



## Krönika

Torbjörn Nilsson

# En reklamkampanj för föräldraförsäkringen i Financial Times

Talang, vad är ens det? Det var den första av flera frågor att bena ut i work-shopen om hur man på bästa sätt lockar internationell kompetens till Sverige och hur den svenska modellen fungerar.

Fredrik Hillelson, grundare av rekryteringsföretaget Novare Human Capital, berättade att många förknippar talang med en briljant 27-åring, men att hans erfarenhet är att talang finns i alla åldrar, och att behoven när man ska rekrytera internationell spetskompetens just skiljer sig åt beroende på vilken ålder "talangen" är i. För de unga är svårigheterna ofta bostad, för de äldsta är det ofta en ren fråga om villkor och avtal. Och för de i medelålder är det stora och växande problemet ofta möjligheter för medföljande att få jobb.

Fredrik Hillelsons erfarenhet är att pensionsvillkor sällan har så stor roll när han rekryterar. Däremot spelar den sociala trygghet som finns lagstiftad men uppräknad och säkrad i kollektivavtal, till exempel föräldraförsäkring och sjukvård, stor roll. Vi inledde med att försöka tydliggöra frågeställningarna och kom i alla grupper fram till samma tre frågor:

- Hur lösa medföljandefrågan?
- Hur förbättra tillståndsprocesser?
- Hur utforma avtal, löner och villkor?

Med konkreta frågor hoppades vi också komma fram till konkreta lösningar, vilket vi faktiskt också gjorde.

Till exempel: En pool för medföljande mellan ett antal stora svenska företag, där man helt enkelt går samman och ser till att svara upp mot en verklighet där två-karriär-familjer är det normala. Det borde varken vara kostsamt eller särskilt besvärligt att genomföra. I tillståndsfrågan diskuterades olika typer av snabbspår för företag med stora behov av internationell spetskompetens, men också i hur utsträckning detta fortfarande var ett reellt problem.

Men störst fokus fick möjligheterna att lyfta upp och sälja in de attraktiva delar som finns i våra befintliga avtal och villkor. Föräldraförsäkringen diskuterades extra mycket. Den har stor attraktionskraft på två-karriär-familjer men tas kanske för självklar av oss svenskar när vi diskuterar värning av internationell kompetens. Hur kan man synliggöra den mer? Kanske genom en reklamkampanj i Financial Times helgbilaga.

## De svenska paradoxerna

Varför ställer vi oss ens frågan om hur vi ska locka kompetens från utlandet istället för att inte bättre använda och utveckla den talang som kommit till Sverige genom asylinvandringen? Flera grupper lät diskussionerna glida över till den frågan, varpå vi fann ett par intressanta paradoxer:

När det kommer till internationell spetskompetens utmärker sig Sverige genom att inte bry sig så mycket om formella utbildningsmeriter – en examen från Harvard spelar mindre roll i Sverige än i många andra länder. Men när det kommer till människor som sökt asyl blir det plötsligt väldigt viktigt med exakt validering av tidigare utbildningar.

När det kommer till internationell spetskompetens letar vi efter pull-faktorer, alltså sådant som kan locka människor till Sverige, men när det kommer till asylinvandring har tvärtom pull-faktorer blivit något lagstiftarna försöker undvika. Att då försöka införa lockmedel för vissa kan visa sig svårt att genomföra, rent politiskt.

Så våra samtal, som inleddes med frågan om vad som egentligen är talang och hur man ska betrakta spetskompetens, slutade ofta i att inte ens de mest differentierade åtgärderna kommer runt det politiska landskapet. Och att det är en utmaning i sig.



ATELJÉN 2019