggör snabbare och mer förutsägbara handläggningstider för uppehålls- och arbetstillstånd, förenklade processer för familjeanknytning, samt ökad flexibilitet i arbetsvillkor för högkvalificerad arbetskraft.

Möjligheter och lösningar

För att förbättra processen och minska osäkerheten identifieras följande möjligheter:

- **Större flexibilitet att byta status från medföljande till huvudsökande**
Se huvudperson och medföljande som en integrerad enhet i ansöknings- och prövningsprocessen, för att minska risken att medföljande blir kvar i osäkerhet vid ändringar i huvudpersonens status.
- **Kommunikation och transparens**
Ge målgruppen tydlig information om väntetider, befintliga regler och villkor, inklusive 5:18-regeln⁸ och möjligheten att byta status och tillståndstyp. Det handlar i första hand inte om att ändra befintlig lagstiftning utan snarare tydligare kommunicera och förklara för målgruppen hur det befintliga systemet fungerar.
- **Förtydliga Migrationsverkets uppdrag som främjare**
Inom ramen för *Work in Sweden*s myndighetssamverkan behöver det tydligare framgå vad "främja internationell arbetskraftsinvandring" konkret innebär för Migrationsverket i praktiken. Begreppet främja ger inte Migrationsverket direkta mandat och verktyg att ändra befintliga migrationsprocesser i syfte att underlätta för internationella arbetskraftsinvandrare och medföljande partner. Här behövs

⁸ https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/departementsserien/nya-regler-om-ansokningsforfarande-for-vissa_hdb418/html/

snarare skarpare verktyg i form av lagstiftning som kan underlätta och främja högkvalificerad arbetskraftsinvandring.

Utöver ovanstående möjligheter och förslag på lösningar visar kartläggningen att införandet av ett nytt EU-direktiv från maj 2026 kommer att förenkla och harmonisera processen för tredjelandsmedborgare som vill arbeta inom EU. Direktivet syftar till att införa ett gemensamt ansökningsförfarande för ett kombinerat uppehålls- och arbetstillstånd samt fastställa gemensamma regler för rättigheter och likabehandling av lagligen bosatta arbetstagare från länder utanför EU⁹.

Kartläggningen har även observerat att regeringen i juni la fram en departementspromemoria (2025:18) som innehåller förslag till ändringar av befintlig lagstiftning i syfte att förenkla arbetstillstandsprocessen. I promemorian föreslås bland annat att arbetstillstånd inte längre ska vara knutna till en specifik arbetsgivare eller typ av arbete. Istället införs en anmälningsskyldighet vid byte av arbetsgivare, vilket gör det enklare för arbetstagare att byta jobb utan att ansöka om nytt tillstånd. Förslaget innehåller även en förlängd omställningsperiod på upp till sex månader vid arbetslöshet för personer som haft arbetstillstånd i mer än två år, kopplat till ett försörjningskrav. Syftet är att förenkla regelverket och stärka Sveriges attraktivitet för internationell arbetskraft¹⁰.

Några av relocation-bolagen som intervjuats i kartläggningen efterfrågar specifika förbättringsområden som förutsätter ändringar i lagstiftningen:

- **Spårbyte – från medföljande till huvudsökande**

Ett ökat antal varsel, särskilt inom batteriindustrin, har skapat utmaningar när huvudsökande blir uppsagda medan medföljande fortfarande har anställning. Nuvarande lagstiftning försvårar att byta huvudsökande, eftersom ansökan ofta måste göras från hemlandet och handläggningen är mer restriktiv de första två åren. Detta leder till extra kostnader, tid och resor för alla parter.

- **Föreslagen lösning:** Utlänningslagen, 5:18-regeln, bör göra undantag från huvudregeln att nya arbetstillstånd ska sökas från hemlandet, om utlänningen som befinner sig i Sverige är medföljande eller nära anhörig till en utlänning som anses inneha en anställning som uppfyller kriterierna för arbete som definieras som högkvalificerad arbetskraft.

Ett konkret förslag är att införa möjlighet för medföljande som har anställning i Sverige att skicka in en enkel förfrågan om omprövning av huvudsökande när den nuvarande huvudsökande blir uppsagd. Detta skulle förenkla processen, minska administrativa bördor och kostnader.

- **Undantag i lagstiftningen för ansökan om permanenta uppehållstillstånd för medföljande barn som fyllt 18 år och går på gymnasiet**

En central utmaning för medföljande barn rör möjligheten att erhålla permanent uppehållstillstånd

⁹ <https://eur-lex.europa.eu/SV/legal-content/summary/non-eu-workers-a-single-permit-for-residence-and-work-in-the-eu-2026.html>

¹⁰ Departementsserien 2025:18

Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd

(PUT) efter de fyllt 18 år. Huvudsökande förälder och medföljande barn under 18 år har möjlighet att ansöka om PUT efter tre år i Sverige. För medföljande partner finns möjligheten att erhålla PUT efter tre års vistelse, förutsatt att de har en anställning. Lagändringar som trädde i kraft 2021 har inneburit att medföljande barn över 18 år och medföljande partner måste ha egna grunder och en egen inkomst för att stanna i Sverige. Detta drabbar framförallt familjer som kom till Sverige med barn i äldre tonåren och som fortfarande går på gymnasiet när tiden bli aktuell att ansöka om PUT. Grundtanken i systemet är att hålla ihop familjen, men praktiska hinder och bristande information gör att många familjer blir oroad och överraskade av regelverket.

Sverige har inga uppehållstillstånd knutna till studier på gymnasienivå. Upphållstillstånd för studier gäller enbart för eftergymnasial utbildning och ska sökas från hemlandet vilket innebär att individen måste lämna Sverige för att ansöka. I en av intervjuerna med relocation-bolagen framkom att barn som går IB-program i Sverige i vissa fall kan omfattas av undantag, men det är ingen given regel.

Tillfälliga arbetstillstånd kan däremot förlängas för medföljande barn upp till 21 år, och i praktiken blir den rekommenderade lösningen för familjer med barn som är 18 år att i första hand avvakta att ansöka om PUT och istället förlänga det tillfälliga arbetstillståndet för att undvika att familjen splittras.

Rekommenderad lösning som framkommit i dialogen med relocation-bolag är att se över befintligt lagstiftning för ansökan om PUT och göra undantag för de familjer som har medföljande barn som är 18 år så de kan slutföra sin gymnasieutbildning.

- **Implementera ett certifieringssystem för trovärdiga arbetsgivare**

Migrationsverket bör återinföra det tidigare certifieringssystemet där relocation-bolagen intygar att ansökan om arbetstillstånd är rätt utförd och att arbetsgivaren som rekryterar har blivit tidigare kontrollerad och godkänd av Migrationsverket. Om båda dessa krav är uppfyllda läggs ansökan i certifieringskö för snabbare handläggning.

- **Enhetlig hantering av frågor från privatpersoner och ombud**

Idag kan samma fråga ge olika svar beroende på vilken handläggare som tar emot den, vilket skapar osäkerhet och bristande rättssäkerhet.

Rekommenderad lösning: Regeringen ska i regleringsbrevet till Migrationsverket tilldela myndigheten uppdraget att:

- Säkerställa att ändamålsenliga och behovsanpassade kompetenshöjande åtgärder skyndsamt genomförs för den personal inom kundcenterfunktionen som ansvarar för hantering av inkommande telefonsamtal och e-postförfrågningar.
- Ökad enhetlighet i myndighetens information till sökande och säkerställa sammanhållen ärendehandläggning och kunskapsöverföring mellan medarbetare, så att beslut blir konsekventa oavsett vem som handlägger ärendet.

Sammanfattning möjligheter och lösningar

Kartläggningen identifierar flera möjliga åtgärder för att stärka förutsättningarna för internationella arbetskraftsinvandrare och deras medföljande familjemedlemmar. De föreslagna lösningarna spänner över tre områden: lagstiftning, processutveckling och resursförstärkning.

På lagstiftningsnivå framhålls behovet av större flexibilitet i systemet, bland annat genom undantag från den så kallade 5:18-regeln för spårbyte av huvudsökande och medföljande av högkvalificerad arbetskraft, samt möjlighet för medföljande barn som fyllt 18 år att beviljas permanent uppehållstillstånd för att kunna slutföra gymnasiestudier i Sverige. Dessutom föreslås att Migrationsverket ges tydligare mandat att arbeta främjande inom ramen för internationell kompetensförsörjning, samt att lagstiftningen gör det möjligt att byta status mellan medföljande och huvudsökande utan krav på utresa.

På processnivå handlar förslagen främst om ökad förutsägbarhet, rättssäkerhet och tydlighet. Detta innefattar att huvudperson och medföljande bör ses som en integrerad enhet i prövningsprocessen, samt att information om regler, väntetider och möjligheter till statusbyte kommuniceras mer transparent. Även ett återinfört certifieringssystem för arbetsgivare och relocation-bolag samt enhetlig hantering av ärenden inom Migrationsverket föreslås.

Slutligen betonas behovet av förstärkta resurser, särskilt inom Migrationsverkets kundcenter, för att höja kompetensen, förbättra bemötandet och säkerställa konsekvent information. Samtidigt krävs resurser för att implementera kommande lagändringar och EU-direktiv på ett samordnat och effektivt sätt.

Nedan har vi kategoriserat föreslagna lösningar utifrån vilka åtgärder som krävs för att realisera dem.

Kategori	Föreslagen åtgärd	Beskrivning/syfte
Kräver lagändring	Spårbyte från medföljande till huvudsökande och undantag från 5:18-regeln.	Möjlighet för medföljande som har anställning i Sverige att bli undantagen 5:18-regeln och kunna ansöka om att stå som huvudsökande om huvudsökande blir uppsagd.
	PUT för medföljande barn över 18 år.	Möjlighet för 18-åringar som går i gymnasiet att undantas från nuvarande lagstiftning för PUT och kunna slutföra utbildningen utan att tvingas lämna landet.
Kräver uppdaterade processer och rutiner	Integrerad prövning av huvudperson och medföljande.	Öka rättssäkerheten och minska osäkerhet vid statusförändringar.
	Förbättrad kommunikation och transparens.	Tydligare information om regler, väntetider och tillståndstyper.
	Certifieringssystem för arbetsgivare/relocation-bolag.	Skapa snabbspår för trovärdiga aktörer och minska handläggningstider.

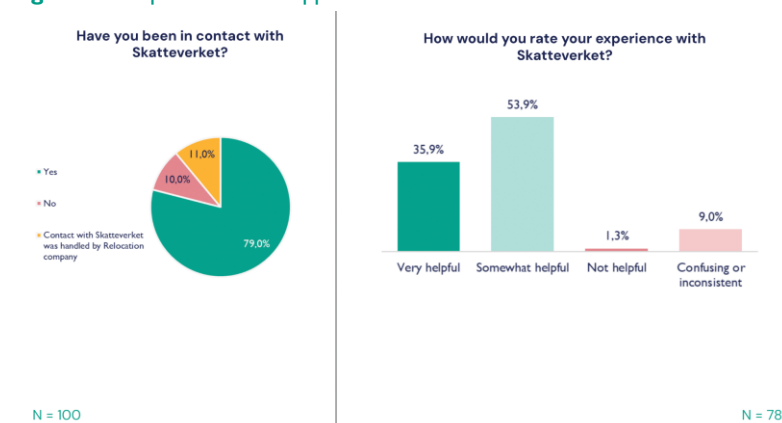
	En enhetlig ärendehantering.	Säkerställa konsekventa beslut oavsett handläggare.
	Konkretisering av Migrationsverkets främjandeuppdrag.	Tydligare mandat och verktyg för att aktivt underlätta internationell arbetskraftsinvandring.
Kräver ökade resurser	Kompetenshöjande insatser inom kundcenter.	Förbättrat bemötande och korrekt information till målgruppen.
	Resurser för kunskapsöverföring , intern koordinering och implementering av	Stärka intern rättssäkerhet och effektivitet i handläggningen
	Resurser för implementering av EU-direktiv och lagändringar.	Anpassa system, rutiner och digitala processer till nya regelverk.

4.3 Skatteverket

Skatteverket ansvarar för beskattning och folkbokföring. Det innebär bl.a. att de utfärdar och hanterar person- och samordningsnummer, processer som är centrala för internationell arbetskraftsinvandring. Myndigheten är ofta den första instansen som nyanlända möter och spelar därför en avgörande roll för etableringen i Sverige. Ett viktigt utvecklingsområde är att förenkla och effektivisera processerna, särskilt kopplat till samordningsnummer och samordning med andra myndigheter.

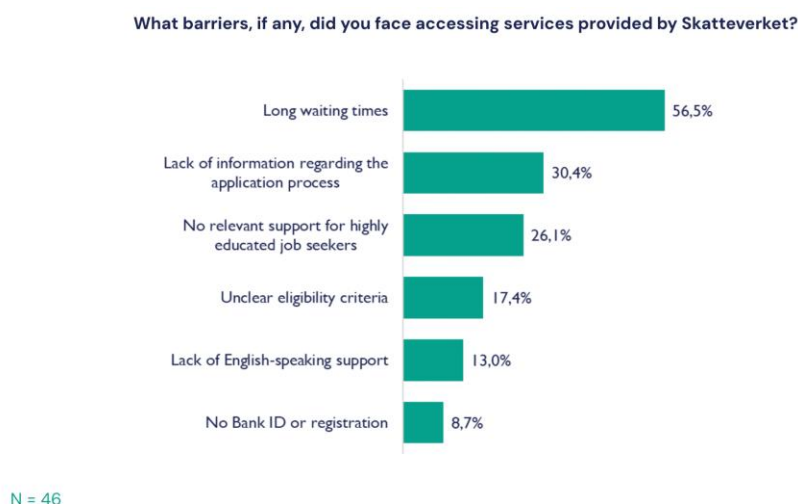
Skatteverket är den myndighet som uppfattas som mest hjälpsam och smidig att ha kontakt med utifrån målgruppens perspektiv. I enkäten har 80% av respondenterna varit i direkt kontakt med Skatteverket och närmare 90% av dessa upplever att kontakten med Skatteverket varit hjälpsam eller mycket hjälpsam.

Figur 22: Respondenternas upplevelse av kontakten med Skatteverket



Den främsta anledningen för målgruppen att kontakta Skatteverket var ansökan om personnummer. Den höga kundnöjdheten från respondenterna är sannolikt ett resultat av Skatteverkets insatser de senaste åren att effektivisera handläggningstider och processer. Utifrån respondenternas upplevda hinder finns det dock förbättringspotential att korta ner väntetiderna ytterligare och att få mer anpassad information om hur själva ansökningsprocessen går till.

Figur 23: Respondenternas upplevda hinder i kontakten med Skatteverket



Behov och utmaningar

Den senaste noteringen visar att väntetiden för att registrera sig och ansöka om personnummer under "Flytta till Sverige" är 30 dagar, oavsett anledning till flytt (anställning, studier, asyl, anhörig). Myndigheten saknar idag en samlad tjänst eller paketslösning för medföljande partner och familjemedlemmar. Enligt myndigheten själva finns det förbättringspotential kring området som rör ansökan om personnummer. Handläggningstiden för personnummer skulle kunna kortas ner avsevärt om det gick att förbättra möjligheterna för digital identifiering redan från hemlandet. Lagändringar behövs för att möjliggöra digital ansökan med biometri, verifiering vid inpassering, uppföljning av personer som lämnat Sverige och ökat informationsutbyte mellan myndigheter. För tredjelandsmedborgare skulle handläggningstiden av personnummer kunna effektiviseras om det var möjligt att påbörja sin personnummeransökan parallellt med ansökan om arbetstillstånd hos Migrationsverket.

I intervjun med representanter från Skatteverket lyfte myndigheten att de största utmaningarna och flaskhalsarna uppstår för de individer som ska arbeta kortare tid än 12 månader i Sverige och därför får ett samordningsnummer (istället för personnummer). Processer kring samordningsnummer och identitet är komplexa delvis för att det är uppdelade mellan beskattnings- och folkbokföringsverksamheterna, eftersom de ur lagstiftarens perspektiv är att betrakta som två olika myndigheter med sekretessregler dem emellan. Det leder ofta till lång handläggningstid och varierande information beroende på handläggare. Fysiska besök och begränsad digitalisering skapar

ytterligare hinder. Möjligheter finns i att införa riskbaserad bedömning, digitala system och tydligare väg in för kontakt, vilket kan korta handläggningstiden och stärka samverkan mellan myndigheter.

Sammanfattning utmaningar och flaskhalsar:

- Väntetiden för att registrera sig och ansöka om personnummer är 30 dagar, oavsett anledning till flytt (anställning, studier, asyl, anhörig).
- Processerna för internationella arbetskraftsinvandrare och medföljande är komplexa och fragmenterade, särskilt för korttidsvistelser med samordningsnummer.
- Två separata enheter (skattedelen och folkbokföringen) gör samordningen svår.
- Ansökningsmallar är otydliga, och samma fråga kan få olika svar beroende på handläggare.
- Fysiska besök krävs regelmässigt för identifiering, vilket kan innebära långa resor och hinder för målgruppen.
- BankID och digitala lösningar är inte tillgängliga för alla, till exempel kräver det att man har ett personnummer, vilket försvårar ansökningar och självservice.

11% av respondenterna har haft en indirekt kontakt med Skatteverket via relocation-bolag. De Relocation-bolag som deltagit i kartläggningen bekräftar målgruppens bild och önskar att de gick att korta ner väntetider och få en väg in till Skatteverket med en dedikerad kontaktperson.

Ett av relocation-bolagen har identifierat en annan tröskel som rör ansökan om skattelättnader för höginkomsttagare. Det finns en så kallad "Expertskatt" i Sverige för vissa yrken, men ansökan måste göras inom 90 dagar från att man anländer till Sverige¹¹. Detta kan skapa utmaningar för medföljande partner som oftast får jobb långt mycket senare och då inte får ta del av samma förmåner som sin partner.

Möjligheter och lösningar

Möjligheter finns i att införa riskbaserad bedömning, digitala system och tydligare väg-in för kontakt, vilket kan korta handläggningstiden och stärka samverkan mellan myndigheter. Under 2025 sätts en pilot hur Skatteverket kan testa ett riskvärderingssystem och förenkla för offentliga och trovärdiga arbetsgivare. 60-70% av ärenden kommer in på papper. Utöver detta pågår ett internt förbättringsarbete.

För att få till snabbare och smidigare processer för både EU- och tredjelandsmedborgare och deras medföljande partner sammanfattar Skatteverket följande förbättringsområden:

- Möjlighet att identifiera sig digitalt redan från hemlandet bör förbättras.
- Skapa en tydlig väg in för kontakt med myndigheten och stärka samverkan med andra myndigheter. Flera myndigheter behöver praktisk samverkan, inklusive informationsdelning.

¹¹ Ersättningar till utländska experter, forskare eller andra nyckelpersoner:
<https://www4.skatteverket.se/rattsligvagledning/edition/2025.6/323980.html>

- Ökad automatisering för rutinärenden och riskbaserad urvalsmodell för manuell hantering av ärenden med förhöjd risk rekommenderas.
- En användarvänlig digital lösning för identifiering, oavsett medborgarskap, är central för effektiv service och kontroll.
- Använda resultat från pilotprojekt inom Work in Sweden-uppdraget för att kunna visa på potentialen att förenkla för offentliga och trovärdiga arbetsgivare. Detta är en lösning som efterfrågas av flera av Relocation-bolagen som gärna skulle se att Skatteverket införde en form av certifieringssystem för trovärdiga arbetsgivare för att kunna effektivisera handläggningstiden av certifierade ansökningar.

Förslag på förbättringar som kräver ändringar i lagstiftningen:

- Möjliggöra digital ansökan om folkbokföring och samordningsnummer och andra tillstånd/registreringar redan från hemlandet med biometri i passet.
- Införa verifiering vid inpassering med ansiktigenkänning.
- Ändra regler för uppföljning när personer har avslutat sin vistelse, för att undvika kvarvarande identiteter och personnummer utan faktisk närvaro.
- Öka möjligheten till informationsutbyte mellan myndigheter både för service- och kontrollsyften.
- Skapa rättslig grund för automatiserad riskbaserad handläggning och prioritering av ärenden med högre risk. Införandet av riskbaserad bedömning för samordningsnummer skulle kunna korta ner handläggningstiden avsevärt.

Sammanfattning möjligheter och lösningar

Kartläggningen visar att Skatteverket har flera möjligheter att effektivisera handläggningen för internationella arbetskraftsinvandrare och deras medföljande partner. Centrala åtgärder omfattar digital identifiering redan från hemlandet, ökad automatisering av rutinärenden, riskbaserad urvalsmodell för ärenden med förhöjd risk samt tydligare kontaktvägar och praktisk samverkan med andra myndigheter. Dessa åtgärder syftar till att korta handläggningstider, öka rättssäkerheten och underlätta etableringen för både arbetstagare och deras medföljande familjemedlemmar.

Under 2025 planeras ett pilotprojekt för att testa riskbaserad handläggning och förenklingar för offentliga och trovärdiga arbetsgivare, vilket även adresserar behovet av certifieringssystem som efterfrågas av relocation-bolag. För att uppnå full effekt krävs i vissa fall lagändringar, exempelvis för digital ansökan med biometri, verifiering vid inpassering och rättslig grund för automatiserad riskbedömning, samtidigt som processförbättringar och resurser för digitalisering, automatisering och samordning är avgörande för att säkerställa snabb och korrekt handläggning.

Genom att kombinera lagstiftning, uppdaterade processer och förstärkta resurser kan Skatteverket skapa ett mer förutsägbart, transparent och effektivt system, vilket stärker Sveriges attraktionskraft som arbetsmarknad för internationella talanger och underlättar integrationen för deras medföljande familjer.

Samtliga åtgärder sammanfattas och kategoriseras i tabellen nedan:

Kategori	Föreslagen åtgärd	Syfte/beskrivning
Kräver lagändring	Digital ansökan med biometri från hemlandet.	Möjliggöra identifiering och hanterad ansökan innan ankomst till Sverige.
	Verifiering vid inpassering med ansiktsgenkänning.	Säkerställa korrekt identitet vid ankomst.
	Regler för uppföljning efter avslutad vistelse.	Undvika kvarvarande identiteter och personnummer utan faktisk närvaro.
	Rättslig grund för automatiserad riskbaserad handläggning.	Möjliggör prioritering och snabbare handläggning av ärenden med lägre risk.
Kräver uppdaterade processer och rutiner	Tydlig väg in för kontakt med myndigheten.	Minska osäkerhet och underlätta för medborgare och arbetsgivare.
	Ökad samverkan med andra myndigheter.	Praktisk samverkan och informationsdelning.
Kräver ökade resurser	Digitalisering och automatisering.	Minska volymen av pappersansökningar och kunna handlägga ansökningar mer tidseffektivt.
	Implementering och underhåll av digitala identifieringslösningar.	Säkerställa användarvänlighet och funktionalitet för alla medborgare.
	Kompetenshöjning och samordning.	För att stödja riskbaserad handläggning och myndighetssamverkan.

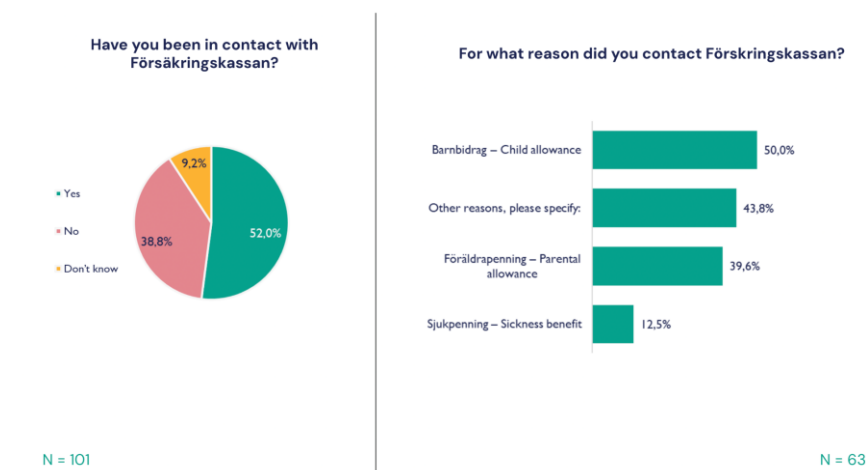
4.4. Försäkringskassan

Försäkringskassan administrerar den svenska socialförsäkringen, där förmåner som barnbidrag, föräldrapenning och sjukpenning ingår. För internationella familjer är Försäkringskassan central för trygghetssystemen, men långa handläggningstider och komplexa regelverk skapar utmaningar. Myndigheten arbetar med att förbättra information och tillgänglighet, bland annat genom digital utveckling och riktade informationsinsatser.

Drygt hälften av respondenterna från enkäten, Partner Experience Study, anger att de varit i kontakt med Försäkringskassan. Drygt 80% tycker att kontakten med Försäkringskassan varit hjälpsam eller

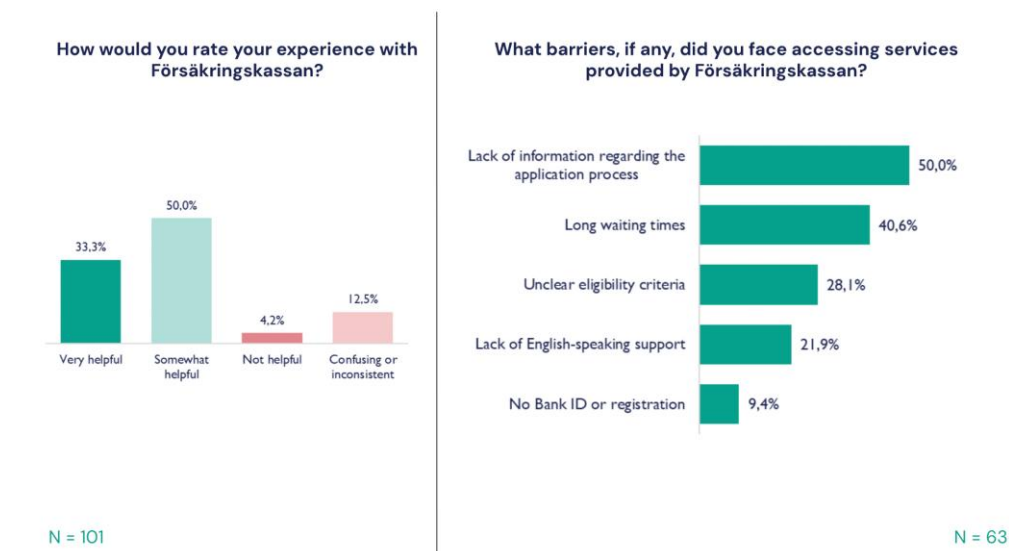
mycket hjälpsam. De två vanligaste anledningarna till kontakt med myndigheten rör frågor om barnbidrag och föräldrapenning.

Figur 24: Respondenternas upplevelse av kontakten med Försäkringskassan



De vanligaste hinderna och utmaningarna i kontakten med Försäkringskassan handlar om att man saknar information om ansökningsprocessen, långa väntetider och otydliga sökkriterier.

Figur 25: Respondenternas upplevda hinder i kontakten med Försäkringskassan



Medföljande, särskilt från tredje land, saknar ofta kunskap om regler och rättigheter då de inte har någon motsvarande myndighet i hemlandet. Som förklarades i det tidigare kapitlet kan EU-medborgare drabbas av långa handläggningstider för att inhämta intyg från hemlandet och systemet för föräldrapenning uppfattas ofta som komplext.

Behov och utmaningar

Försäkringskassan kan i dagsläget inte specificera handläggningstider för målgruppen internationella medföljande partners från EU eller tredjeland. De generella väntetider som publiceras på Försäkringskassans webbplats avser ärenden för personer som redan är bosatta i Sverige¹².

För samtliga personer som invandrar till Sverige och ansöker om förmåner behöver man även räkna med extra tid för att bedöma om personen är försäkrad i Sverige. Handläggningstiden påverkas av om personen flyttar från ett EU-land eller ett tredjeland. Ärenden som kräver bedömning av försäkringsstatus för personer från EU kan kräva kompletterande underlag, vilket kan förlänga handläggningstiden.

Statistik visar att det område som ansvarar för försäkringsbedömningar för närvarande har en genomsnittlig kötid på 40,7 dagar. Förmåner som rör inkomstbortfall, såsom föräldrapenning, prioriteras i kön, vilket innebär att dessa ärenden påbörjas oftast snabbare än genomsnittet. För barnbidrag bör den genomsnittliga handläggningstiden på cirka 40 dagar användas som riktvärde, utöver tiden som krävs för själva utredningen av rätten till bidraget.

Försäkringskassan har identifierat följande gap och utmaningar utifrån hur deras befintliga processer ser ut:

- Det finns ett stort gap mellan den förväntade bilden att vara berättigad till 480 föräldrapenningsdagar i Sverige utan att ha kunskap om avräkning av eventuella dagar man plockat ut i hemlandet (detta gäller EU-medborgare).
- Begränsad kännedom hos medföljande om vilka villkor som gäller för att ansöka om föräldraförmåner, barnbidrag och sjukförsäkring i Sverige. Få EU-medborgare känner till att de behöver styrka sin ansökan med ett intyg på när socialförsäkringen och andra förmåner som barnbidrag eller föräldrapenning upphörde i hemlandet för att vara kvalificerade att söka motsvarande förmåner i Sverige. Om medföljande saknar intyg kan Försäkringskassan begära in intyg från andra EU-länder, men detta är ofta en tidskrävande process som kan förlänga handläggningstiden ytterligare.
- Det finns stora kunskapsgap hos målgruppen vad som gäller för att man ska vara berättigad att söka sjukvård i Sverige. Många tror att de behöver invänta beslut om sin svenska socialförsäkringsstatus för att söka vård, medan det räcker att man har ett personnummer.
- Långa handläggningstider på flera månader för EU-medborgare, särskilt vid inhämtning av intyg från hemlandet.

¹² [Utbetalningsdatum och handläggningstider - Försäkringskassan](#)

- Systemet för socialförsäkring är komplext; exempelvis är föräldrapenning beroende av arbetslivserfarenhet i Sverige/EU. För tredjelandsmedborgare behöver man ha arbetat i Sverige eller annat EU-land i minst 8 månader innan barnet föds för att vara berättigad till den högre nivån av föräldrapenning (80 % av inkomst upp till maxtaket på 1250 kr per dag). I annat fall hamnar den sökande på lägsta nivån av föräldrapenning (250 kr per dag) för de som saknar inkomst i Sverige¹³.
- Medföljande utan barn kontakter ofta inte Försäkringskassan och kan missa information om andra förmåner som till exempel subventionerat tandvårdsstöd och bostadsbidrag¹⁴. Detta kan leda till att de felaktigt antar att de inte har rätt till några förmåner eftersom de inte arbetar.

Möjligheter och lösningar

- Ge medföljande tydlig information före flytt om vad som gäller och vilka intyg som behövs för att ansöka om socialförsäkring och tillhörande förmåner.
- Anpassa hemsidor och e-tjänster på engelska för internationella familjer.
- Samarbeta med Statens Servicecenter och relocation-bolag för att guida familjer till rätt stöd.
- Förbättra digitala lösningar och informationsflöde för att reducera handläggningstider och öka rättssäkerheten.

Sammanfattning möjligheter och lösningar

Försäkringskassan lyfter fram behovet av tydlig information och digitala lösningar för att underlätta för medföljande partner och deras familjer. Centrala åtgärder innefattar att ge internationella familjer tydlig information före flytt av socialförsäkring och tillhörande förmåner, samt bättre målgruppsanpassa informationen på myndighetens hemsidor och e-tjänster på engelska.

Förbättrad samverkan med Statens Servicecenter och relocation-bolag föreslås för att guida familjer till rätt stöd och öka rättssäkerheten. Myndigheten arbetar fram till 2027 med ett internt projekt för att uppdatera hemsidan och skapa en anpassad ingång för internationella familjer, vilket kan integrera flera av de identifierade lösningarna. Förbättrade digitala processer syftar dessutom till att reducera handläggningstider och förenkla kontakten med myndigheten.

Genom dessa åtgärder kan Försäkringskassan bidra till att skapa ett mer förutsägbart och effektivt mottagande för internationella arbetskraftsinvandrare och deras medföljande familjer, vilket stärker både integration och familjers etablering i Sverige.

Se sammanfattning av lösningar och åtgärder i tabellen på nästa sida. Ingen specifik lagändring föreslås utan samtliga åtgärder ryms inom nuvarande regelverk.

¹³ <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning>

¹⁴ <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/tandvard/tandvardsstod>

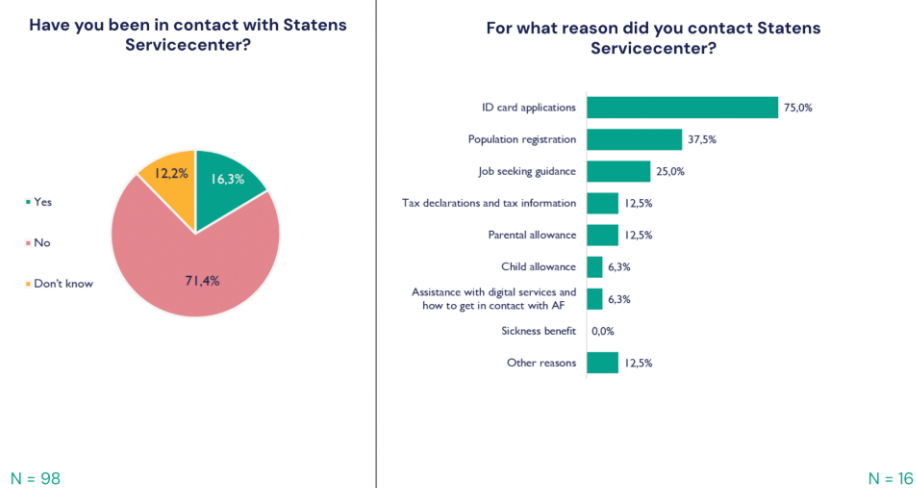
Kategori	Föreslagen åtgärd	Syfte/beskrivning
Kräver uppdaterade processer och rutiner	Tydlig information före flytt.	Informera medföljande om socialförsäkring och intyg som krävs.
	Anpassning av hemsidor och e-tjänster på engelska	Underlätta för internationella familjer att förstå och använda tjänster.
	Ökad samverkan med Statens Servicecenter och relocation-bolag.	Guidning till rätt stöd och informationsdelning.
	Förbättrade digitala processer.	Skapa en anpassad ingång för internationella familjer och integrera identifierade lösningar.
Kräver ökade resurser	Internt arbete för hemsiduppdatering.	För att stödja riskbaserad handläggning och myndighetssamverkan.
	Digitala systemförbättringar.	Resurser för implementering av nya funktioner och informationsflöden.

4.5 Statens Servicecenter

Statens servicecenter ansvarar för landets servicekontor, som erbjuder personlig service i ärenden kopplade till Skatteverket, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket. För internationell arbetskraft och deras medföljande är servicekontoren ofta en första fysisk kontakt med det svenska myndighetssystemet. Utöver detta tillhandahåller Statens servicecenter administrativa tjänster till andra myndigheter för att effektivisera statsförvaltningen.

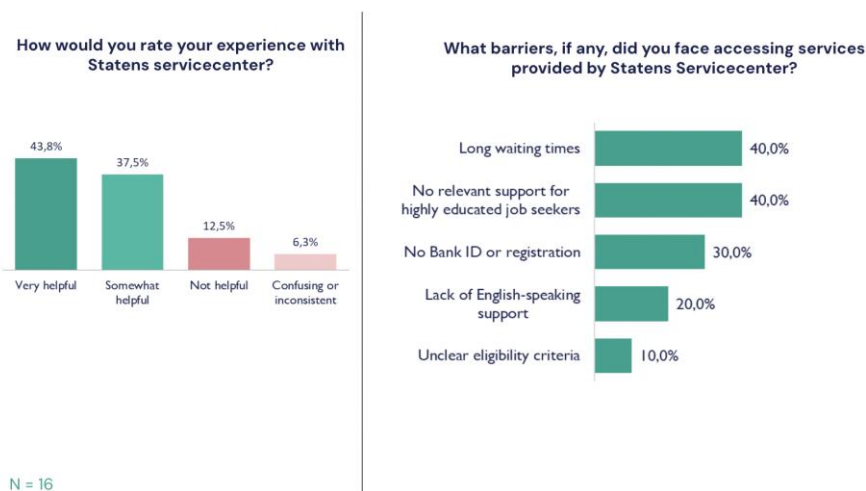
Drygt 70% av respondenterna i enkäten anger att de varit i kontakt med Statens Servicecenter. Drygt 80 % tycker att kontakten med myndigheten varit hjälpsam eller mycket hjälpsam. De tre vanligaste anledningarna till kontakt med myndigheten rör frågor om ID-handlingar, personnummer och allmänna råd kring jobbsökande.

Figur 26: Respondenternas vanligaste anledningar att kontakta Statens Servicecenter



De vanligaste hinderna och utmaningarna i kontakten med Statens Servicecenter handlar om långa väntetider och att handläggarna på servicekontoren inte kan tillhandahålla relevant information för högutbildade jobbsökande. Informationen är mer anpassad för målgruppen asylsökande där många saknar utbildningsbakgrund.

Figur 27: Respondenternas upplevda hinder i kontakten med Statens Servicecenter



Behov och utmaningar

Servicecentret möter en bred kundgrupp och kan erbjuda personlig service, men har ingen anpassad process eller service för medföljande partner till högutbildad internationell arbetskraft. Intervjuer med servicehandläggare visar på att det finns begränsningar i serviceuppdraget mot internationella arbetskraftsinvandrare. Inom ramen för kartläggningen har det framkommit att handläggarna på servicekontoren har begränsad kännedom om arbetsmarknadsprogram som är lämpade för medföljande partner som till exempel Jobbsprånget. Uppdraget som servicekontoren har från arbetsförmedlingen innebär att ge allmän information, service och vägledning för en bred målgrupp. Efter inskrivning hanterar Arbetsförmedlingen kunden vidare, ofta genom ett personligt distansmöte.

Det är först efter ett sådant möte som Arbetsförmedlingen ansvarar för bedömning av eventuella insatser utifrån den arbetssökandes individuella förutsättningar.

Servicehandläggare på Statens Servicecenter identifierar följande utmaningar och flaskhalsar för målgruppen:

- Ett visst glapp uppstår i servicen i de fall medföljande partner omfattas av huvudsökande Relocation-bolag. Kunden blir ofta passiv när konsulten från relocation-bolaget agerar mellanhand för att assistera med initierade tjänster, exempelvis ansökan om ID-kort vilket leder till att mottagandet från Statens Servicecenter inte blir heltäckande.
- Begränsad kännedom om program som till exempel Jobbsprånget och Integrationsjobb¹⁵ hos många handläggare skapar ojämlik service för målgruppen.
- Begränsad kännedom hos en del servicehandläggare om folk-bokföring och uppehållstillstånd för medföljande till EU-medborgare. Medföljande till EU-medborgare som kommer från tredje land och saknar uppehållstillstånd kan folkbokföras i Sverige om de är gifta eller sambos. Ansökan kan ofta göras gemensamt via Statens Servicecenter; annars kan väntetiden för uppehållskort vara upp till åtta månader. Tydligare information om detta kan minska osäkerhet och förenkla processen för berörda parter.

Kartläggningen visar även på ytterligare en utmaning kring den geografiska tillgängligheten för besökare med anledning av att regeringen i november 2024 gav Statens Servicecenter i uppdrag att ta fram en plan för en ny organisering av servicekontorsnätet. Under perioden 2025–2028 planeras en minskning av antalet statliga servicekontor i hela landet. Detta kommer att påverka tillgängligheten till service för både privatpersoner och företag, men konsekvenserna varierar mellan olika typer av områden¹⁶.

I gles- och landsbygdsområden innebär förändringen främst längre resvägar och ökade kostnader för dem som behöver besöka ett servicekontor. I storstadsområden, där flera kontor finns inom rimligt avstånd, bedöms den geografiska påverkan bli mindre. Däremot kan en högre belastning på de

¹⁵ **Integrationsjobb** eller **Introduktionsjobb** är en form av stöd för nyanlända och internationella arbetskraftsinvandrare i Sverige. Syftet är att underlätta etablering på arbetsmarknaden genom att erbjuda tillfälliga anställningar med särskilda villkor, ofta under upp till 12 månader, där staten kan bidra med lönebidrag eller annan ekonomisk ersättning till arbetsgivaren.
<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/extra-stod/stod-a-o/introduktionsjobb#:~:text=Vad,tillsvidareanst%C3%A4llning%20eller%20en%20tidsbegr%C3%A4nsad%20anst%C3%A4llning.>

¹⁶ **Regeringsuppdrag att redovisa en plan för ny organisering av servicekontorsnätet**
<https://www.statenssc.se/download/18.41bb5ce61939e3df6683cec/1738081840448/Regeringsuppdrag%20att%20redovisa%20en%20plan%20f%C3%B6r%20ny%20organisering%20av%20servicekontorsn%C3%A4tet%20-%20delredovisning.pdf>

kvarvarande kontoren leda till längre väntetider och köbildning, vilket kan behöva mötas genom utökade öppettider.

Även i områden med utanförskap riskerar avvecklingen av kontor att försvåra tillgången till statlig service. På vissa orter kan förändringen även påverka förtroendet för statliga myndigheter, särskilt där nya kontor nyligen etablerats men nu planeras att stängas.

För orter med låga besöksvolymen kommer tillgängligheten främst att påverkas genom minskade öppettider, både i antal timmar och dagar per vecka. I vissa fall kan besöken i framtiden ske i lokaler som delas med kommunen eller andra aktörer, vilket förändrar förutsättningarna för hur servicen levereras lokalt.

För internationella arbetstagare, medföljande partners och nyinflyttade familjer kan minskad fysisk närvaro av statliga servicekontor få påtagliga konsekvenser, som ofta har ett större behov av personlig service.

- Dessa grupper behöver stöd i komplexa frågor kopplade till folkbokföring, socialförsäkring, arbetstillstånd och ID-handlingar.
- Längre resvägar och kortare öppettider kan skapa hinder i etableringsprocessen och försena tillgången till centrala samhällsfunktioner.
- I glesbygdskommuner, där många industrietableringar sker, riskerar utvecklingen att försvåra mottagandet av internationell kompetens och därmed minska platsens attraktivitet.

Möjligheter och lösningar

Just nu testas Statens Servicecenter inom ramen för Work in Sweden-uppdraget¹⁷ piloten *"Sammanhållen process för bemötande"* som innebär tidsbokade besök på utvalda servicekontor. Piloten testas i Malmö och Örebro i samarbete med Malmö och Örebro universitet, samt Malmö stad, Örebro kommun, Region Örebro län och Region Skåne. Statens Servicecenter söker också samarbete med företag och företagsfrämjande organisationer.

Inom piloten för Work in Sweden, bokas besökarna genom en separat hantering. Myndigheten förser sina samarbetsaktörer med en bokningslänk som de kan dela med internationell personal eller studenter som själva kan boka en tid för ett besök på lokala servicekontor för snabbare och mer anpassad service mot både huvudkandidat och medföljande. På så sätt får Statens Servicecenter bättre förutsättningar att ta ett helhetsgrepp kring hela familjen.

¹⁷ <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/omtillvaxtverket/varauppdrag/allauppdrag/workinsweden.7098.html>

Den långsiktiga visionen är att "kunden" själv ska kunna boka sitt besök i förväg. Det bör tilläggas att det ordinarie tillvägagångssättet innebär att de flesta identitetskontroller redan sker genom tidsbokning, som kunden genomför själv. Denna är tillgänglig för alla kunder som tjänsten berör¹⁸.

Pilotprojektet "*Sammanhållen process för bemötande*" startade i september och fortlöper till mars nästa år, så det kvarstår att se vilka resultaten blir.

Identifierade lärdomar och förbättringsområden i pilotprojektet hittills är:

1. Samverkan nödvändig. Statens servicecenter är framförallt en drop-in verksamhet och beroende av att andra aktörer informerar och bjuder in deltagare till piloten.
2. Det har varit lätt att hitta samverkan med lärosätena. God samverkan med både Malmö och Örebro universitet. Däremot har det varit svårt för oss att nå ut till företagen.
3. Servicekontor som är samlokaliserade med kommunal verksamhet ger möjlighet till ett mer sammanhållet möte för kunden med en smidig överlämning till kommunen för frågor om till exempel SFI, förskola, skola.
4. Det finns ett behov av ett fysiskt möte för de här målgrupperna där även medföljande ingår. Men det finns också behov av generell information, allt ifrån checklistor till informationsträffar. Det finns också ett behov av information digitalt, både generell info och digitala personliga möten.

Avslutningsvis avser myndigheten att ta fram en strategi för teknisk utrustning på servicekontor, med utgångspunkt i framtidens kundmöte och med förslag på hur myndigheten på sikt kan använda framtidens teknik för att utveckla och effektivisera kundmötet. För att säkerställa likvärdig service i hela landet bör digitala lösningar kompletteras med mobila servicekontor eller samordnad fysisk närvaro, i samarbete mellan statliga och kommunala aktörer.

Sammanfattning möjligheter och lösningar

Statens Servicecenter testar inom ramen för *Work in Sweden*-uppdraget piloten "Sammanhållen process för bemötande", som innebär tidsbokade besök på utvalda servicekontor i Malmö och Örebro. Piloten genomförs i samarbete med universitet, kommuner och regioner, samt söker samarbete med företag och företagsfrämjande organisationer. Syftet är att ge internationella arbetskraftsinvandrare och deras medföljande familjer snabbare och mer anpassad service, samt möjliggöra ett helhetsgrepp kring hela familjen.

¹⁸ <https://skatteverket.se/privat/folkbokforing/flyttatillsverige.4.76a43be412206334b89800018617.html>

Pilotens initiala erfarenheter visar att samverkan med andra aktörer är avgörande, att fysiska möten behövs för målgruppen och att servicekontor som är samlokaliserade med kommunal verksamhet ger förutsättningar för ett mer sammanhållet kundmöte. Samtidigt framkommer behov av digital information, både generell och personlig, samt behov av en strategi för framtidens kundmöte med teknisk utrustning, mobila servicekontor och samordnad fysisk närvaro för att säkerställa likvärdig service i hela landet.

Genom att kombinera fysisk och digital service, tydlig samverkan och strategiska lösningar för framtida teknik kan Statens Servicecenter skapa ett mer tillgängligt, effektivt och familjevänligt mottagande för internationella arbetskraftsinvandrare och deras medföljande familjer.

Se sammanfattning av lösningar och åtgärder i tabellen nedan. Ingen specifik lagändring föreslås utan samtliga åtgärder rymms inom nuvarande regelverk.

Kategori	Föreslagen åtgärd	Syfte/beskrivning
Kräver uppdaterade processer och rutiner	Permanent tidbokade besök för internationella familjer.	Snabbare och mer anpassad service även efter pilotprojektet.
	Ökad samverkan med universitet, kommuner och företag.	Säkerställa information och vägledning till målgruppen.
	Fler servicekontor bör samlokalisera sig med kommunal verksamhet.	Möjliggör helhetsgrepp och smidigare överlämning till kommunen.
	Strategi för framtidens kundmöte.	Planera för teknisk utrustning, mobila servicekontor och samordnad fysisk närvaro.
Kräver ökade resurser	Resurser för pilot och tekniska lösningar.	Implementering av digitala och fysiska lösningar samt personalstöd.

5. Slutsatser och rekommendationer framåt

Kartläggningen visar att internationella arbetstagare och deras medföljande familjemedlemmar möter betydande utmaningar under hela flyttprocessen till Sverige. Svårigheterna uppstår både före ankomst, vid etablering i landet och i integrationsfasen. Gemensamma hinder är brist på tydlig och samordnad information, långa och oförutsägbara handläggningstider, samt system och regelverk som inte är anpassade till målgruppen. Särskilt utsatta är de medföljande partnerna som ofta hamnar i en sekundär position utan riktat stöd.

En del av lösningen handlar om att minska det förväntansgap som uppstår för många medföljande partners när de anlänt till Sverige. Där föreslår målgruppen själva att integrationen kan stärkas genom mer realistisk och transparent information, praktiskt stöd, yrkesinriktad språkutbildning och meningsfulla nätverksmöjligheter.

Samtidigt finns möjligheter att förbättra situationen genom bättre samverkan mellan myndigheter, tydligare kommunikation och riktade program för medföljande. Initiativ som Work in Sweden har lagt grunden för en mer samlad strategi, men implementeringen är fortfarande fragmenterad och varierar mellan samverkande myndigheter.

Några slutsatser

Avsaknad av helhetsperspektiv på familjen

Regelverk och handlägningsprocesser utgår primärt från huvudsökande. Medföljande partner och barns behov hanteras inte samlat, vilket ökar risken att hela familjen inte stannar kvar i Sverige. En respondent beskrev att: *“All the focus was on my husband who got the job – I became completely invisible in the process.”*

Medföljande, ofta kvinnor, riskerar att hamna i en jämställdhetsfälla och beroendeställning till huvudsökande när tillgång till arbetsmarknad, förmåner och uppehållstillstånd är begränsat. En kvinna som deltog i intervjuerna uttryckte: *“I went from having a career to being completely dependent on my husband.”*

Fragmenterad myndighetsstruktur och otydlighet i uppdraget att främja arbetskraftsinvandring

Ansvar och processer är utspridda mellan flera myndigheter (Migrationsverket, Arbetsförmedlingen, Skatteverket, Försäkringskassan och Statens Servicecenter). Detta leder till dubbelarbete, motstridiga besked och ett stort eget ansvar för individen att navigera systemet. Kartläggningens resultat pekar tydligt på stora skillnader i upplevelsen av myndighetskontakter för de som haft tillgång och stöd av Relocation-tjänster mot de som fått hantera alla administrativa ansökningar och kontakter på egen hand. Som en medföljande uttryckte det: *“I got different answers every time I called – in the end, I didn't know who to trust.”*

Myndigheter vittnar om svårigheter att tydliggöra och konkretisera främjandeuppdraget inom Work in Sweden. Det finns även en utmaning för myndigheterna att jobba främjande samtidigt som de ska införliva regeringens parallella krav på skärpta kontroller, identitetssäkring och åtgärder mot fusk.

Snabb etablering på arbetsmarknaden ökar känslan av tillhörighet

Språkrav, otydliga vägar in till arbetsmarknaden och bristande erkännande av utländska meriter gör att högt kvalificerade medföljande ofta hamnar i arbetslöshet eller underkvalificerade jobb. *“I’m an engineer, but the only job I could get was as a cleaner”* berättade en deltagare.

Samtidigt visar datan från Partner Experience Survey att arbetsmarknadsetablering fungerar som en central drivkraft för social integration och delaktighet i samhället. De respondenter som haft en **positiv arbetssökarerfarenhet** upplevde sig i betydande större omfattning som något eller mycket väl integrerade till skillnad från gruppen respondenter som haft en negativ arbetssökarerfarenhet.

Rekommendationer framåt

Övergripande nivå

Utveckla en **samordnad digital väg in** ("One stop shop") där internationella arbetstagare och medföljande får samlad information om arbetsmarknad, myndighetskontakter, skolor, vård och boende.

Rekommendationen handlar dels om att utveckla en samordnad digital plattform på regional nivå eller lokal nivå. Här finns redan mycket på plats genom [Move to Gothenburg](#) och [International House Gothenburgs](#) respektive hemsidor¹⁹. Utmaningen framåt ligger i hur man kan sprida informationen till fler internationella arbetskraftsinvandrare och medföljare, framförallt i fasen innan man flyttar till Sverige då målgruppen efterfrågar mer anpassad och transparent information om hur arbetsmarknaden och livet fungerar i Sverige. Vi rekommenderar att denna åtgärd initialt samordnas av Tillväxtverket inom ramen för det pågående Work in Sweden-uppdraget för "Samlad myndighetsinformation".

Myndighetsnivå

Kartläggningen av Migrationsverket, Skatteverket, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Statens Servicecenter visar på betydande möjligheter att förbättra mottagandet av internationella arbetskraftsinvandrare och deras familjer. Åtgärderna omfattar lagändringar, processförbättringar, digitalisering och resursförstärkning, med syfte att skapa snabbare, rättssäkra och familjevänliga lösningar.

¹⁹ <https://www.movetogothenburg.com/>
<https://www.investingothenburg.com/business-services/talent-services/international-house-gothenburg>

Huvudförslag inkluderar ökad flexibilitet för medföljande (exempelvis spårbyte till huvudsökande), tydligare information om regler och väntetider, certifiering av trovärdiga arbetsgivare samt riskbaserad och automatiserad handläggning. Regionala hubbar, lokala karriärprogram och tidig språkträning för hela familjen lyfts fram som viktiga insatser för integration och etablering på arbetsmarknaden.

Digitalisering och samordning mellan myndigheter, tillsammans med fysiska möten där hela familjen inkluderas, möjliggör ett mer förutsägbart och effektivt mottagande. Piloter och strategiska satsningar visar på potentialen att förenkla processer, minska handläggningstider och stärka rättssäkerheten.

Sammanfattning av åtgärder och ansvar:

Lagändringar: Flexibilitet för medföljande, digital ansökan med biometri, undantag för högkvalificerad arbetskraft och medföljande barn. Dessa förslag på lagändringar berör främst Migrationsverket och Skatteverket.

**Flexibilitet för medföljande
(spårbyte till huvudsökande)**

Migrationsverket

Minska osäkerhet, behålla hela familjen samlad.

**Undantag för högkvalificerad
arbetskraft och medföljande
barn**

Migrationsverket

Möjliggöra PUT för barn över 18 år som går på gymnasiet.

**Digital ansökan med
biometri från hemlandet**

Skatteverket

Effektivare identitetshantering, snabbare handläggning.

Processförbättringar: Certifiering av arbetsgivare, riskbaserad handläggning, tydlig information, regionala hubbar, förenklad inskrivning, samverkan mellan myndigheter och digital/fysisk service. Berör i princip samtliga myndigheter.

**Certifiering av trovärdiga
arbetsgivare**

Migrationsverket /
Skatteverket

Snabbare handläggning och trygghet för både myndighet och familj.

Riskbaserad handläggning och automatisering	Skatteverket	Kortare handläggningstid och prioritering av ärenden baserat på risk.
Tydlig information om regler, väntetider och 5:18-regeln	Migrationsverket / Försäkringskassan	Öka förståelse och minska osäkerhet för medföljande.
Regionala hubbar och karriärprogram	Arbetsförmedlingen	Nätverk, mentorskap och vägledning för integration på arbetsmarknaden.
Förenklad inskrivningsprocess och intern kunskapsbank	Arbetsförmedlingen	Snabbare handläggning, mer träffsäkert stöd.
Tidig språkträning för hela familjen	Arbetsförmedlingen	Underlätta integration och etablering.

Resurser och digitalisering: Kompetenshöjning, tekniska lösningar, mobila servicekontor, interna kunskapsbanker och pilotprojekt. Berör samtliga fem myndigheter.

Digitala och fysiska servicekontor, samverkan med relocationbolag	Statens Servicecenter / Försäkringskassan	Effektivt mottagande, helhetsgrepp kring hela familjen.
Kompetenshöjning och tekniska lösningar	Alla myndigheter	Säkerställa kvalitet och effektivitet i handläggning och service.

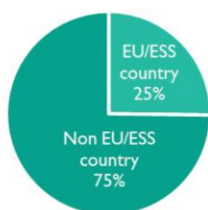
Genom att implementera dessa åtgärder kan Sverige skapa en mer rättssäker, effektiv och attraktiv process för internationella arbetstagare och deras familjer. Detta stärker både Sveriges konkurrenskraft som karriärland och möjligheterna att behålla internationell kompetens långsiktigt.

6. Källförteckning enkät, intervjuer och fokusgrupper

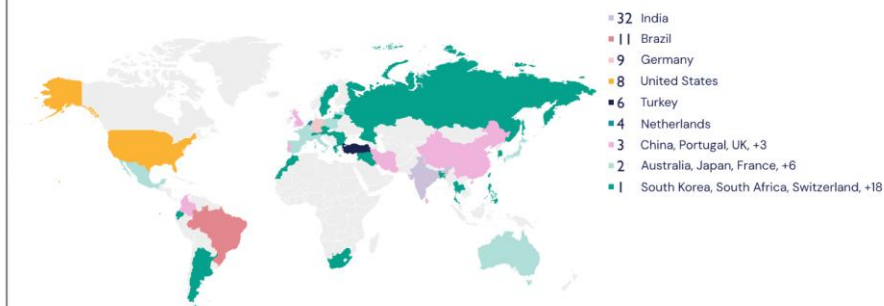
1. Partner Experience Study

141 kvalificerade respondenter besvarade enkäten **Partner Experience Study**. Samtliga respondenter har alla flyttat till Göteborgsregionen som medföljande partner till en internationell arbetskraftsinvandrare, student eller forskare. Bilderna nedan illustrerar fördelningen över respondenternas bakgrund utifrån nationalitet, kön, ålder och familjestatus.

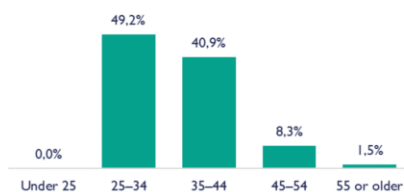
Country of origin



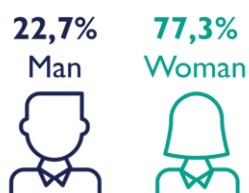
Country



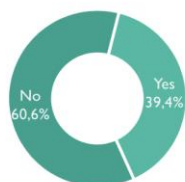
Age



Gender



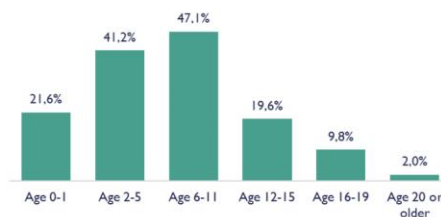
Do you have children?



N = 132

N (that has children) = 52

What ages are your children?



N (that has children) = 51

2. Intervjuer med 15 personer från följande myndigheter och organisationer

Arbetsförmedlingen

Skatteverket
Migrationsverket
Försäkringskassan
Statens Servicecenter
International House Gothenburg
Key Relocation
Relocation Service Mälardalens Handelskammare
Vialoto Partners
KPMG

3. Djupintervjuer och fokusgrupper med målgruppen medföljande partner:

Ett 20-tal deltagare från pågående medföljandeprogram som drivs av International House Gothenburg och Business Region Göteborg har deltagit i djupintervjuer och fokusgrupper.

4. Övriga källor:

- **SCB**, *Anhöriga till arbetskraftsinvandrare från tredje land- Delrapport i regeringsuppdraget Work in Sweden Temarapport 2025:5*
https://www.scb.se/contentassets/0cd91162066e408eb56c56504405894c/uf0521_2020i23_br_a40br2_505.pdf
- **Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap**,
[En oändlig värld av möjligheter: Karriärmöjligheter i Sverige - Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap](#)
- **SEB**, [New in Sweden | SEB](#)
- **Regeringen.se**, [Uppdrag om att stärka samordning kopplat till Sveriges möjligheter att attrahera och behålla högkvalificerad internationell kompetens och annan utländsk arbetskraft som är viktig för Sveriges konkurrenskraft - Regeringen.se](#)
- **EURES Targeted Mobility Scheme (TMS) Sweden - Arbetsförmedlingen**
<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/sa-hittar-du-jobbet/hitta-jobbet-utomlands/eures-targeted-mobility-scheme-tms-sweden>
- **Försäkringskassan**, [Utbetalningsdatum och handläggningstider - Försäkringskassan](#)
<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/foralder/foraldrapenning>
<https://www.forsakringskassan.se/privatperson/tandvard/tandvardsstod>
- **Tillväxtverket**, [Work in Sweden - Tillväxtverket](#)
- **Skatteverket**,
[Flytta till Sverige | Skatteverket](#)
[Ersättningar till utländska experter, forskare eller andra nyckelpersoner | Rättslig vägledning | Skatteverket](#)
- **EUR-Lex**, [Arbetstagare från länder utanför EU – ett kombinerat tillstånd att bo och arbeta i EU \(2026\) | EUR-Lex](#)

- **Riksdagen**, Departementsserien 2025:18
[Nya regler om ansökningsförfarandet för vissa uppehålls- och arbetstillstånd \(Departementsserien 2025:18\) | Sveriges riksdag](#)
 - **Arbetsförmedlingen**, [Introduktionsjobb - Arbetsförmedlingen](#)
 - **Statens Servicecenter**, [Regeringsuppdrag att redovisa en plan för ny organisering av servicekontorsnätet](#)
 - **Move to Gothenburg**, <https://www.movetogothenburg.com/>
 - **International House Gothenburg**, internationalhousegothenburg.com
-

Vi vill rikta ett varmt tack till alla personer som bidragit med insikter och erfarenheter genom enkätsvar, intervjuer och fokusgrupper. Utan er input hade denna kartläggning inte varit möjlig att genomföra.

Rapportförfattare:

Jessica Skantze & Marcus Andersson

Future Place Leadership

Oktober, 2025