

# FLER VÄGAR

## IN I SPELBRANSCHEN

# What's your story?

*Vi mötte hundratals spel-  
utvecklare på konferensen  
Game Summit Sweden i  
Stockholm och frågade dem om  
deras väg in i spelskapandet.  
I pratbubblorna som är  
utplacerade i rapporten åter-  
finns några av svaren vi fick.*

## Första upplagan

Januari 2024

Utgiven av Dataspelsbranschen  
Projektledare: Marlène Tamlin  
Research & text: Marlène Tamlin,  
Elin Carlsson, Johanna Nylander  
Layout: Emilie Ihre  
Illustrationer: Yelyzaveta Anysymova  
Redaktör: Johanna Nylander

Dataspelsbranschen är branschorganisationen för  
dataspel i Sverige. Organisationen företräder branschen  
som helhet genom branschföreningarna Spelplan-ASGD  
(spelutvecklare, producenter, utbildningar, akademi och  
stödmedlemmar) och ANGI (förlag och distributörer).

Dataspelsbranschen | Swedish Games Industry  
Magnus Ladulåsgatan 3, SE-116 35 Stockholm

[www.dataspelsbranschen.se](http://www.dataspelsbranschen.se)

Kontakt: [marlene.tamlin@dataspelsbranschen.se](mailto:marlene.tamlin@dataspelsbranschen.se)

Denna rapport bygger på ett projekt finansierat av  
Arbetsförmedlingens medel för främjandeinsatser.

# Rekommendationer

Det behövs **fler vägar in i spelbranschen**, inte bara för alla som spelar livet i kreativt läge, utan också för alla som levt livet i överlevnadsläge eller fokuserat på sidequests. Det behövs för branschens långsiktiga kompetensförsörjning och framtida svenska spelsuccéer.

- **Öka kännedomen om branschen som arbetsgivare i myndigheter och organisationer som möter unga, nyanlända och andra med närliggande kompetens.**
- **Skapa ett fungerande system för kompletterande utbildningar** så personer med relevant kompetens från andra utbildningar och yrken kan ta sig in i branschen.
- **Förkorta vägen från nyanländ till nyanställd med Engelska för invandrare (EFI)** för individer som har förutsättningar till snabbare etablering i engelskspråkiga branscher.
- **Satsa på kreativitet i skolan** genom de estetiska ämnena och utveckla dem med digital slöjd och kunskapshöjande spelprojekt.
- **Värna folkbildningen** och dess insatser för utveckling, integration, kreativitet och livslångt lärande.
- **Slopa anställningsnormen** – gör det möjligt för fler att starta företag som en väg in på arbetsmarknaden.
- **Fixa de byråkratiska buggarna** för nya i Sverige, såsom tillståndsprcesser, möjlighet att få personnummer och nivå på lönegolvet.
- **Förbättra statistiken** – idag saknas det information om kompetens och förkunskaper i analyserbart format och man missar på grund av detta möjligheter att göra riktade insatser.
- Håll upp takten och fortsätt det pågående framgångsrika arbetet med **välkomnande arbetsplatser**, inkludering och jämställdhet.
- Utveckla arbetet med att **överföra kunskap från seniora medarbetare** till nya på ett strukturerat sätt.
- **Öka kännedomen om spelutveckling som yrke** – berätta och visa upp människorna och arbetet bakom spelen och lyft förebilder med olika livsberättelser.

## Innehåll

<a href="#">Sammanfattning</a>	4
<a href="#">Förord</a>	6
<a href="#">KAN SPEL RÄDDA VÄRLDEN?</a>	7
<a href="#">Hållbarhet i spelbranschen</a>	8
<a href="#">Introduktion</a>	10
<a href="#">SPELBRANSCHEN I SVERIGE</a>	11
<a href="#">Jobben i branschen</a>	12
<a href="#">Utbildningsstatistik och närliggande branscher</a>	16
<a href="#">Spelutbildningar</a>	18
<a href="#">Nyföretagande runt om i landet</a>	22
<a href="#">Fler vägar?</a>	24
<a href="#">UTMANING: KOMPETENS</a>	25
<a href="#">Hinder</a>	26
<a href="#">Utblick</a>	28
<a href="#">Slutsatser</a>	38
<a href="#">UTMANING: BARRIÄRER</a>	39
<a href="#">Hinder</a>	40
<a href="#">Utblick</a>	42
<a href="#">Slutsatser</a>	48
<a href="#">UTMANING: KÄNNEDOM</a>	49
<a href="#">Hinder</a>	50
<a href="#">Utblick</a>	52
<a href="#">Slutsatser</a>	54
<a href="#">Om rapporten</a>	55

# Sammanfattning

I den här rapporten identifieras tre övergripande utmaningar som kan uppstå på vägen in i den svenska spelbranschen. De tre huvudområdena har kategoriserats som **kompetens**, **barriär** och **kännedom**.


**Kompetens** innefattar att validera, matcha och komplettera befintlig kompetens från andra utbildningar eller yrken. **Barriär** omfattar synliga och osynliga barriärer som bristande språkkompetens, kulturkrockar, brist på nätverk, diskriminering och olika byråkratiska hinder som regler kring uppehållstillstånd och liknande. **Kännedom** inkluderar bristen på kännedom om spelutveckling som ett möjligt framtida yrke, både hos individer och hos organisationer som arbetar med att stötta individer på vägen till arbete.

Det saknas spelutvecklare i Sverige och en av branschens största utmaningar är kompetensbristen på lång sikt. Det finns ett konkret behov av ett snabbspår in i den svenska spelbranschen för att skapa fler vägar in för kompetens med olika bakgrund. Det finns dock dåligt med statistik kring vilken kompetens som finns att tillgå, till exempel bland de som är nya i Sverige. Dock kan det konstateras att det finns gott om möjliga deltagare för kortare påbyggnadsutbildningar för personer med närliggande kompetens som vill in i spelbranschen. Under förutsättning att praktiska hinder som möjlighet till försörjning under utbildning eller försvarande regelverk hanteras, bör kompletteringsutbildningar kunna ge en stor utväxling i tillförd kompetens och breddade perspektiv på relativt kort tid. Inom ramen för yrkeshögskolesystemet finns både infrastruktur och finansiering för att möjliggöra snabb uppväxling. Ett fortsatt arbete med att analysera och identifiera vilka kompetenser som behöver breddas är nödvändigt för att bättre matcha mot rätt utbildning.

Rapporten belyser även vikten av ett mer strukturerat arbete med praktikplatser och erfarenhetsåterföring för att bland annat säkra den **långsiktiga** kompetensförsörjningen, en bredd av perspektiv samt hantera framtida pensionsavgångar. För det krävs större tillgång till senior kompetens, men även flexibilitet från det offentliga och ansvarstagande från arbetsgivarna inom branschen. Det är ett långsiktigt arbete som behövs för att bygga en resilient och hållbar kompetensförsörjning.

Kravet på att kunna svenska är en tydlig barriär för att komma in på arbetsmarknaden för den som är ny i Sverige. I Sverige erbjuds endast kommunal vuxenutbildning i *Svenska för invandrare* (SFI) vilket ger grundläggande kunskaper i det svenska språket samt yrkesinriktad SFI. För att jobba inom spelbranschen är dock kunskaper i engelska viktigare och borde prioriteras i högre grad. Exempelvis besitter högutbildade nyanlända, som kan vara aktuella för kompletteringsutbildningar eller jobb i spelbranschen, oftast redan grundläggande kunskaper i engelska. Med anledning av att arbete och egen försörjning är två viktiga första steg mot etablering och integration kan komplettering av redan befintliga kunskaper i engelska vara en snabbare väg till anställningsbarhet än svensklektioner.

Att vara ny i Sverige innebär även ett antal byråkratiska hinder. Bland annat har det varit svårt för anställda från Ukraina att få svenskt personnummer eller byta spår till vanligt arbetstillstånd. Långa handläggningstider försvårar arbetet för företag som vill anställa och



*”Allt sedan jag spelade mitt första spel har jag drömt om att skapa spelupplevelser för att skildra berättelser”*

sätter arbetskraftsinvandare i en byråkratisk rävsax. Här måste det offentliga förenkla och förtydliga regelverket samt korta myndigheternas handläggningstider.

En viktig faktor för att etablera sig inom spelbranschen och skapa en väg in på arbetsmarknaden är möjligheten att starta eget företag. Det är även dessa företag som driver utvecklingen i lokala hubbar runt om i landet. Dock försvåras arbetet för nystartade bolag exempelvis av lönegolvet för arbetstillstånd som baseras på medianlönen. Det förekommer även barriärer som kulturkrockar, diskriminering och brist på nätverk. Det behöver motverkas genom ett långsiktigt arbete inom branschen med fortbildning, dialog och aktivt ledarskap. Det i sin tur kräver fler satsningar på forskning och utbildning.

I rapporten konstateras det även att kännedomen om spelbranschen som möjlig yrkesväg måste öka. Både hos individer som kan tänkas vilja arbeta med spelutveckling och hos organisationer som möter dessa individer i olika skeden i livet. Det kan ske genom en rad olika sätt – exempelvis genom kreativa ämnen i skolan eller möten med förebilder.

Kreativa ämnen i skolan är en väg till konstnärligt skapande och därmed viktiga för spelbranschens framtida kompetensförsörjning. Rapporten uppmärksammar att det kan vara aktuellt med en vidareutveckling av de kreativa ämnena för att inkludera digitalt interaktivt skapande. Genom spelprojekt kan elever och lärare sammanfoga flera ämnen i kombination med att upptäcka spel som konstnärlig uttrycksform.

Att öka kännedomen för spelbranschen som möjlig yrkesväg kan även ske genom att lyfta spelutvecklare som förebilder. Genom att lyfta fram erfarenheter och människor med olika bakgrunder, perspektiv och intressen kan spelindustrin synliggöras som en framtida arbetsplats. Ett annat alternativ är att regelbundet anordna träffpunkter där företag, spelutbildningar och personer nyfikna på branschen kan mötas. Dessa träffar skulle långsiktigt kunna ge tillskott av kompetens och talang från nya håll.

En annan viktig väg in i både spelbranschen och landet som lyfts upp i rapporten är via folkbildningen, alltså folkhögskolor och studieförbund. De erbjuder en möjlighet att prova på eget skapande och kan ge både sammanhang och samhörighet. Under innevarande mandatperiod har regeringen minskat på anslaget till folkbildningen vilket särskilt påverkar verksamheten runt om i landet.

Avslutningsvis visar rapporten att det råder en enorm okunskap i de organisationer som möter människor i sökandet efter jobb och karriärval. Däribland studie- och yrkesvägledare, Arbetsförmedlingen, etableringshandläggare, SFI-anordnare och frivilligorganisationer. Spelutveckling är en stor och växande bransch med ett långsiktigt kompetensbehov som kan erbjuda fast anställning inom kreativa yrken. Hur ska en ovetandes person hitta dit om det inte finns någon med kunskap att vända sig till för vägledning? Här finns ett stort arbete att göra i samarbete mellan bransch, myndigheter och andra relevanta organisationer.

# Förord

Spel är unika allkonstverk där teknik, grafik, musik och berättande möts, och där spelaren blir en medskapare i varje unik spelupplevelse genom interaktivitet. Lek, en essentiell del av mänsklig utveckling, låter oss utforska vår omgivning och oss själva. Det ger oss möjlighet att experimentera, och ger oss en frizon från ramar och prestationskrav, vilket främjar kreativitet, social kompetens och problemlösningsförmåga. Genom årtusenden har spel varit en uppskattad underhållningsform och en självklar del av våra sociala och kulturella interaktioner.

På samma sätt som spel är en självklar del av livet är spelbranschen en självklar del av samhället och möter och oroas över samma problem och utmaningar nu och i framtiden. Spelbranschen har dessutom en uppsjö av möjligheter att bidra till att lösa dessa utmaningar, både genom utforskande, kreativitet och teknik samt i rollen som arbetsgivare och samhällsaktör. För att fortsätta utvecklas och blomstra är branschen beroende av människor. Den långsiktiga kompetensförsörjningen och tillgången till expertis och erfarenhet återkommer som en stor utmaning för en ung och snabbt växande bransch vars främsta råvara är kreativitet.

I den här rapporten har vi tittat på hur vi kan skapa förutsättningar för fler människor med olika bakgrund att kunna bidra med kompetens, engagemang, kreativitet och idéer till framtidens svenska spelinnovationer och nya spelupplevelser för hela världen. Det finns

stora möjligheter att skapa trippel nytta: för samhället som får fler i egen försörjning och ökade skatteintäkter, för spelföretagen som får en bredd av kompetenser och kreativa perspektiv att tillgå och för individen som får ett meningsfullt och roligt arbete inom spelutveckling. Som en extra bonus får vi alla tillgång till nya spel att uppleva och uppskatta.

När man tar sig an komplexa utmaningar är det lätt att tro att svaren är minst lika komplexa. Men ibland är lösningarna enklare än förväntat. Flera av de svar som återfinns i den här rapporten är förvånansvärt enkla. Komplexiteten ligger i det gemensamma genomförandet. Vi har samlat kunskap och statistik, men framförallt samtalat med en mängd organisationer inom och utanför spelbranschen som på olika vis bidrar till samhällsutvecklingen och människors livslånga lärande. Det är min förhoppning att deras engagemang och kunskap som förmedlas genom den här rapporten kan skapa samarbeten och inspirera till nya och nygamla initiativ. Rapporten du håller i din hand blir då inte till slutet på ett projekt – utan till början på något större. Vad det blir är upp till oss alla tillsammans.

*En vacker vinterdag i Västerås*

**Marléne Tamlin**

*Hållbarhetschef, Dataspelsbranschen*



*Kan spel  
rädda  
världen?*

# Hållbarhet i spelbranschen

Världen står inför en rad komplexa utmaningar som sträcker sig över nationsgränserna. För att adressera dessa utmaningar antogs globala mål för hållbar utveckling av FN:s medlemsländer år 2015.

Dessa sjuutton mål utgör en ambitiös och universell agenda som strävar efter att främja social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet och hantera klimatkrisen. FN:s målsättning är att skapa en mer rättvis, hållbar och fredlig värld till år 2030.

För att nå dit krävs det att både regeringar, privat sektor, civilsamhälle och medborgare samarbetar. *Dataspelsbranschen* arbetar aktivt med samverkan och hållbarhetsfrågor i olika former, och projektet som lett till den här rapporten är en del av det arbetet.





De globala målen hänger alla ihop och är beroende av varandra för att världen ska nå en hållbar utveckling. I de kommande kapitlen utreds hur branschen, civilsamhället och det offentliga kan samverka för att skapa fler vägar in i yrken inom spelutveckling – inte bara för alla som spelar livet i kreativt läge, utan också för alla som levt livet i överlevnadsläge eller fokuserat på sidequests. Det är viktigt både för att fler individer oavsett bakgrund ska få en god utbildning och hitta en rolig och meningsfull väg till egen försörjning och för att säkra en hållbar kompetensförsörjning för branschen nu och i framtiden. En mångfald av människor och perspektiv och goda arbetsvillkor ökar kreativiteten och möjligheten att skapa dataspel som uppskattas av spelare världen över. På sikt bidrar arbetet till både en hållbar industri och produktion och ett mer jämställt och inkluderande samhälle.

9 HÅLLBAR INDUSTRI,  
INNOVATIONER OCH  
INFRASTRUKTUR



4 GOD UTBILDNING  
FÖR ALLA



10 MINSKAD  
OJÄMLIKHET



5 JÄMSTÄLLDHET



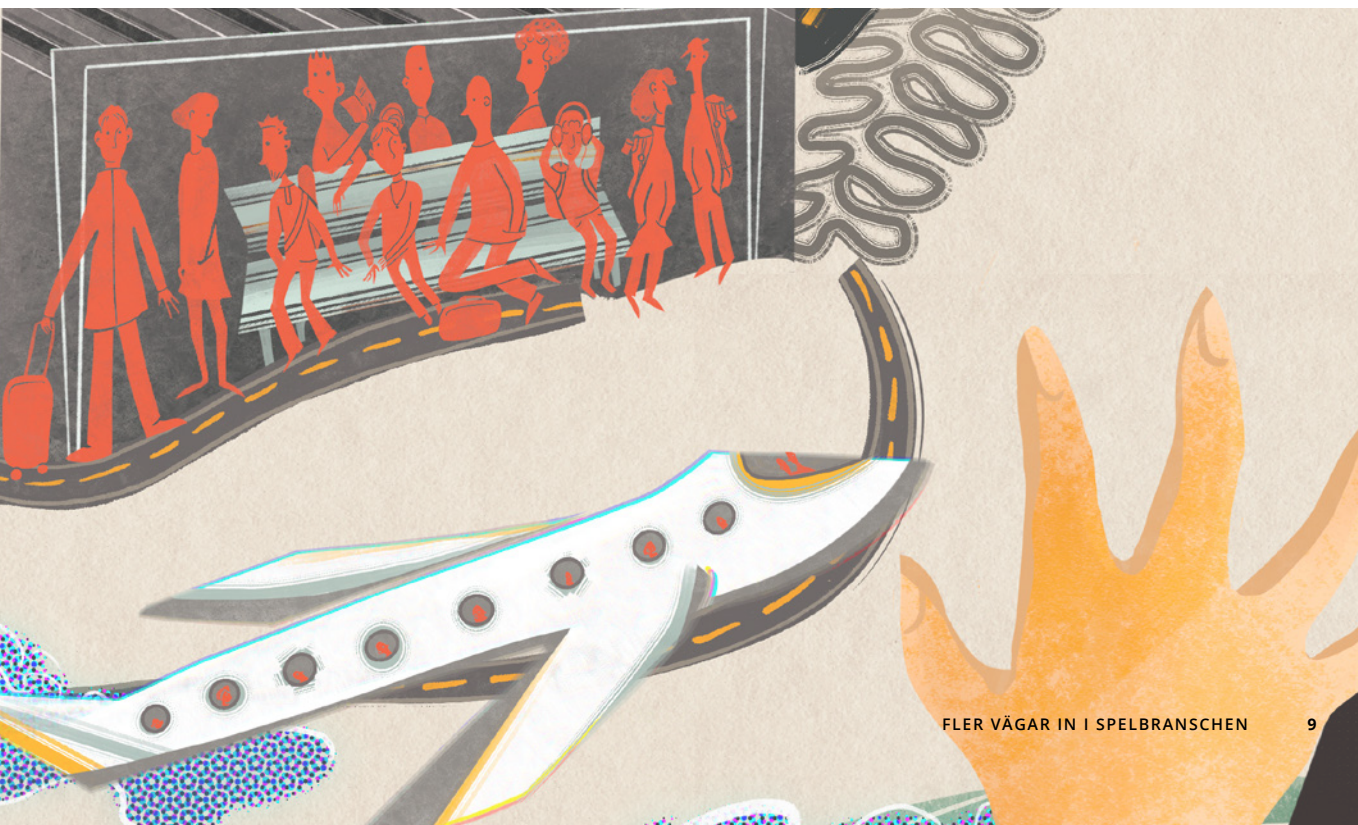
16 FREDLIGA OCH  
INKLUDERANDE  
SAMHÄLLEN



8 ANSTÄNDIGA  
ARBETSVILLKOR  
OCH EKONOMISK  
TILLVÄXT



17 GENOMFÖRANDE  
OCH GLOBALT  
PARTNERSKAP



# Introduktion

**Spelutveckling är en tillväxtbransch. På tio år har antalet bolag fyrdubblats, antal anställda mer än tredubblats och omsättningen femdubblats. År 2022 fanns det 939 spelutvecklingsbolag i landet som tillsammans omsatte 32,5 miljarder kronor och sysselsatte 8 445 personer. Utöver det arbetar runt 16 500 personer på svenskägda dotterbolag runt om i världen.**

Dataspelsindustrin är en kreativ näring där kultur möter teknik. Majoriteten av spelföretagen är små – 88% av alla bolag har färre än tio anställda.

Spelutveckling driver innovation som sprider sig långt utanför den egna branschen och svenska spel har en stor global räckvidd. Spelen lanseras direkt på en internationell marknad med stark tillväxt och även kompetensförsörjningen sker i hög grad på en global arbetsmarknad. Dataspel utvecklade i Sverige har laddats ned sju miljarder gånger och har spelats av minst var fjärde person i världen.

Branschens största utmaningar är tillgången på kompetens och tillgång till kapital. Det behövs stabila förutsättningar för små företag att växa och långsiktigt kommer tillgången till kompetens vara avgörande för att branschen ska kunna växa tillsammans med mångfald, både bland spelskaparna och spelarna.

Under 2022 nyanställdes 501 personer i Sverige. Det är ett lägre antal nytillkomna än föregående år, men det finns fortfarande en stor brist på kompetens, inte minst

på längre sikt. Det är jämförelsevis få spelutvecklare som utexamineras från landets spelutbildningar och arbetsgivarna rekryterar i hög grad från andra länder. Uppskattningsvis har minst en tredjedel av de anställda i branschen flyttat till Sverige för att jobba här, på flera av de större bolagen är det uppemot hälften.

Arbetet inom branschen med mångfald och jämställdhet har bland annat inneburit att fler kvinnor har anställts och rekryteringsunderlaget har ökat. Under 2022 ökade andelen kvinnor bland nyanställningarna till 44%, men mycket arbete återstår innan branschen är jämställd. Detta arbete samt kompetensutveckling av befintlig personal behövs för att branschen ska kunna fortsätta växa och utvecklas.

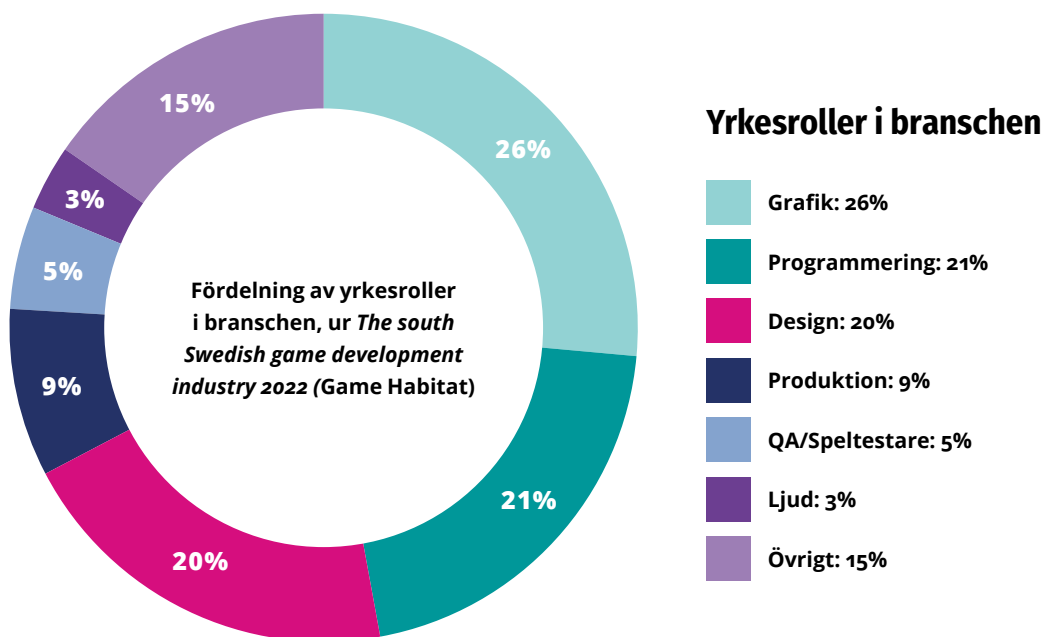
Denna rapport är till viss del en fortsättning på *Vägar in i spelbranschen* (2023) som beskriver yrkesroller, landets utbildningar och de formella strukturerna som finns för att närma sig spelutveckling som ett yrke. Där den tidigare rapporten kartlägger vilka vägar som finns, fokuserar denna på stigar som saknas.



*Spelbranschen  
i Sverige*

# Jobben i branschen

I begreppet *spelutvecklare* ryms alla professioner som arbetar med att utveckla spel. I enstaka fall kan det röra sig om en och samma person, men oftast är det flera olika personer som arbetar tillsammans.



De vanligaste yrkesrollerna i spelbranschen är olika varianter av grafiker, programmerare och designers. Grafikerna arbetar med det visuella uttrycket av spelet, det kan vara 3D-modeller, koncept, texturer och miljöer. Designerna skapar banorna, spelvärldarna och hur spelet ska spelas. Programmerarna skriver koden till spelet och bygger ramen och verktygen som gör att spelen fungerar. Inom alla roller finns både generalister, specialister och spetskompetens.

Utöver dessa roller finns det **QA-testare**, **Community Manager**, **producenter**, **marknadsförare**,

**analytiker** och en rad andra yrkesroller – både spel-specifika och mer generella, inte minst på de större bolagen. Några exempel på roller utanför själva spelproduktionen är **HR-personal**, **Office Manager**, **ekonom**, **jurister** och **webbutvecklare**.

De flesta spelföretag i Sverige arbetar på engelska och har anställda från olika delar av världen. Svensk-kunskaper är sällan ett krav, och mellan 30-50% av alla som är anställda på en svensk spelstudio har flyttat till landet för att jobba i branschen. Omkring hälften av alla inflyttade är från länder utanför EU.

*”Lärde mig koda C, C++ och lite Java på gymnasiet 98-99. Gjorde Tetris i en Java-applet. Har kodat sedan dess”*

## Grafik

Grafikern skapar spelets visuella uttryck som texturer, 3D-modeller, texturer och miljöer. Den konstnärliga förmågan är en grund i arbetet. Det finns olika typer av grafiker men vanligast är 3D-grafiker, 2D-grafiker, animatör och Technical Artist. På mindre företag är arbetsuppgifterna bredare, och på större bolag är yrkesrollen ofta mer specialiserad.

I en grafikers arbetsuppgifter ryms allt från modellering och animation till texturering, teckning och koncept. 3D-artist eller 3D-grafiker är ett relativt brett begrepp som kan användas för en animatör, texture-rare och/eller Technical Artist. 2D-grafiker har ofta ett större krav på kunskaper inom illustration. En koncept-grafiker tar fram visuella skisser som beskriver och förmedlar spelets konstnärliga vision. Det kan exempelvis vara spelets karaktärer, miljöer och känsla. De koncept som godkänns tas vidare av en 2D- eller 3D-grafiker som sedan skapar en modell utifrån de bilder som sedan ska användas i spelet. Konceptgrafikerns bilder är även vanligt förekommande i i marknadsföringen av spelet.

## Design

En speldesigner och Level Designer arbetar med att konstruera hur spelet ska spelas och hur det kommer att upplevas. En speldesigner har ofta en mer senior och övergripande roll medan en Level Designer arbetar med mindre element, till exempel hur en bana ska spelas och upplevas.

Game Designern eller speldesignern ansvarar för utveckling och genomförande av det överordnade spelkonceptet. Detta gäller spelets samtliga element, inte

minst gameplay (regler och förutsättningar för en god spelupplevelse) i alla dess delar (spelmekanik, spelets balans, navigering, handlingsstrukturer, spelfiktionen och spelupplevelsen).

I samarbete med producenten har speldesignern ansvar för att planera och värdera arbetets omfattning i förhållande till tid och resurser. Denna ansvarsroll benämns ibland som Projektägare. Därutöver har även speldesignern ansvar för speldesignens struktur i det omfattande designdokumentet.

Level Design eller bandesign är processen då man designar, skapar och balanserar banor, uppdrag och nivåer för ett dataspel. Vanligtvis används programvara specifikt utvecklad för denna uppgift, så kallade Level Editors som QuArK, GtKRadiant, Valve Hammer Editor eller UnrealEd. I många spelproduktioner skapas dessutom interna verktyg för att skapa banor och nivåer, då de generella inte alltid passar för uppgiften.

## Programmering

Spelprogrammerarens arbete har en teoretisk utgångspunkt och skiljer sig ofta inte från programmerare i andra branscher. Arbetsuppgifterna består till största delen av att skriva kod som ”ger spelet liv” genom att skapa funktioner och logiska samband. Programmeraren bygger ramen och verktygen som gör att spelet fungerar. Spelprogrammerare delas ibland upp i Gameplay, Tools och Engine Programmer.

En Lead Programmer, alltså en typ av överordnad programmerare, deltar i förproduktionen med ansvar för vad som är programmeringsmässigt möjligt. Lead har även ansvar för att dela upp designdokumentet till mindre programmeringsbara delmål och att deadlines för dessa hålls. En Lead Programmer samarbetar

*”Jobbmässigt har jag varit lite överallt. Studerat medicin i fem år, varit restaurangchef i fyra, varit sjöman, sedan spelade jag The Last of Us 2 och insåg att jag VILL göra spel”*

med producenten för att planera och utvärdera arbetsomfång i förhållande till tid och resurser.

Vissa spelföretag programmerar sin egen spelmotor, det ramverk som styr spelets funktioner, medan andra använder sig av befintliga spelmotorer. Unreal Engine och Unity är ett par av de vanligaste kommersiella spelmotorerna på marknaden i dag.

Ubisoft Massive har utvecklat spelmotorn Snowdrop som används i Ubisoftspel världen över. EA DICE har utvecklat spelmotorn Frostbite som används i EA-spel världen över och King har utvecklat en egen motor, Defold, som är fri att använda för spelutveckling.

## Andra roller inom spelutveckling

**QA**, Quality Assurance eller speltestare som det ibland kallas, ansvarar för att kvalitetssäkra spelets helhetsupplevelse. Det handlar ofta om att hitta och identifiera olika buggar innan och efter att spelet släpps.

**Digital Marketing** eller digital marknadsföring inkluderar olika typer av befattningar som på ett eller annat sätt sysslar med att marknadsföra spel. Bland dessa finns Social Media Managers som sköter sociala medier, Search Engine Optimizers (SEO) som gör spelet mer

synligt i sökmotorer samt Community Managers som sköter relationen med spelarna. Det innefattar även User Acquisition som försöker utvidga spelarbasen och Stream Staff som jobbar med att sprida spelets innehåll via streamers och streamingplattformar såsom YouTube eller Twitch.

**Analytics** eller dataanalys avser kommunikation och analys av data relevant för ett spelbolag. Befattningar i denna yrkeskategori inkluderar Business Intelligence Developers (BI Developers) och Dataanalytiker.

**Producenten** leder spelprojektet och har därmed ansvar för att allting fungerar och att produktionen blir färdig i tid med den kvalitet som beställaren (eller det egna företaget) vill ha.

På större företag är det ofta en producent som tar hand om själva utvecklingsprocessen innan spelet lanseras. Efter lanseringen är det ofta en annan producent som tar över, en så kallad Live Producer. Personen ansvarar för spelet, varumärket och dess community när spelet väl finns ute på marknaden. Producenten har ett överordnat ansvar för projektets designdokument och att övriga anställda levererar sina respektive delar.

## Specialister och spetskompetens

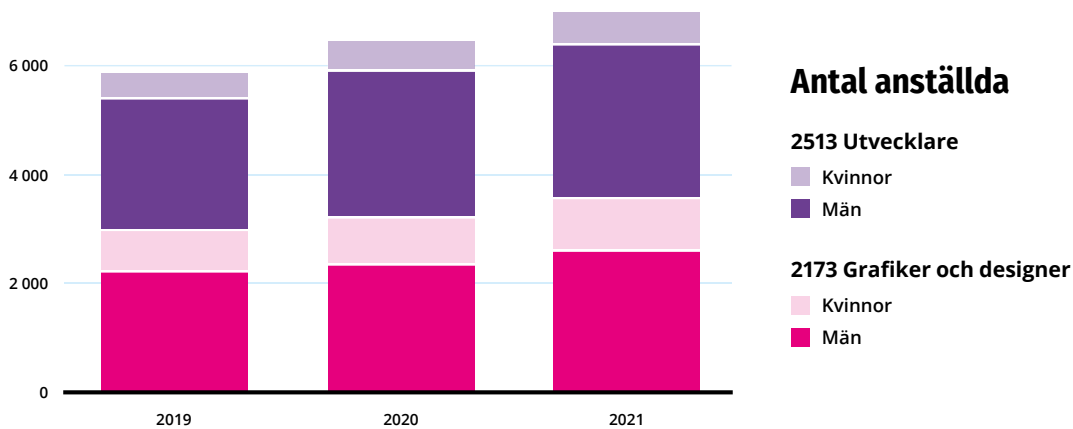
Allt fler bolag har behov av personer som är mer specialiserade i sin yrkesroll och som är riktigt duktiga på specifika saker. Några sådana roller är:

- **Animatörer** som får 2D- och 3D-modeller i rörelse.
- En **Tech Artist** arbetar mellan grafiker och programmerare och är en roll som är både teknisk och kreativ.
- **VFX-grafiker** ser till att alla specialeffekter kommer till.
- Inom **User Experience (UX)** och **User Interface (UI)** arbetar designer och grafiker och utformar kontroller, menyer och styrsystem och ser till att spelaren får den feedback som behövs. Det finns även dedikerade **UI-programmerare**.
- En **Lighting Artist** är specialist på ljussättning.

*"Jag växte upp med spel och det har varit det enda jag alltid har vänt mig till för kreativ drivkraft"*

*"Jag föddes med en hörselskada och spel var den bästa underhållningen eftersom jag fortfarande kunde höra melodierna. Nu har jag normal hörsel efter en operation som barn och jag arbetar som spelkompositör"*

## Antal anställda inom yrkeskoderna 2173 & 2513



## Antal anställda efter yrkesroll

Två yrkesroller inom spelutveckling har spelspecifika yrkeskoder (SSYK), i den offentliga statistiken sammanställd av Statistiska Centralbyrån (SCB). Det är yrkeskod 2173 *Designer inom spel och digitala medier*, som omfattar flera yrken inom grafik och design samt 2513 *Utvecklare inom spel och digitala media*, som omfattar yrken inom spelprogrammering. Utöver dessa finns spelutvecklare inom olika inriktningar under andra yrkeskoder och anställda i yrkeskoderna kan också arbeta på bolag

inom andra branscher än spelutveckling. Urvalet kan ses som en fingervisning på antalet anställda i landet inom de olika yrkesrollerna samt tillväxten på arbetsmarknaden. SCB för också statistik över könsfördelning. Under 2021 var 16% av alla spelprogrammerare kvinnor och 27% av alla var grafiker och designere. Den totala andelen kvinnor i urvalet var 21,4% 2021, knappt under branschsnittet som var 22,1% samma år.

# Utbildningsstatistik och närliggande branscher

Statistiken över vilken utbildningsbakgrund och kreativa kompetenser personer som är nya i Sverige besitter brister. Det finns ett stort antal med närliggande kompetenser, men erfarenhet och utbildningar i den kreativa sektorn är sannolikt en underutnyttjad potential.

Landets spelutbildningar utbildar spelutveckling under följande SUN-koder (Svensk utbildningsnomenklatur) som täcker de tre huvudgrupperna spelgrafik, speldesign och spelprogrammering:

**SUN 213de, Spelgrafik**

**SUN 213df, Speldesign**

**SUN 481ab, Spelprogrammering**

Några utbildningar faller utanför koderna men kan ändå ha spelspecifik inriktning – till exempel utbildningar för speltestare och ljudproduktion. 2021 fanns ett under-skott av utbildningsplatser inom landets spelutbildningar och långt färre utexaminerades än vad som började arbeta i branschen. För senior kompetens är spelbranschen i stor mån beroende av att människor flyttar till landet för att arbeta. Utan personal med erfarenhet på arbetsplatserna är det svårt att ta emot praktikanter och lära upp junior personal. Utöver de med specifik spelbakgrund finns också många med närliggande utbildningar och yrken, som redan finns eller funnits i seniora positioner i andra branscher. Tittar man på närliggande SSYK-koder

fanns det 2021 enligt SCB över 75 000 yrkesverk-samma utbildade mjukvaruutvecklare SSYK 2512 och 4 500 personer med utbildning och arbete inom grafisk design SSYK 2172. Det finns idag begränsade möjligheter att utbilda sig till något nytt eller byta bransch för de som redan är en bit in i karriären.

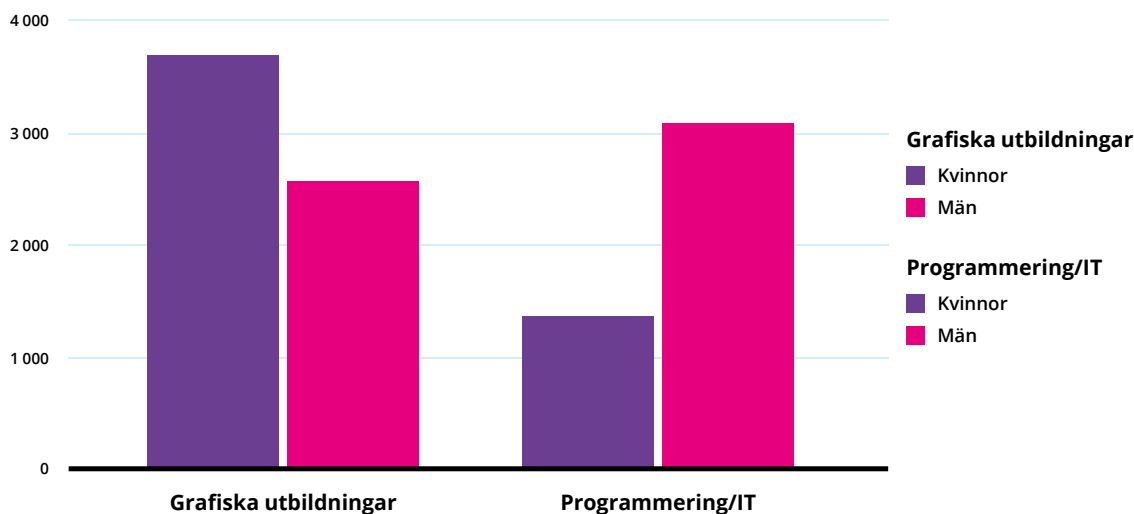
## Utbildningsbakgrund hos nyanlända i Sverige

Med begreppet nyanländ menas en person som beviljats uppehållstillstånd som flykting eller av andra skyddsskäl, samt anhöriga till personer med sådan status. En person räknas normalt som nyanländ under tiden som hen omfattas av lagen om etableringsinsatser, det vill säga två till tre år.

Mellan 2012-2021 har runt 200 personer invandrat till Sverige på andra vägar än direkta arbetstillstånd med en utbildning som ligger nära landets spelutvecklings-utbildningar. Dessa personer har en utbildning inom programmering SUN 481a eller grafisk design SUN 213d. Ingen statistik finns på mer detaljerad nivå. Ser man till bredare kompetens och inkluderar utbildade inom



## Utbildningsbakgrund i gruppen nyanlända kandidater



de tjugo närmsta utbildningsområdena återfinns en grupp med 10 700 kandidater med relevant kompetens för spelbranschen. Nästan hälften av dessa, 47%, är kvinnor.

Något som försvårar uppskattningen av kompetens är att 76% av alla kandidater med en utbildning inom grafik har en *ospecificerad utbildning* inom konst och media *SUN 219z*. Att så stor andel av kandidaterna hamnar i denna kategori pekar på svårigheten att tolka och kategorisera kreativa kompetenser och utbildningsbakgrund, samt att SUN-koderna som de ser ut i dag är otillräckliga.

### Ukrainkorna syns inte i statistiken

Sedan våren 2022 har ett stort antal personer från Ukraina sökt skydd i Sverige under massflyktsdirektivet. Dessa räknas inte in i statistiken över utbildningsbakgrund, och hösten 2023 beräknade Migrationsverket att runt 30 000 ukrainare var bosatta i Sverige, varav runt 20 000 i arbetsför ålder. Av dessa är 70% kvinnor och över 60% har eftergymnasial utbildning. I en undersökning utförd av [FN:s migrationsorganisation](#) våren 2023 hade 56% i gruppen redan arbete i landet. Den belyser även en rad olika svårigheter som påtalas av ukrainare i undersökningen såsom att inte

få personnummer och inte kunna söka arbetstillstånd utan att först lämna Sverige. I många fall innebär det även att ha ett betydligt svagare skydd i både socialförsäkringar, tillgång till finansiella tjänster samt på arbetsmarknaden än de som sökt sig hit på andra vägar. Dåligt anpassad svenskundervisning samt bristande möjligheter till studier i engelska är andra hinder för att kunna ta ett kvalificerat arbete.

### Fler utmaningar på arbetsmarknaden

Andra grupper som är nya in på arbetsmarknaden möter liknande utmaningar som nyanlända när det kommer till att närma sig spelbranschen som en möjlig framtida arbetsplats. De kan däremot ha bättre förutsättningar och möta färre eller andra hinder på vägen. Det gäller exempelvis personer som omskolar sig från andra branscher, medföljande partner och familj till personer med arbetstillstånd, anhöriginvandrare samt alla ungdomar som på relativt kort tid behöver skaffa sig en egen försörjning. Genom att öka kännedomen om jobben i spelbranschen, minska barriärerna för att nå dem och öka möjligheten att skaffa sig rätt kompetens genom utbildning, praktik och spelskapande skulle möjliggöra att fler personer får en framtid inom dataspel.

# Spelutbildningar

Det finns flera möjliga vägar in i spelbranschen men den främsta är genom en utbildning. I rapporten *Vägar in i spelbranschen* (2023) konstaterades det att fler spelutbildningar och utbildningsplatser krävs i landet för att tillgodose den efterfrågan av arbetskraft som finns i branschen. Inte minst för att den inhemska industrin ska kunna fortsätta växa.

Att utbilda sig till spelutvecklare kan ske på olika sätt. Vissa är helt självlärd och en del börjar utveckla spel redan på gymnasiet. De allra flesta har dock vidareutbildat sig inom ämnet eller närliggande ämnen – ofta genom en eftergymnasial utbildning inom spelgrafik, spelprogrammering eller speldesign på något av landets lärosäten eller yrkeshögskolor. På flera av dessa utbildningar läser man gemensamma kurser över de olika disciplinerna och skapar spel tillsammans i projekt.

**Högskolan i Skövde** har ett brett utbud av spelutbildningar med över 600 studenter fördelat på åtta kandidatprogram och fyra program på avancerad nivå. Det ges utbildning i programmering, design och tre olika program med fokus på grafik: Animation, 3D- och 2D-grafik. Det finns även ett program som kallas *Game Writing* där studenterna får studera digitalt berättande med inriktning mot dataspelsutveckling. Det finns även ett kandidatprogram i dataspelsutveckling med fokus på musik och ljud till spel. På avancerad nivå erbjuds tre magister- och ett masterprogram som alla hålls på engelska och är öppna för internationella studenter. Magisterprogram går att läsa i *Game User Experience*,

*Serious Games* och *Digitalt berättande: spel och kulturarv*. Masterprogrammet är i *Spelutveckling med Game Users Experience* (GUX) och *Serious Games* (SG) som valbara inriktningar.

Sedan 2004 har **Blekinge Tekniska Högskola (BTH)** haft spelutbildningar i Karlshamn. På grundnivå ges programmet *Design av digitala och immersiva upplevelser* och de har även närliggande program som *Design av digitala upplevelser för lärande*, *Digital ljudproduktion* och *Digital bildproduktion* som alla lär ut tekniker som är applicerbara i spel. De ger även en civilingenjörsutbildning i spel – *Civilingenjör i Spelteknik*. Under hösten 2023 startades *Högskoleingenjör i teknisk spelgrafik*. Spelprogrammen vid BTH samarbetar nära **Blekinge Business Incubator** och dess speldel Gameport som funnits sedan 2003.

**Chalmers tekniska högskola** ger ett masterprogram i *Interaction Design and Technologies* där studenterna kan välja att profilera sig inom bland annat spel. De erbjuder flera spelrelaterade kurser som omfattar både spelteori, speldesign och teknisk spelutveckling. Chalmers bedriver även forskning runt ämnen som

interaktionsdesign, speldesign, AI för musik och grafik, VR samt användandet av IT i fordon. Forskarna inom dessa områden är också lektorer på masterprogrammet i *Interaktionsdesign*.

**Uppsala universitet** bedriver fyra spelutbildningar på grundnivå samt två program på avancerad nivå på sitt Campus Gotland i Visby. Samtliga program har speldesign i fokus och erbjuder kandidatexamen i *Speldesign*, alternativt *Speldesign och projektledning*, *Speldesign och grafik* eller *Speldesign och programmering*. På avancerad nivå ges ett magister- och masterprogram i *Speldesign*. De har internationellt intag på flera av sina program.

Yrkeshögskolan **Futuregames** erbjuder en programmeringsutbildning med valbar inriktning i Stockholm, Skellefteå, Boden och Malmö. I Skellefteå och Karlstad finns även en programmeringsutbildning med fokus på mobila plattformar. Grafiklinjen *Game Artist* erbjuds i Boden, Skellefteå, Malmö och Karlstad. Två program erbjuds i speldesign, ett i Boden och ett specialiseringsprogram i Stockholm. I Skellefteå ges även utbildningarna *Project Manager IT & Games* och *Game & UX Designer*. Dessutom erbjuds utbildningarna *Immersive Experience Creator* i Stockholm och *QA/Game Tester* i Boden, samt *Animator and VFX Artist* i både Stockholm och Boden. Samtliga program ges på engelska.

**The Game Assembly (TGA)** har tre huvudprogram inom spelutveckling i Stockholm och Malmö – *Spelprogrammerare*, *Leveldesigner* och *Spelgrafiker* som tillsammans skapar spelprojekt under utbildningen. I Malmö finns även utbildningarna *Technical Artist* och *Spelanimatör*. Under 2023 startade en ny utbildning i Stockholm, *Procedural Artist*. Samtliga program ges på svenska och i nära samverkan med den lokala branschen. Skolan driver även en kortare YH-utbildning på distans, *Linear Algebra for Artists*, där undervisningen sker på engelska.

**PlaygroundSquad (PSQ)** har drivit spelutbildningar sedan år 2000 och ger idag tre olika utbildningar i Falun – *Game Programmer*, *Game Artist* och *Game Designer*. PSQ ingår också i ett samarbete med Sony – *PlayStation First* som innebär att studenterna utvecklar majoriteten av sina spelprojekt exklusivt för Sony-hårdvara. Det ger en unik specialiserad kompetens att ta med sig ut i arbetslivet.

**Yrgo** i Göteborg ger en utbildning i programmering, *Game Creator Programmer* samt en utbildning i grafik, *Game Creator Artist*. Precis som hos Futuregames och TGA ligger stort fokus på det praktiska arbetet med mycket grupparbete och projektarbete under utbildningen. I Stockholm anordnar **Forsbergs Skola** utbildningen *Spelutvecklare – Game Programming*. **Nackademin** erbjuder från och med 2023 en utbildning inom grafik, *Teknisk 3D-Artist inom spel* i Solna.

Ett flertal folkhögskolor erbjuder kurser inom spel på både gymnasienivå och eftergymnasial nivå.

**Höla Folkhögskola** i Kramfors erbjuder en tvåårig eftergymnasial utbildning i *Indiespelutveckling* samt en ettårig utbildning i *Spelmusik – Game Audio Design*. Skolan håller även en grundläggande sommarkurs, *Summercamp Spelutveckling*, i samarbete med **FCV Sverige**. Nästintill alla deltagare motiverades till vidare studier eller sysselsättning direkt efter insatsen och bland tidigare deltagare var alla kvar i studier eller sysselsättning efter ett år. Under 2023 genomfördes *Summercamp* i Boden och Kramfors där alla deltagare som slutförde insatsen gick vidare till studier eller sysselsättning.

**Changemaker Educations** har tillsammans med **Sunderby Folkhögskola** tagit fram en eftergymnasial yrkesutbildning, *Indiespelsutvecklare*, i Boden och Luleå i nära samarbete med spelföretag från hela regionen. Utbildningen har haft studiebesök av grupper med nyanlända som intresserat sig för spel och för den svenska spelbranschen. De erbjuder även en allmän kurs på gymnasienivå med fokus på spelutveckling, *Gamemaker*.

På **Ädelfors Folkhögskola** i Holsbybrunn hålls en profilkurs på gymnasienivå i *Dataspelsutveckling* som är indelad i tre inriktningar: Grafik, Design och Programmering, samt den eftergymnasiala profilkursen *Indie Game Studio*. **Valla Folkhögskola** i Linköping ger i samverkan med spelhubben **East Sweden Game** en kurs i spelutveckling på eftergymnasial nivå – *Valla Game Education*. På **Östra Grevie Folkhögskola** utanför Skurup erbjuds en eftergymnasial kurs vid namn *Virtuell kompositör och ljuddesigner* med fokus på spel, film och tv.

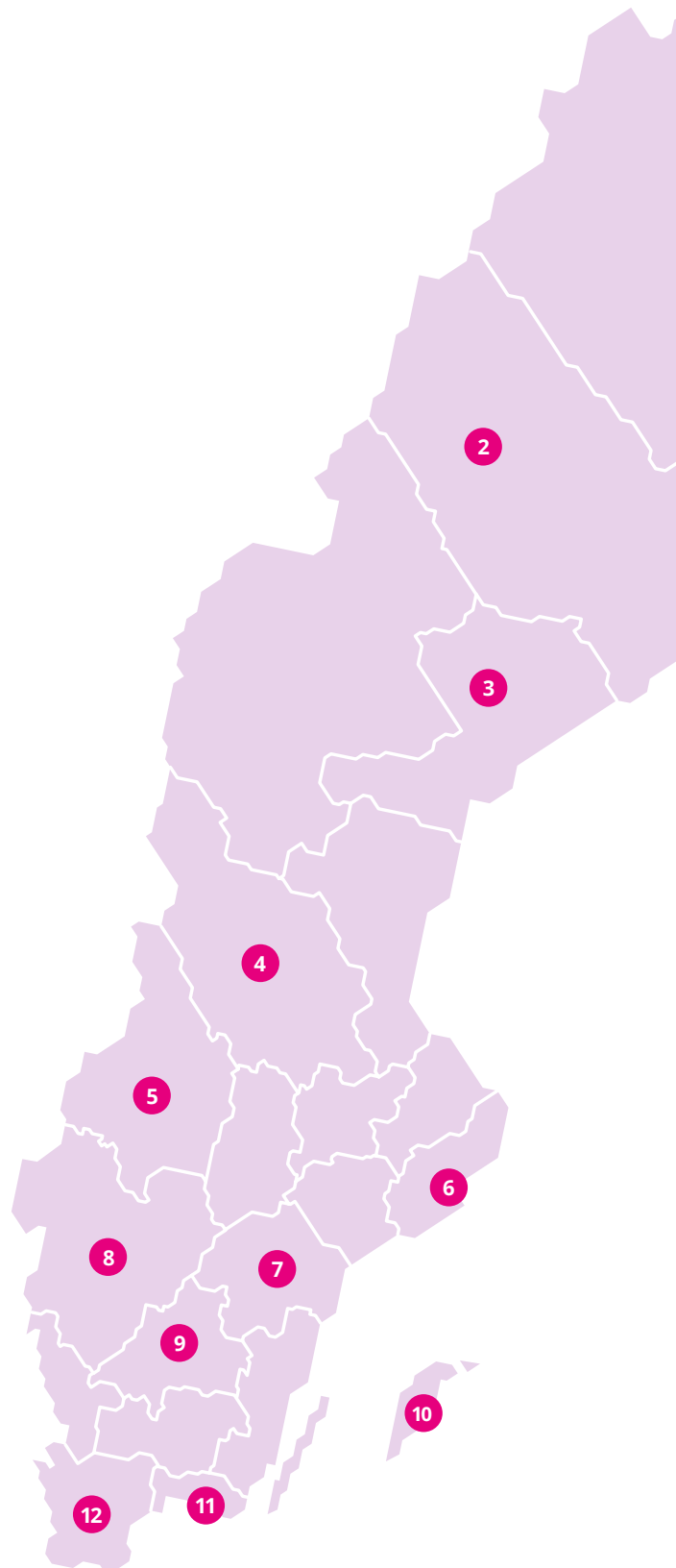
**Kristinehamns Folkhögskola** i Värmland ger tillsammans med spelhubben **The Great Journey**

kursen *Indiespelutvecklare* på eftergymnasial nivå i Kristinehamn och Karlstad. **Bona Folkhögskola** i Motala, som samarbetar med föreningen **Female Legends**, erbjuder den ettåriga allmänna kursen *Digitala Spel och Community Management* på distans. **Framnäs Folkhögskola** i Öjebyn och **Solviks Folkhögskola** i Kåge är knutna till **Arctic Game**-klustret och erbjuder kurser i spelutveckling och VFX respektive spelmusik.

År 2020 startade **Spelkollektivet** sin spelutbildning *The Indie Quest* tillsammans med Tingsryd Kommun. Programmet erbjuder kurser i programmering, konst och affärsutveckling på gymnasienivå inom ramen för vuxenutbildning. Utbildningen är kostnadsfri, CSN-berättigad och hålls på engelska för både svenska och internationella elever.

Det finns även några gymnasieutbildningar som profilerar sig inom spelutveckling. Där ibland **LBS Kreativa Gymnasiet** som bedriver gymnasieutbildningar inom spel på 17 olika skolor i landet. På samtliga erbjuds två olika gymnasieprogram med spelfokus – ett estetiskt program med speciellt fokus på spelgrafik och ett teknikprogram med särskilt fokus på spelutveckling. Elever från de båda programmen skapar spel tillsammans under årskurs två och tre.

På **Björknäsgymnasiet** i Boden finns utbildningen *GameDev*, vilket är ett estetiskt program med inriktning mot spelutveckling. Utbildningen sker i nära samarbete med **Boden Game Camp** och har även nationellt intag. På **Nacka Strands Gymnasium** finns estetiska programmet med inriktning spel. Utbildningen genomsyras av två fokusområden – speldesign och spelgrafik. På **Törnströmska gymnasiet** i Karlskrona ges ett estetiskt program med inriktning spelgrafik, 3D och animation.



# Högre spelutbildningar

Eftergymnasiala spelutbildningsprogram inom yrkeshögskola, folkhögskola, högskola och universitet som startat hösten 2023.

1

## NORRBOTTEN 1

### Boden

**Changemaker Educations AB**  
Futuregames spelprogrammerare  
Futuregames QA / Game Tester  
Futuregames speldesigner

**Sunderby Folkhögskola**  
Indiespelutvecklare

### Luleå

**Luleå tekniska universitet**  
Civilingenjör Datateknik,  
inriktning interaktiva system

## VÄSTERBOTTEN 2

### Skellefteå

**Luleå tekniska universitet**  
Högskoleingenjör,  
Datorspelsprogrammering  
Datorgrafik för spel och film

**Changemaker Educations AB**  
Futuregames Game & UX Designer  
Futuregames spelprogrammerare

**Visual Magic**  
VFX-artist: 3D-visualisering  
och digital compositing

## VÄSTERNORRLAND 3

### Kramfors

**Höla Folkhögskola**  
Indiespelutveckling

## DALARNA 4

### Falun

**Tension Education AB**  
PlaygroundSquad,  
upplevelse- och speldesign

PlaygroundSquad,,  
upplevelse- och spelgrafik  
PlaygroundSquad,  
upplevelse- och  
spelprogrammering

## VÄRMLAND 5

### Karlstad

**Changemaker Educations AB**  
Futuregames Game Artist

**Kristinehamns Folkhögskola**  
Indiespelutvecklare

## REGION STOCKHOLM 6

### Huddinge

**Södertörns högskola**  
Spelprogrammet – inriktning  
speldesign och scripting  
Spelprogrammet – inriktning grafik

### Stockholm

**Stockholms universitet**  
Kandidatprogram i  
datorspelutveckling

**Changemaker Educations AB**  
Futuregames spelprogrammerare  
Futuregames Immersive  
Experience Creator

**Forsbergs Skola**  
Spelutvecklare –  
Game Programming

**The Game Assembly**  
Spelprogrammerare  
Leveldesigner  
Spelgrafiker  
Procedural Artist

**Audio Production Academy**  
Game Audio Producent & Sound  
Designer

### Botkyrka

**Botkyrka kommun / Xenter**  
**Botkyrka**  
VFX-artist

### Solna

**Nackademin**  
Teknisk 3D-artist inom spel  
Virtual reality-utvecklare

## ÖSTERGÖTLAND 7

### Linköping

**Linköpings universitet**  
Högskoleingenjör i datateknik  
Civilingenjör i mjukvaruteknik

**Valla Folkhögskola**  
Valla Game Education

## VÄSTRA GÖTALAND 8

### Göteborg

**Chalmers tekniska högskola**  
Interaction Design and  
Technologies, Msc Programme

**Göteborgs Universitet**  
Game Design & Technology  
masterprogram

**Yrgo**  
Game Creator Programmer  
Game Creator Artist

### Skövde

**Högskolan i Skövde**  
Digitalt berättande: spel och  
kulturarv – magisterprogram  
Games User Experience –  
magisterprogram  
Serious Games – magisterprogram  
Spelutveckling – masterprogram  
Dataspelsutveckling – 2D-grafik  
Dataspelsutveckling – 3D-grafik  
Dataspelsutveckling – animation  
Dataspelsutveckling –  
Game Writing  
Dataspelsutveckling – ljud  
Dataspelsutveckling – musik  
Dataspelsutveckling – design  
Dataspelsutveckling –  
programmering

## REGION JÖNKÖPING 9

### Vetlanda

**Ädelfors Folkhögskola**  
Indie Game Studio

## GOTLAND 10

### Visby

**Uppsala universitet**  
Kandidatprogram i speldesign

och programmering  
Kandidatprogram i speldesign  
och projektledning  
Kandidatprogram i speldesign  
och grafik  
Kandidatprogram i speldesign  
Magisterprogram i speldesign  
Masterprogram i speldesign

## BLEKINGE 11

### Karlshamn

**Blekinge Tekniska Högskola**  
Design av digitala och  
immersiva upplevelser

### Karlskrona

**Blekinge tekniska högskola**  
Civilingenjör i spelteknik  
Högskoleingenjör i teknisk  
spelgrafik

## SKÅNE 12

### Vellinge

**Östra Grevie Folkhögskola**  
Virtuell kompositör och  
ljuddesigner

### Malmö

**Malmö universitet**  
Spelutveckling  
**The Game Assembly**  
Spelmanatör  
Spelprogrammerare  
Technical Artist  
Leveldesigner  
Spelgrafiker  
**Changemaker Educations AB**  
Futuregames Game Artist  
Futuregames Game  
Programmer

## FLERA ORTER

**Changemaker Educations AB**  
Futuregames Animator and  
VFX-Artist

# Nyföretagande runt om i landet

**En stor del av tillväxten i spelbranschen sker genom nyföretagande. En del är studenter som startar bolag efter sina studier för att ta ett befintligt spelprojekt eller en ny spelidé ut på marknaden. Andra är erfarna spelutvecklare som jobbat några år på bolag i branschen.**

Nästan all spelutveckling som stöds av offentliga medel sker på regional och lokal nivå genom inkubatorer, spelhubbar och industrikluster. På flera orter utspridda i landet finns viktiga initiativ där det skapats levande och dynamiska ekosystem för spelutveckling. En betydande del av nyföretagandet i branschen sker i anslutning till landets spelkluster.

I Norrbotten och Västerbotten finns **Arctic Game** som är ett spelkluster med en gemensam plattform för bland annat utveckling av nya spelstudior, etablering, coaching, utbildning och investeringar. År 2017 startade regionens första spelinkubator, Boden Game Camp, som idag stöttar femton lokala studior. Arctic Games arbetar mycket med underrepresenterade grupper inom spelindustrin, såsom inkludering och jämställdhet.

**East Sweden Game** är en hub för spelutvecklare i Östergötland. De erbjuder bland annat kontorsplatser, co-working och rådgivning. Deras lokal i Linköping täcker över 400 kvadratmeter och under 2022 öppnades ett andra kontor i grannstaden Norrköping. East Sweden Game initierades av det kommunägda fastighetsbolaget Sankt Kors i Linköping och drivs av Norrköping Science Park i Norrköping. **Equal Play** är ett nätverk med rötter i East Sweden Game som arbetar för att främja mångfald och inkludering genom att sprida kunskap och anordna separatistiska och öppna event för alla som är intresserade av spelutveckling.

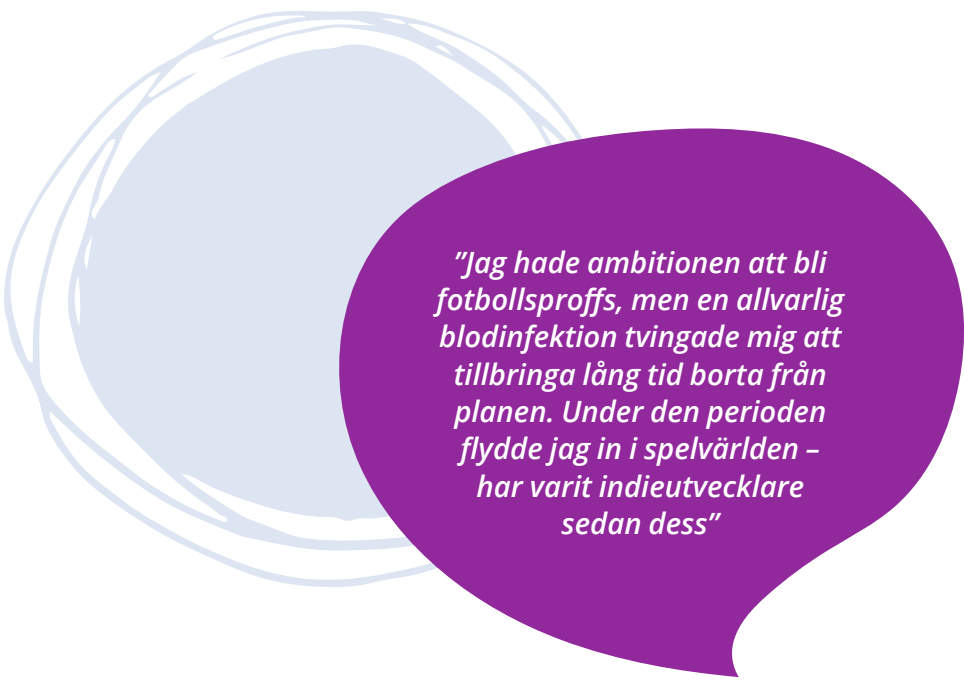
**Spelkollektivet** är ett projekt som involverar kollektivboende, utbildning, utveckling av spel, förlagsverksamhet och evenemang. Det är startat utan extern

finansiering och förberedelserna för att starta kollektivet började redan 2016 med Castle Game Jam där målet var att skapa ett nätverk med spelutvecklare från hela världen. Under 2018 flyttade verksamheten till nya större lokaler i småländska Väckelsång.

Under 2022 har **Uppsala universitet – Campus Gotland** i Visby investerat i att bygga ett livskraftigt community för spelutvecklare i samarbete med den lokala spelindustrin och privata aktörer. Syftet är att på sikt främja entreprenörskap, forskning och kommersiell spelutveckling genom samordnad affärsutveckling.

**The Great Journey** grundades 2016 och har sin bas i Karlstad. Målet med organisationen är att stötta den växande spelindustrin i Värmland. De anordnar bland annat aktiviteter, meetups, game jams, rådgivning och affärsutveckling med fokus på hållbarhet, inkludering och ledarskap. Mellan 2023 och 2026 driver The Great Journey EU-projektet Gamechanger med målet att bygga ett starkt ekosystem för spelutvecklare. Medlemmar erbjuds bland annat ett acceleratorprogram med affärsutvecklingsstöd för att hjälpa dem att starta spelföretag. Utöver de etablerade spelutbildningarna i regionen anordnar även The Great Journey sitt eget Fasttrack-program som ger utvecklare möjligheten att arbeta på sina spelprojekt i nio månader med CSN-stöd.

**Science Park Skövde** har sedan 2004 framgångsrikt lett inkubatorverksamhet för spelföretag i Skövde och finns sedan 2016 även i Göteborg. Science Park Skövde arbetar i nära anslutning till Högskolan i Skövde och utgör en funktion för samverkan mellan akademi,



*“Jag hade ambitionen att bli fotbollsproffs, men en allvarlig blodinfektion tvingade mig att tillbringa lång tid borta från planen. Under den perioden flydde jag in i spelvärlden – har varit indieutvecklare sedan dess”*

näringsliv och samhälle. Spelinkubatorn har genom åren skapat ett hundratal bolag och är bas för innovationsarenan **Sweden Game Arena** som erbjuder en unik miljö för spelföretag och samlar spelutbildningar, forskning och företagande med målet att skapa en blomstrande spelindustri.

**Mid Sweden Games** arbetar tillsammans med spelutvecklare, utbildningsanordnare, företag och offentlig sektor i Västernorrland för att skapa en hållbar grund för utveckling och tillväxt av spelbranschen. Klustret anordnar månatliga nätverksträffar för spelföretag och regelbundna workshops med branschaktörer som ökar bolagens affärskompetens och skapar utbyten mellan spelutvecklare och akademi. Klustret deltar även i det interregionala projektet Level Up som bland annat inneburit att Sundsvallsstudion A Bit Ago kunnat delta i Science Park Skövdes startupprogram, ett exempel på starkt ömsesidigt utbyte mellan svenska spelkluster.

**Gameport (Blekinge Business Incubator BBI)** arbetar med att skapa ett spelutvecklarkluster i Karlshamn. De erbjuder bland annat kontorsplatse med prioritet för startups. Några gånger om året arrangeras Startup Challenge där olika affärsidéer tävlar om ett visst startkapital samt en plats i inkubationsprogrammet – Startup Program. Gameport arrangerar även workshops, föreläsningar och mentorskap.

**Game Habitat** i Malmö firade 10-årsjubileum under hösten 2023 och DevHub firade sitt femte år som kontorshotell och coworking-hubb för Malmös spelutvecklare. Sedan 2013 har organisationen arbetat för den regionala spelbranschens tillväxt och hållbarhet genom en lång rad projekt, samarbeten, konferenser och event. Under hösten 2023 beslutade Game Habitat att lägga ytterligare fokus på sitt arbete för ökad jämställdhet, mångfald och inkludering. Detta genom att bland annat samarbeta med regionala spelstudior, lärosäten och organisationer för att få in fler underrepresenterade spelutvecklare på arbetsmarknaden och i ledarpositioner. Till exempel erbjuder Game Habitat i samarbete med Invest in Skåne internationella spelutvecklare tillgång till ett fullt möblerat gästkontor för att prova på hur det är att driva bolag från Malmö.

Xbox Game Studios anordnade under våren 2023 **Game Camp Sweden**, ett tolv veckor långt utvecklarpåskola program fyllt med workshops och praktiskt lärande i spelutveckling. Programmet utfördes i samarbete med de svenska spelföretagen Mojang, MachineGames och Simplygon. Game Camp är ett resande koncept som tidigare år hållits i bland annat Sydkorea och USA.

# Fler vägar?

Vägen till att arbeta med spel kan se ut på många olika vis. Den rakaste vägen är att gå från spelintresserad gymnasieelev till student på specialiserad spelutbildning och sen vidare ut till praktik och jobb på en spelstudio. En annan väg kan vara att starta eget företag med klasskompisarna utifrån ett spelprojekt som påbörjats under studietiden. För de som går någon av dessa vägar finns flera alternativ och goda chanser till jobb och utveckling inom branschen. Men för att framtidssäkra spelbranschen och fylla på med den

kompetens och kreativitet som långsiktigt behövs krävs en bredd av kompetenser, erfarenheter och perspektiv. Fler behöver hitta till branschen.

I arbetet med denna rapport har vi utifrån intervjuer, rapporter och rundabordsamtal med en bredd av relevanta aktörer identifierat ett antal hinder och utmaningar som är gemensamma för flera grupper och individer vars vägar till ett yrke inom spelutveckling är lite krokigare.



## Svårigheterna kan grupperas i tre huvudområden:

- Att validera, matcha och komplettera **kompetens** från andra utbildningar och yrken.
- Synliga och osynliga **barriärer** som bristande språkkompetens, kulturkrockar, brist på nätverk, diskriminering och olika byråkratiska hinder som regler kring uppehållstillstånd och liknande.
- Bristen på **kännedom** om spelutveckling som ett möjligt framtida yrke, både hos individer och hos organisationer som arbetar med att stötta individer på vägen till arbete.





*Utmaning:  
Kompetens*

# Hinder

**Spelutveckling är ett lagarbete där många olika kompetenser behöver arbeta tillsammans för att skapa en helhet. Som en internationell bransch med global publik behövs det människor med bred kunskap, bakgrund och erfarenheter inom ett team.**

I takt med att branschen vuxit och utvecklats har också behovet av specifika spelrelaterade förkunskaper ökat för att arbeta i branschen. Flera yrkesroller blir allt mer specialiserade, och det är svårare för personer med erfarenhet från närliggande branscher att gå direkt till ett jobb på samma nivå på ett spelföretag.

Trots detta finns det inga etablerade kompletteringsutbildningar för exempelvis mjukvaruutvecklare eller grafiska designer. För att hålla relevans och attrahera sökande behöver sådana utbildningar läggas upp på sätt som möjliggör försörjning under utbildningstiden. Både för de som är en bit in i yrkeslivet och exempelvis nyanlända som har krav från myndigheter att nå upp på en viss nivå av försörjning. Det uppfattas också av flera aktörer som har svårt att validera den kompetens som finns hos kandidater som inte kommer från de etablerade utbildningarna eller direkt från en spelstudio, för att med utgångspunkt i det veta vad som egentligen behöver kompletteras.

I flera fall påpekas att branschen har stort behov av senior kompetens då branschen är både ung och har expanderat snabbt. Bristen på senior kompetens påverkar också möjligheten för bolagen att utveckla juniora talanger samt innebär brist på handledningskompetens för att ta emot praktikanter från exempelvis yrkeshögskolorna. Det kan också i viss mån saknas ett strategiskt

arbete med att skapa rutiner för erfarenhetsöverföring. Det påverkar i sin tur kompetensåterväxten och möjligheten för fler att komma in i branschen.

När det finns svårigheter att komma ut i praktik redan för de som sökt sig den rakaste vägen till spelutveckling via etablerade utbildningar med goda nätverk, riskerar det att vara i det närmaste omöjligt för den som är ny i Sverige eller tagit krokigare vägar genom yrkeslivet. Det innebär att branschen som helhet går miste om mycket potentiell talang. Bristen på rutin och tid för erfarenhetsåterföring bygger också upp ett potentiellt enormt kompetenstapp när branschen inom några år kommer att börja möta de första större pensionsavgångarna, som tillägg till de behov som den årliga tillväxten skapar.

En annan utmaning är att matcha befintlig kompetens mot rätt jobb. Liksom i många andra branscher handlar det i stor utsträckning om nätverk och kontakter – samtidigt som organisationer och myndigheter som möter nyanlända eller andra relevanta grupper inte ens känner till spelbranschen som en möjlig karriärväg, och än mindre har de kontakter och ingångar som krävs.

På aggregerad nivå saknas också information om vilken kompetens som kommer till Sverige, vilket gör det svårt att planera och dimensionera rekryteringsinsatser och kompletteringsutbildningar.

Bild: Isaac Karlsson, tidigare deltagare i Summertime Bodén.  
Läs mer om Summertime Bodén på sidan 52.



## Arbetsförmedlingen Kultur Media

Sedan 1998 är Arbetsförmedlingen Kultur Media en branschförmedling inom Arbetsförmedlingen (AF). Deras uppdrag är att arbeta med arbetsgivare och verksamma inom kultur och media – däribland spelutveckling. Det finns flera kriterier för att skriva in sig på branscharbetsförmedlingen. Exempelvis behöver personen inom de senaste tre åren avslutat en högre utbildning inom yrket eller arbetat huvudsakligen inom kultur och media. Kriterierna är utformade i samverkan med bransch- och intresseorganisationer inom kultur- och medieområdet. Många spelutbildningar är godkända och likvärdiga utbildningar, exempelvis utländska, kan värderas till att uppfylla kriterierna. Som inskriven finns möjlighet till rådgivning, rekryteringsträffar, tillgång till nätverk samt vägledning i att starta eget företag.

När det gäller att slussa in nyanlända till AF Kultur Media konstaterar de själva att det finns flera trösklar. Handläggarna som först möter gruppen missar ofta att föra dem vidare till AF Kultur Media, samt har generellt låg kännedom om hur spelbranschen fungerar och vilka yrken som ingår. Enstaka informationsinsatser, däribland en podd, har gjorts genom åren som gett visst resultat, men då systematik saknas försvinner kunskapen och effekten med personalomsättningen. När det började komma många personer från Ukraina till Sverige 2022 förberedde AF Kultur Media sig för en våg av inskrivningar, men tillströmningen uteblev då ukrainarna antingen inte skrev in sig alls eller fastnade i den ordinarie arbetsförmedlingen.

AF Kultur Media rapporterar även svårigheter kring identifiering och validering av kreativa utbildningar samt erfarenheter från utlandet. Handläggarna gör sällan någon vidare efterforskning utan fokuserar på de vägar som anses leda till snabb egen försörjning. Detta innebär oftast fokus på konkreta yrken som exempelvis taxichaufför. I vissa fall kan även kandidaterna medvetet undanhålla erfarenhet inom kreativa yrken från myndigheterna, exempelvis personer som flytt från ett land med sämre eller ingen yttrandefrihet och konstnärlig frihet.

## Etableringsprogrammet

Etableringsprogrammet är ett särskilt stöd i form av aktiviteter och utbildningar via Arbetsförmedlingen för nyanlända som beviljats uppehållstillstånd. Syftet med programmet är att påskynda nyanländas etablering i arbets- och samhällslivet genom antingen jobb eller studier. Programmet omfattar nyanlända invandrare i åldrarna 20 till 65 år med uppehållstillstånd som flykting eller skyddsbehövande samt deras anhöriga.

Tillsammans med en arbetsförmedlare görs en kartläggning av personens kompetenser och erfarenheter, sedan utformas en individuell handlingsplan. Den måste innehålla *Svenska för invandrare* (SFI) och samhällsorientering. Programmet är frivilligt och innebär aktiviteter i första hand på heltid upp till två år. De som följer sitt handlingsprogram kan ansöka om etableringsersättning, etableringstillägg samt bostadstillägg via Försäkringskassan.

*"Författare, poet, romanförfattare, utbildare och multimediatekniker i de kreativa näringarna i trettio år i mitt hemland, började på en svensk studio som konsult under Covid och flyttade till Sverige efter det"*

En del i etableringsprogrammet är stöd för den som vill starta eget företag. Det finns ett antal insatser som ger kortare utbildning eller kurser som handlar om egenföretagande. AF ingår i ett nätverk av olika myndigheter, andra informationskanaler och aktörer som jobbar för nyföretagande som på olika sätt finns att ta del av i respektive kommuner. För att kunna starta eget företag måste personen presentera sin affärsidé och få den bedömd som hållbar. Det finns även möjlighet att söka stöd som innebär att personen får driva företag med bibehållet aktivitetsstöd under ett antal månader, detta för att kunna ta ut lön.

Inom ramen för etableringsprogrammet arbetar AF inte med validering i någon större omfattning, särskilt inte på högkvalificerad nivå. Det är endast ett fåtal av alla yrken med valideringsinsatser, nästintill alla är på gymnasial nivå.

Att lära på andra språk än svenska är något som testas på flera ställen runt om i landet. Det är i huvudsak komvux i form av yrkesvux-satsningar som provar detta, exempelvis med utbildning på både hemspråk, engelska och svenska som en väg in i vårdjobb.

För den som deltar i etableringsprogrammet finns möjligheten att läsa *Intensivåret*. Detta innebär att SFI eller yrkesinriktad SFI, praktik och mentorskap sker mer fokuserat och i högre tempo. Målet med *Intensivåret* är att personen snabbt ska få jobb inom ett utvalt yrke eller bransch. Inledningsvis görs en kartläggning över personens kompetenser och erfarenheter samt vilket yrke eller vilken bransch som är relevant. Den som tar del av *Intensivåret* förväntas kunna delta på heltid och ha minst ett år kvar i etableringsprogrammet. De som slutför insatserna får ett så kallat kunskapscertifikat vilket innehåller kunskapsbeskrivning som exempelvis bedömning av språk- och yrkeskunskaper från arbetsgivare och mentorer.

## Jobbsprånget

Jobbsprånget grundades år 2016 inom Kungliga Ingenjörsvetenskapsakademien (IVA) och är Sveriges största praktikprogram för nyanlända akademiker födda utanför Europa. Praktikprogrammet är fyra månader långt med målet att ge utländska akademiker möjligheten att visa sin potential inom sitt kompetensområde samt påskynda introduktionen till den svenska arbetsmarknaden. Jobbsprånget tillhandahåller en plattform där arbetsgivare kan annonsera praktikplatser och sedan matchas arbetsgivare med nyanlända akademiker. Det är öppet för alla typer av arbetsgivare att delta och sedan 2017 har omkring 600 arbetsgivare deltagit på över 50 orter i Sverige. En av dessa arbetsgivare är Massive Entertainment i Malmö. Programmet drivs i direkt samarbete med Arbetsförmedlingen vilket innebär att det är Arbetsförmedlingen som bestämmer om den sökande är behörig. Jobbsprånget är avsett för utländska akademiker med högskoleexamen inom exempelvis teknik, ekonomi eller naturvetenskap. Det finns flera behörighetskriterier för att gå programmet, bland annat att den sökande måste ha arbetstillstånd och vara registrerad som aktiv arbetssökande på Arbetsförmedlingen samt genomfört ett första planeringssamtal med en handläggare. Aspiranten måste även besitta goda kunskaper i engelska – både tal och skrift, samt ha ett giltigt BankID. På Jobbsprånget sker all kommunikation på engelska och som arbetsgivare går det inte ställa krav på att praktikanten måste kunna tala svenska. Sedan 2016 har 3 000 utrikesfödda akademiker gjort praktik via Jobbsprånget och 70% har fått jobb efter avslutad praktik. Programmet drivs idag som en fristående ideell förening med finansiering från Knut och Alice Wallenbergs Stiftelse och Regeringen via Tillväxtverket.

## Ny Kollega – en väg till arbete för inflyttade journalister

Inom journalistiken behövs en mångfald av människor med olika förkunskap och perspektiv för att förstå och belysa olika samhällshändelser på ett diversifierat sätt. I ett gemensamt projekt har SVT, Schibstedt och Bonnier under ledning av medieinstitutet Fojo tagit fram utbildningen Ny Kollega för att bredda rekryteringsbasen av nya journalister. För att bli antagen krävs en utbildning eller arbetslivserfarenhet som journalist från ett annat land samt grundläggande kunskaper i svenska.

Under en termin fokuserar utbildningen på att orientera deltagarna i det svenska journalistiska landskapet: grundläggande rättigheter och skyldigheter, konceptuell förståelse, samhällsorientering och nätverksbyggande. Under termin två ges möjlighet till betald praktik som journalist på ett svenskt mediehus till ett urval av deltagarna. Målet är att kunna erbjuda en anställning efter utbildningens slut.

Projektet har drabbats av hot och hat från högerextrema personer riktat både mot kursdeltagare och personer engagerade i verksamheten. Stöd till enskilda och arbetsplatser för att hantera problematiken har därför integrerats som en del av arbetet. En annan lärdom har varit att inte ta in deltagare som inte behärskar tillräcklig svenska, samt ge personerna tid under första terminen att utveckla både språk och nätverk vidare med bland annat skrivuppgifter och digitala språkcaféer.

En framgångsfaktor för att få fram kvalitativa praktikplatser har varit att de engagerade bolagen SVT, Bonnier och Schibsted deltar i urvalet av deltagare från start, samt att termin två och praktikplats inte garanteras utan erbjuds dem som uppfyller kraven. Förra året fick alla som gjorde praktik någon form av anställning efter utbildningens slut. Till 2023 års utbildning sökte runt hundra personer och sexton personer från olika delar av världen antogs.





# Mikromeriter

Av Björn Flintberg, forskare på RISE

EU har sedan några år börjat titta på mikromeriter som en möjlighet att jobba med omställning och vidareutbildning. Mikromeriter dokumenterar en kortare lärandeinsats som gett en specifik kompetens eller förmåga och ska kunna omfatta både formellt lärande men även lärande på arbetsplatsen och informella lärandeformer. För spelbranschen kan mikromeriter vara ett bra sätt att dokumentera specialiserade kunskaper och en metod för att hantera utmaningen för personal att genomgå längre utbildningar överlag. De utbildningar inom yrkeshögskolan och universiteten som leder till arbete ger en bas, men över tid utvecklas förmågor och kompetenser hos personer i branschen men det dokumenteras sällan. Detta leder till att individer måste redogöra för sina egna kompetenser via CV eller motsvarande som inte arbetsgivaren annat än via rekommendationer kan bekräfta. Med mikromeriter skulle detta kunna bli en tydligare och bättre process som både stärker individens karriärutveckling och arbetsgivarens rekryteringsprocesser.

## Valideringar kan hjälpa nyanlända

För personer som kommer till Sverige från andra länder och för personer som idag står utanför arbetsmarknaden kan mikromeriter också användas på ett fördelaktigt sätt. Genom valideringar och tester skulle förmågor och kompetenser kunna generera mikromeriter som beskriver specifika kunskaper och som underlättar för

branschen att anställa. Det kan handla om personer som både har en programmeringsbakgrund och som på annat sätt införskaffat sig kunskaper inom spel. Även om spelkunskapen inte motsvarar en komplett universitets- eller yrkeshögskoleutbildning, men den ändå kan täcka delar av det som ingår i de utbildningarna, skulle den kunna definieras i en mikromerit. Det skulle i sin tur kunna leda till att vägen till arbete förkortas och att utbildningar och korta kurser kan komplettera redan befintlig kunskap hos exempelvis invandrare som har potential att arbeta i branschen, eller andra som kan bidra till att minska den brist på personal som utgör branschens kanske största utmaning i dagsläget.

## Väg till kompletterande utbildning

En modell för mikromeriter riktad mot personer som migrerat till Sverige skulle kunna bestå av en uppsättning mikromeriter som bryter ner elementen i befintliga utbildningar och med hjälp av *Dataspelsbranschen* formuleras i ett paket av olika kompetenser och färdigheter. För dessa kan man sedan ta fram valideringar som är kvalitetssäkrade som kan generera mikromeriter, och på så sätt tydliggöra vilka färdigheter en enskild individ besitter. Följt av utveckling av kompletteringsutbildning antingen inom utbildningssystemet eller via insatser på företag som snabbt vill få personer med stor potential i arbete.

## ANASTASIIA KLONOVA HJÄLPER FÖRETAG ATT HITTA KOMPETENS FRÅN UKRAINA

Beredskapslyftet



*“Se möjligheterna, ta vara på talangerna och våga rekrytera även de som inte har exakt den kompetens ni söker”*

### Hej Anastasiia! Du jobbar på Beredskapslyftet, vad är det för organisation?

Beredskapslyftet Ideell Förening startades 2020 under covidpandemin då vi genom bland annat nya korta utbildningar hos Sophiahemmet Högskola stöttade vården med hundratal tillfälliga medarbetare.

Beredskapslyftets syfte är att stötta samhället i tillfälliga utmaningar genom att mobilisera resurser från näringslivet. Efter den fullskaliga ryska invasionen av Ukraina 2022 har Beredskapslyftet på flera sätt stöttat de ukrainare som kommit till Sverige, både genom aktivitetscenter för barn, sommarskola, ett ukrainskt kulturcenter samt Ukrainian Professional Support Center.

### Kan du berätta mer om Ukrainian Professional Support Center?

Ukrainian Professional Support Center (UPSC) är en rekryteringstjänst där vi genomför kostnadsfria jobbmatchningar för att hjälpa arbetsgivare lösa kompetensbehov genom att anställa ukrainska talanger. Sedan starten i april 2022 har vi medverkat till att mer än 400 ukrainare anställts i Sverige inom olika branscher. Vi har över 4 000 kandidatprofiler i vår CV-databas samt omkring 8 000 ukrainska följare

i sociala mediekanalet. Vårt team består av svenska specialister som först analyserar rekryteringsbehov hos arbetsgivare och sedan lämnar över uppdraget till våra erfarna rekryterare från Ukraina som annonserar och väljer ut kandidater som motsvarar kravprofilen.

### Vad ser ni för hinder när det gäller att matcha Ukrainska nyanlända mot svensk arbetsmarknad?

Vi såg att i början var svenska språket ett hinder på många arbetsplatser, men nu har fler och fler ukrainare börjat komma in i språket genom SFI och andra språkutbildningar. Även engelskanivån ser vi har förbättrats. Andra hinder kan vara att man inte har de kompetenser som krävs i Sverige, dock är väldigt många av våra kandidater ivriga att lära sig. Dessutom visar forskningen att det snabbaste sättet att utveckla nya kompetenser är genom att börja jobba eller komma in i praktik.

### Vilka tips vill ni ge svenska spelstudior i sökandet efter rätt kompetens?

Se möjligheterna, ta vara på talangerna och våga rekrytera även de som inte har exakt den kompetens ni söker. Det finns många som har en stor potential att lära och växa inom rollerna och yrkesfältet.



## Yelyzaveta Anysymova har illustrerat rapporten

Portfolio: [www.lisasobacca.art](http://www.lisasobacca.art)

### Vad var din inspiration till omslagsbilden?

Jag pratade med mina kollegor om utmaningarna med att hitta jobb som illustratör i Sverige. Jag försökte beskriva frustrationen som första banan i ett spel, och språkbarriären som den andra. Min karaktär lyckas ta sig fram till slutbossen där hon som kandidat till ett jobb behöver vänta 2-3 månader för att ta sig igenom intervjuprocessen. Men om hon klarar det säger alla att det är värt det!

### Hur är det att bo i Sverige jämfört med Ukraina?

Jag älskar den svenska naturen och människorna. Den friska luften, att bestiga stenblock och dricka te, vidderna av myr och mossa, det har gett mig sinnesfrid och hjälpt mig i all ångest över den ryska invasionen. Jag är också väldigt tacksam för alla människor jag mött och allt stöd jag fått under min tid i Sverige.

Det enda jag tycker behöver ändras är möjligheten för ukrainare att få personnummer. Det är nödvändigt att ha för att få tillgång till samhällsservice, allt från post, rabatter i matbutiker och i vården.

Det jag saknar mest med Ukraina är min familj och vänner. Jag saknar känslan av en lugn och lycklig vardag. Kriget finns alltid där, det försvinner aldrig även om man inte känner det fysiskt. Mest av allt saknar jag freden i mitt land!



## Ukrainian Professional Support Center

Sedan våren 2022 när Ryssland inledde försöket till fullskalig invasion av Ukraina har många personer från Ukraina sökt skydd i Sverige och övriga Europa. Hösten 2023 beräknades runt 30 000 ukrainare vara bosatta i Sverige, varav runt 20 000 i arbetsför ålder. Av dessa är 70% kvinnor och över 60% har eftergymnasial utbildning.

En organisation som snabbt skaffat sig gedigen erfarenhet av att arbeta med att matcha den här gruppen nyanlända mot kompetensbehoven i Sverige är Ukrainian Professional Support Center. Projektet finansieras av den Europeiska socialfonden och är en del av Beredskapslyftet, en ideell organisation som startades under pandemin av *Novare* tillsammans med *Wallenbergstiftelserna* och *Sophiahemmet Högskola*. Beredskapslyftets syfte är att stötta samhället i tillfälliga utmaningar genom att mobilisera resurser från näringslivet. Sedan starten har de kostnadsfritt matchat över 400 ukrainare med jobb i Sverige och de har ett brett nätverk ukrainare i vilket de kan hitta efterfrågad kompetens.

## HESAM KANGARLOU OM ATT TA TILLVARA PÅ INTERNATIONELL KOMPETENS

Affärsområdeschef Teknik, Academic Work



*“Kompetensbristen är inte bara ett resultat av utbudet av resurser, utan också av hur man ser på de resurser som potentiellt förbises”*

### Hej Hesam! Du arbetar med kompetensförsörjning inom tekniksektorn, hur stor är kompetensbristen och vilka risker medför den?

Kompetensbristen inom svensk tekniksektor är inte konjunkturkänslig utan strukturell. Det produceras inte teknisk kompetens i tillräckligt hög utsträckning från de traditionella kanalerna samtidigt som en stor andel personer är på väg in i pensionsåldern de närmsta fem till tio åren.

Företag som drabbas hårt av kompetensbristen går miste om affärer och projekt, och bristen på rätt medarbetare påverkar i slutändan företagets tillväxt såväl som företagskultur. När arbetstagare tvingas slåss om den tillgängliga kompetensen triggas även löner upp, vilket skapar en löneinflation som är ohälsosam på sikt.

Vi ser dessvärre även rekryterande chefer som har orealistiska eller slarvigt formulerade kompetenskrav samtidigt som man letar efter kompetenser på platser där den inte finns.

Kompetensbristen är inte bara ett resultat av utbudet av resurser, utan också av hur man ser på de resurser som potentiellt förbises.

### Vilka hinder och möjligheter möter du när det gäller att koppla samman företags behov och nyanländas kompetens?

Svenska företag inom tekniksektorn är inte så långt gångna som många hade önskat i att implementera engelska som primärt språk. Det leder till att det svenska språket alltför ofta blir en barriär för arbetstagaren.

Vidare har nyanlända inte alltid hunnit förstå skillnader inom kultur och tillvägagångssätt. Det kan handla om hur man kommunicerar med en rekryterande chef under en första intervju eller hur man itererar ett representativt och lättförståeligt CV.

Möjligheterna att nyttja nyanländas kompetens är oändlig. Svenskt näringsliv har länge haft invandring att tacka som en katalysator för innovation, mångfald och tillväxt. För att upprätthålla vår internationella konkurrenskraft inom tekniksektorn parallellt med att hinna genomföra alla önskade omställningar i samhället är det fullständigt nödvändigt att nyttja nyanländas kompetens effektivt.

### Vad kan företagen respektive den offentliga sektorn göra bättre?

Företag behöver säkerställa att det finns en enhetlig vilja och strategi genom hela organisationen från styrelse till linjeför att systematiskt ta vara på internationell kompetens. För att det ska ske sömlöst behöver språkbarriären först knäckas och Sverige behöver upplevas som mer ”internationellt”.

Offentlig sektor kan dra värdefulla lärdomar från den snabbrikliga och flexibla privata sektorn. Vi behöver bli bättre på att samverka i Sverige och det är här som potentialen är som störst. Förslagsvis behöver inte Arbetsförmedlingen bära det stora lasset utan vi kan tryckutjämna ansvaret på fler privata aktörer med ”proven track record”.



## Academic Work

Academic Work är ett rekryterings- och bemanningsföretag som fokuserar på studenter och akademiker som befinner sig i början av karriären. De har tillsammans med sitt systerbolag Brights tagit fram ett koncept med intensivutbildningar: AW Academy. Dessa utbildningar möjliggör nya karriärer främst inom IT och Tech genom *Upskilling* – uppdatera och förbättra redan befintlig kompetens och *Reskilling* – förse en medarbetare med ny kompetens. Utbildningen riktar sig mot personer som vill skola om sig, när som helst i livet och utan krav på förkunskaper. Urvalskriterier baseras på individens förmåga att ta till sig ny kompetens på kort tid i kombination med motivation och personliga egenskaper. Academic Work menar att de därigenom bäddar för en starkare mångfald av kandidater som kliver in i IT och Tech.

Deltagare som antas till ett sådant program får under cirka tre månader en kostnadsfri intensivutbildning som bygger på lärandemetodiken Accelerated Learning. Efter utbildningen får deltagarna en garanterad anställning som junior teknikkonsult hos någon av Academic Works

kunder. Ambitionen är att konsulterna senare anställs direkt av företagen som en lösning på den långsiktiga kompetensförsörjningen. Målet är att både arbetsgivare och arbetstagare ska tjäna på upplägget.

Utbildningarna riktar sig främst mot roller inom bristkompetenser inom IT och Tech och utvecklas i nära samarbete med företagen. Dessa får möjlighet att påverka både utbildningsinnehållet och valet av kandidater som antas till respektive program. Utbildningsmodulerna skiljer sig mot det traditionella utbildningsväsendet genom att enbart fokusera på den kompetens som behövs för en specifik roll. Utifrån detta tas ett skräddarsytt programinnehåll fram till antingen en bransch eller ett företag. Företagen har möjlighet att beställa en helt egen klass eller ta del av och förboka platser i ett befintligt program.

Sedan starten 2015 har AW Academy genomfört över 250 utbildningsprogram, inom vilka drygt 4 000 personer bytt karriär. Sammanlagt har fler än 1 000 företag tagit del av den nya kompetensen.

*”Pluggade media på gymnasiet, sen lite olika jobb tills jag snubblade över en animatör på ett konvent. Jag sökte och kom in på yrkeshögskola, fick praktik inom branschen, och resten är historia!”*

*”Från första början ville jag bli fotograf. Det var riktigt tufft att försörja sig som det och jag har alltid gillat spel. Jag började studera på yrkeshögskolan. Det var ett skott i blindo – men nu jobbar jag som Art Director”*

## Möjligheter inom Yrkeshögskolan (YH)

Yrkeshögskoleutbildningar är statsfinansierade eftergymnasiala yrkesutbildningar där teoretiska lektioner kombineras med praktik. Längden på YH-utbildningarna varierar men är oftast runt två år och det erbjuds kurser inom flera olika branscher i hela landet. Det är Myndigheten för Yrkeshögskolan (MYH) som beslutar vilka YH-utbildningar som ska ingå i yrkeshögskolan samt beviljar statliga medel till utbildningsanordnare. Myndighetens kärnuppdrag är att tillgodose branschens kompetensbehov på lång sikt. Med andra ord är syftet med utbildningarna att de ska fylla arbetsmarknadens behov och drivas därmed i nära samverkan med företag och arbetsgivare. MYH undersöker även om utbildningarna leder till de jobb och kompetensbehov som kartlagts i analysen.

Det finns även kortare utbildningar inom yrkeshögskolan som är anpassade till personer som redan är yrkesverksamma. En kurs är högst en termin, alltså 20 veckor lång. Utbildningarna kan handla om att bredda redan befintlig kompetens eller komplettera sina kunskaper. Det finns möjlighet att studera på distans och deltid för att lättare kombinera kursen med arbete. Beslut om startdatum, antagningar och ansökningar till utbildningen sköts av varje enskild utbildningsanordnare (skola). Det är även anordnaren som beslutar vilka förkunskapskrav

som krävs, men för att gå en kortare kurs erfordras eftergymnasial utbildning. Det erbjuds dock i nuläget inga kortare utbildningar inom spelutveckling.

Myndigheten för Yrkeshögskolan anordnar seminarier och konferenser inom ramen för validering och SeQF – Sveriges referensram för kvalifikationer för livslångt lärande. Validering är ett verktyg som används för att kartlägga och synliggöra individers befintliga kompetens. Det kan vara kunskaper från exempelvis formell utbildning, såsom gymnasiet eller högskolan, och via arbete som kan vara betydande vid en validering. Med andra ord kan validering vara lämplig för personer som saknar papper på sin kompetens, vilket i sin tur kan behövas vid jobbsökande eller för att antas till en utbildning.

Myndigheten för yrkeshögskolan gör analysen att det långsiktiga kompetensbehovet inom spelbranschen är stort och konstaterar i rapporten *Områdesanalys 2023: Spel* att dimensioneringen av de tre befintliga utbildningsinriktningarna kan öka och att det även kan behövas mer kompetens inom nya kompetensområden. Detta signalerar att det, inte minst i ljuset av ökad tilldelning av medel kommande år, finns mycket goda förutsättningar för seriösa aktörer att utöka och starta fler program och kurser inom spelutveckling.

## IDA FONTAINE UTBILDAR JUNIOR ARBETSKRAFT

Utbildningsledare på The Game Assembly



*“En bra spelutvecklare behöver ha en förståelse för vad som är rimligt att göra och vad de andra disciplinerna kan och inte kan bidra med”*

### **Hej Ida! Du jobbar som utbildningsledare på yrkes-högskolan The Game Assembly i Stockholm, vad ser du för utmaningar för den långsiktiga kompetensförsörjningen i branschen?**

Många tycker det är en risk att investera tid i junior arbetskraft och det finns få seniora spelutvecklare tillgängliga att handleda praktikanter på grund av cirkulationen av senior arbetskraft. Vi upplever även att många rekryterare saknar kunskap om spelbranschen och om hur man kan arbeta långsiktigt.

För den långsiktiga kompetensförsörjningen är det viktigt att utbildningsanordnare och spelstudior tillsammans arbetar fram ett ekosystem som välkomnar junior arbetskraft. Vi ser att den stora majoriteten av våra studerande får anställning efter sin praktik.

### **Vad ser du är unika kompetenser för spelutvecklare som exempelvis en back-end utvecklare eller grafisk designer saknar?**

Förståelse för hur de olika disciplinerna arbetar tillsammans mot en gemensam slutprodukt. En bra spelutvecklare behöver ha en förståelse för vad som är rimligt att göra och vad de andra disciplinerna kan och inte kan bidra med. Att kunna arbeta på plats eller i hybridmiljö är viktigt, vilket inte minst märks för praktikanter efter pandemin.

### **Vilka hinder och möjligheter ser du för att skapa kortare kompletteringskurser för personer med närliggande utbildningar och erfarenheter?**

Det är en jättebra idé, men som utbildningsanordnare med erfarenhet av kortare YH-kurser så är mängden arbete i relation till längden på kursen helt enkelt inte värt det. Vi har ett kortare program (på 1,5 år, Technical Artist) som fungerar fint, men korta YH-kurser behöver bli enklare för utbildningsanordnarna att genomföra ur ett administrativt och ekonomiskt perspektiv för att det ska vara värt det.



# Slutsatser

**Tillgänglig kunskap och statistik kring befintliga kompetenser brister. För att fler snabbt ska kunna bidra med sin kompetens till spelbranschen behövs vägar för att identifiera kompetensen och behovet samt komplettera med spelspecifik kunskap för de med närliggande utbildningar och erfarenhet.**

Det finns oväntat dåligt med statistik kring vilken kompetens människor som flyttat till Sverige tagit med sig hit om man inte kommer till landet som arbetskraftsinvandrare för en specifik tjänst. Efter en genomgång av befintlig data, intervjuer och kartläggning kan det trots det konstateras att det finns gott om möjliga deltagare för kortare påbyggnadsutbildningar för personer med närliggande kompetens som vill in i spelbranschen. Bara i gruppen nyanlända kan det vara så många som 10 000 personer under de senaste tio åren som teoretiskt hade kunnat vara aktuella. Potentialen att finna nya talanger och breddad kompetens genom påbyggnad och komplettering är alltså stor.

För att dessa utbildningar ska fungera behöver de anpassas till målgruppen – det måste exempelvis gå att försörja sig under tiden. En möjlig lösning är att hitta vägar att finansiera någon form av lön under studietiden, exempelvis omställningsstöd eller liknande system. Ett annat alternativ skulle vara att se över möjligheterna att skapa kombinationstjänster där personen kan påbörja en anställning på deltid i kombination med en utbildning på deltid, ett system som ofta används för att få fler behöriga lärare. Eller så kan det lösas genom att göra utbildningarna kompatibla med

antingen andra stödsystem, som etableringsprogrammet, eller med befintliga andra anställningar genom att ske på deltid och till stor del på distans.

Löses de praktiska hindren för deltagarna torde sådana kompletteringsutbildningar ge stor utväxling i tillförd kompetens på relativt kort tid. Inom ramen för yrkeshögskolesystemet finns både infrastruktur och finansiering för att möjliggöra snabb uppväxling. Mikromeriter skulle kunna användas för att tydligare analysera och definiera vilka kompetenser som behöver kompletteras beroende på vilken ingång och bakgrund de potentiella deltagarna har.

För att säkra kompetensförsörjning långsiktigt och klara av att fortsätta växa, ha tillgång till senior kompetens samt hantera framtida pensionsavgångar och naturliga förflyttningar mellan olika branscher måste ett mer strukturerat arbete med praktikplatser och erfarenhetsåterföring till. Det krävs med andra ord en flexibilitet och samarbete från det offentliga samt ett ansvarstagande från arbetsgivarna inom branschen. Det är ett långsiktigt arbete som initialt kan uppfattas som bromsande, men är ett absolut måste för att bygga en resilient och hållbar kompetensförsörjning i längden.



*Utmaning:  
Barriärer*

# Hinder

**Det finns flera barriärer på vägen för den som är ny i Sverige – språk, kultur, diskriminering, exkludering, byråkratiska buggar och brist på nätverk. Gällande språk och kultur kan spelbranschen ha fördelar framför många andra karriärvägar. Svenska spelstudior rekryterar personal från hela världen och de allra flesta bolag arbetar helt på engelska.**

Spelutveckling är en internationell bransch och mellan 30-50% av alla i den svenska branschen har flyttat till Sverige för att jobba med spel. Hälften av dessa kommer från länder utanför EU. På flera av de stora bolagen är arbetskraftsinvandringarna i majoritet och på landets största spelstudio Massive finns medarbetare med 57 nationaliteter. Detta är en tillgång som rätt använd kan vara till stor hjälp vid onboarding av ny internationell kompetens. Att arbetet sker på engelska hjälper dock föga för nyanlända så länge mottagningssystem och myndigheter helt fokuserar på svenska först och arbete sen. Det finns även begränsade möjligheter att få tid och utbildning för att bättra på sin engelska inom ramen för etableringsinsatserna.

Det finns också flera lagar och regler som försvårar. Migrationsverket fick hösten 2023 ett nytt mandat att prioritera kortare ledtider för **arbetstillstånd** för högkvalificerad arbetskraftsinvandring dit de flesta jobb i spelbranschen hör. Detta arbete beräknas starta i början av 2024. Innan resultaten av detta arbete implementerats fortsätter handläggningstider vara ett hinder för rekrytering. Bolagen i spelbranschen rapporterar att de långa ledtiderna inte bara är en stor arbetsbörda med administration, utan också har orsakat att arbetstagare fått arbetsförbud under ansökan om förlängning av tillstånd, en situation som kan liknas vid ett moment 22.

Den nya lagen med D-visum gjorde det lite lättare att åka på tjänsteresor, men för den enskilde är förbudet att göra privata resor minst lika bekymmersamt. Problemet med provanställningar blev tydligt efter att den nya migrationslagen som började gälla första juni 2022 som krävde ett färdigt anställningsavtal bifogat ansökan. Migrationsverket får bara ge arbetstillstånd för provanställningens sex månader och tillståndet behöver sökas om när anställningen förlängs till en tillsvidareanställning. Detta skapar en stor administrativ börda för både Migrationsverket och arbetsgivare samt gör det svårt för arbetstagaren att folkbokföra sig i Sverige när tillståndet är kortare än ett år. Trots att en provanställning med intentionen att bli en fast anställning ska räcka för att få ett personnummer är problematiken kring Skatteverkets oregelbundenhet i sina bedömningar ett stort problem. Företag rapporterar om hur de behöver ta fram särskilda handlingar och att nyanställda behöver besöka specifika kontor för att få igenom sin ansökan.

Lönegolvet för arbetstillstånd som baseras på medianlönen försvårar framför allt för nystartade bolag och mindre spelföretag på orter utanför storstadsregionerna att anställa personal från länder utanför EU på samma villkor som sina svenska och europeiska kollegor. För internationella studenter stängs vägen





in i branschen genom att vara medgrundare till ett nytt spelföretag med ersättning i optioner och delägarskap.

Till detta kan läggas högt ställda krav på **nyanlända** för snabb och välbetald egen försörjning, både för att få stanna och inte minst för att kunna återförenas med sin familj. Fokus från myndigheter och samhällets sida är därför ofta enkla jobb med inga eller små krav på komplettering av utbildning. Kreativ och konstnärlig kompetens är inte ens något som inventeras som en möjlig väg in i arbete. Inom etableringsprogrammets ramar ställs konkreta krav på insatser som förmodas leda till jobb, men som kanske inte alltid rymmer med de vägar som faktiskt kunde leda till jobb inom spelbranschen.

För de som under senaste året kommit från Ukraina på **massflyktsdirektivet** är det relativt lätt att få stanna och arbeta i Sverige. De saknar dock tillgång till mot-tagningsystemen och får inte heller något personnummer. Att inte få ett personnummer försvårar gravt möjligheten till att faktiskt kunna bygga ett liv i Sverige. För att få personnummer genom att i stället ansöka om uppehållstillstånd eller arbetstillstånd utifrån en anställning kräver lagstiftningen att personen lämnar landet under handläggningen. I dagsläget sker det under obestämd tid vilket sällan är förenligt med att upprätthålla sin fasta anställning i Sverige.

**Diskriminering** är ett mer osynligt men påtagligt hinder för många. Enligt Diskrimineringsombudsmannens

**rapport med statistik 2015-2021** ökade antalet anmälningar med 42% 2021. Under perioden 2015–2021 var det genomgående vanligast med anmälningar om trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet. Utöver regelrätt diskriminering finns också utmaningar kring arbetskultur och slutna informella nätverk på arbetsplatser när en bransch växer fort. Jargong och oskrivna regler, svårnavigerade för nytillkomna kollegor med annan bakgrund, är också befintliga risker, inte minst i en bransch som historisk vuxit fram ur en relativt homogen grupp. Detta kan för den som är ny eller bryter normerna på arbetsplatsen på något vis skapa otrygghet och känsla av utanförskap, vilket i sin tur minskar kreativiteten och produktiviteten på företaget samt försvårar framtida kompetensförsörjning.

Ytterligare ett problem är att en relativt vanlig väg in i branschen – **att starta eget företag** och utveckla sin egna spelidé – ofta ligger helt utanför vad som är möjligt för den som inte redan är tryggt etablerad och förankrad i de svenska trygghetssystemen. Kraven på försörjning och att man sedan november 2023 måste ha en månadslön på 80% av medianlönen (27 360 kronor 2023) för att beviljas arbetstillstånd gör att egenföretagande, vare sig det är själv eller som en del av en startup, blir en omöjlig väg. Inte minst av det enkla skälet att det tar tid att utveckla ett spel och nå marknaden.

# Utblick

## Svenska för invandrare (SFI)

Svenska för invandrare är en kommunal vuxenutbildning (komvux) för individer som behöver grundläggande kunskaper i det svenska språket. Det finns olika krav för att få läsa SFI men några primära är att personen måste ha uppehållstillstånd och vara folkbokförd i en svensk kommun. Sedan den 1 juli 2023 kan personer från och med det året de fyller 16 år gå utbildningen och det finns ingen övre åldersgräns. Det är gratis och eleven får tillgång till böcker och andra lärvärtyg. Kursen anpassas efter individens behov och det finns tre studievägar som är baserade på vilken studiebakgrund personen har. Det finns även två nivåer – grundläggande och gymnasial nivå samt komvux som anpassad utbildning. Det är hemkommunen som ska erbjuda SFI till de personer som har rätt till det och kommunen är även skyldig att erbjuda studie- och yrkesvägledning.



*”Startade en egen studio efter universitetet, släppte ett spel, fick slut på pengar. Hade ett vanligt lönearbete i fem år, med passionsprojekt och volontärarbete på spelorganisationer på fritiden, något som så småningom ledde tillbaka till jobb inom spelindustrin”*

## Frivilliga insatser

Det finns många ideella och idéburna organisationer och enskilda volontärer som bidrar med insatser, stöd och sociala aktiviteter för olika grupper som nyanlända eller unga med utländsk bakgrund. Det kan handla om allt från praktisk hjälp och stöd vid myndighetskontakter till språkcaféer, läxhjälp och nätverksbyggande.

En del organisationer har särskilda samordnare som leder och organiserar volontärer. Många ideella insatser runt om i landet har som syfte att öka gemenskapen i samhället mellan nya och etablerade svenskar. Däribland **Nya Kompisbyrån** där personer kan bli fikakompis eller delta i mentorprogram. Matchningen sker genom kompismatchningar där två personer blir sammansatta baserat på gemensamma intressen. Statistik visar att nästan 30% av de som var arbetssökande har fått praktik eller jobb med stöd av sin fikakompis.

**Kompis Sverige** är en annan liknande ideell organisation där kompisprogrammet är utvecklat för att skapa social integration. Deltagarnas utveckling följs upp mot organisationens fyra mål – språk, nätverk, delaktighet och tillit.

I Stockholm finns **Nema Problema** som arbetar främst med mentorprogram där en person som är ny i Sverige matchas ihop med en etablerad mentor som har motsvarande yrkes- och utbildningsbakgrund. Syftet är att korta vägen för sysselsättning och en

mentor förväntas bistå med erfarenhet, branschkunskap och kompetens. Hela 95% anser att deras mentor har hjälpt dem att komma in på, eller ta steget mot, arbetsmarknaden. Omkring 30% av de 532 personer som deltog under 2022 fick jobb under programtiden.

**Mitt Livs Val** i Göteborg och Stockholm riktar sig till unga mellan 16-23 år som är nya i Sverige. Tillsammans med studenter, föreläsare och yrkespersoner arbetar de för att ge nyanlända ungdomar lika förutsättningar till utbildning och deltagande i samhället som inrikes födda. I det arbetsmarknadsförberedande programmet FRAMÅT! ges deltagarna bland annat möjlighet att stärka kopplingen mellan utbildning och jobb samt undervisas inom arbetsmarknad och arbetsliv.

Sveriges tio studieförbund finns i landets samtliga 290 kommuner. Enligt rapporten *Folkbildningsrådets samlade bedömning 2022* hade studieförbunden 36 000 deltagare i insatser för personer långt ifrån arbetsmarknaden, *Svenska för föräldralediga* och *Svenska från dag ett*.

I regeringens budgetproposition för 2024 föreslås neddragningar inom studieförbundens anslag med nästan 28% till och med 2026. Det minskade anslagen kommer påverka programutbudet i studieförbundens verksamheter och i förlängningen deltagarna, inte minst människor långt från arbetsmarknaden.

## HIWOT WOLDESILASSIE SPRIDER UNGAS PERSPEKTIV TILL FÖRETAGSLEDARE

Ung inkluderingsledare



*“Om jag får se någon inom branschen som ser ut som mig så kanske jag blir intresserad“*

### **Hej Hiwot! Du är en del av Right By Me:s projekt Unga inkluderingsledare, vad är det för något?**

Det är en roll där unga med utländsk bakgrund får utbildning inom ledarskap och retorik, och får sprida sina erfarenheter kring inkludering på olika plattformar. Till exempel kan inkluderingsledarna bli som förebilder för företag genom omvända mentorskap eller föreläsningar så att företagen ska kunna rekrytera bredare och förstå ungas perspektiv på inkludering.

### **Har du upplevt några särskilda utmaningar som ung med utländsk bakgrund i det svenska samhället?**

Jag har inte fått uppleva samma saker som unga som är födda här. Jag känner inte till alla möjligheter med jobb och så. Jag tror att det är viktigt att jobba mer med inkludering så att alla får samma förutsättningar.

### **Vad är din bild av den svenska spelbranschen idag?**

Jag vet inte så mycket, jag tänker på olika spel som *Minecraft* till exempel. Men jag har fått höra att det finns fler relaterade yrken, som digital design till exempel. Det vore kul att få reda på mer.

### **Vad tror du skulle locka fler unga utlandsfödda att utbilda sig till spelutvecklare?**

Jag tror att det behövs tydligare förebilder. Om jag får se någon inom branschen som ser ut som mig så kanske jag blir intresserad. Det vore bra om vi får en personlig koppling – till exempel att branschen kommer till ställen där unga eller människor med olika bakgrund är. Jag fick aldrig gå på studiebesök, men om spelutvecklare öppnar upp för besök eller blir synliga för fler grupper skulle nog fler intressera sig.



## Right By Me

Många nyanlända är barn och unga. En organisation som kan ge perspektiv från dessa grupper är Right By Me vars syfte är att skydda, utbilda och stärka unga i utsatthet. Right By Me drivs av, för och tillsammans med ungdomar i åldrarna 14-24 år med utländsk bakgrund. Målet är att öka ungas sysselsättningsmöjligheter, fysiska och psykiska hälsa samt kraften att driva förändring för sig själva och i samhället. Verksamheten är utformad efter ungdomsstyrt förändringsarbete med visionen att unga inte bara ska bli inkluderande, utan bäst driver sin egen utveckling.

Right By Me arbetar också för ett mer inkluderande och mångsidigt näringsliv, föreningsliv och offentlig sektor. Under 2023 startades projektet *Unga inkluderingsledare* med målet att bidra till ett perspektivskifte i synen på ungt ledarskap och målgruppen unga med utländsk bakgrund. Projektet genomförs med stöd från Allmänna Arvsfonden och tillsammans med företag, organisationer och kommuner arrangeras bland annat omvända mentorskapsprogram, föreläsningar samt fokusgrupper där unga delar med sig av sin expertis.

## Sharkmob anställde sin Ukrainska grafkstudio

När Ryssland påbörjade sitt försök till fullskalig invasion av Ukraina bestämde sig Sharkmob snabbt att hjälpa alla anställda på Ulysses, en outsourcing-partner i Ukraina. Sharkmob erbjöd bland annat anställningar med marknadsmässiga löner i Sverige. Bostäder ordnade Sharkmob genom ett redan etablerat samarbete med Stena Fastigheter för kontor och lägenheter för nyanställda, och i vissa fall ställde anställda upp med boendeanternativ.

En utmaning var språket men genom att Sharkmob redan hade ukrainska och ryska medarbetare kunde de initiala svårigheterna överbryggas, även om det också fanns en del konflikter att hantera. Sharkmob har även tagit in engelskalärare och de anställda arbetar nu med att höja sina engelskakunskaper, vilket är nyckeln till att arbeta inom spelbranschen i Malmö.

Genom massflyktsdirektivet kunde de nyanlända och nyanställda ukrainarna börja arbeta direkt. Men att leva i Sverige utan personnummer skapar flera problem, exempelvis i kontakt med bank eller vid behov av vård. Trots att de bott, arbetat och betalat skatt i Sverige i snart två år har de inte rätt till ett personnummer eller vård utöver det mest akuta. De lever också i ett limbo där de inte vet hur länge och i vilken form de kommer att få stanna.

För att byta tillståndsgrund från massflyktsdirektivet till arbetstillstånd genom arbetsgivaren måste personerna lämna landet i 6-8 veckor. Detta trots att de är fast anställda i Sverige med arbetsplats, boende och i vissa fall familj i landet.

## PERNILLA ALEXANDERSSON EFTERLYSER SYSTEMATISKT OCH LÅNGSIKTIGT ARBETE

VD och grundare, Add Gender AB



Foto: Lisbet Spröndly

**Hej Pernilla! Du driver Add Gender och har arbetat både inom och utanför spelbranschen med jämställdhet och inkludering. Vad har du lärt dig i ditt arbete i andra branscher som spelbranschen kan lära av?**

Att det inte går att lösa som ett ensamt företag. Men varje enskild organisation behöver dra sitt strå till stacken – för annars brister kedjan. Det är starka sociala normer och stereotyper som ska förflyttas, och det hårda arbetet måste göras i samverkan. Ju fler som är delaktiga desto större kraft får vi. Framgångsfaktorerna som jag har sett genom åren är att kommunikativa och samtalsfrämjande lösningar är bäst men arbetet behöver göras systematiskt och outtröttligt. Det tar oss snabbare till jämställdhet, inkludering och en god kompetensförsörjning!

**Hur påverkar arbetsmiljön produktiviteten och kreativiteten i ett team?**

Inkludering är när var och en i ett specifikt sammanhang känner sig värdefull, sedd och respekterad, har ett förtroende för att vi alla har likvärdiga möjligheter att lyckas och uppfylls av en sann känsla av tillhörighet. En respektfull kultur som präglas av ett inkluderande förhållningssätt kan påverka prestation, fokus, välmående och stämningen i ett team oerhört positivt. Gedigna [sammanställningar av analyser](#) visar

*“Ju fler som är delaktiga desto större kraft får vi”*

exempelvis år efter år att företag med en inkluderande arbetsmiljö har bättre [arbetstillfredsställelse och kunskapsdelning mellan medarbetare](#).

Alternativet är otrygghet, ohövlighet och kränkningar vilket vi tyvärr ser många bevis på i arbetslivet idag. Det leder till konsekvensen att medarbetares prestation försämras, de kreativa lösningarna blir färre och kvaliteten på slutprodukten sänks. Att personer lämnar är då bara toppen på ett isberg. De som inte “syns” i statistiken stannar kvar och läcker sin frustration på kollegor – eller vågar inte komma med en nyfiken idé eller bry sig om att bidra till företagets utveckling.

**Hur kan man praktiskt arbeta för att skapa en välkomnande och inkluderande kultur?**

Mycket ligger förstås i ledarskapet, vare sig det är formellt eller informellt. Nycklar för ett inkluderande ledarskap handlar mycket om att främja psykologisk trygghet. Där finns det sedan ingen hejd på innovationskraften och kreativiteten vi kan nå. Man kan också arbeta med kunskaphöjande insatser. En nyckel jag ofta lyfter fram är också att hitta sitt och organisationens “varför”. Att ledningsgruppen är grundade i varför de jobbar för jämställdhet och inkludering kopplat till affären och hållbarhet är en framgångsfaktor. Sist men inte minst behövs det ett kontinuerligt och systematiskt arbete.

*"En vän som verkligen ville in i spelbranschen drog med mig till ett rekryteringsevent och medan jag övertygade rekryterarna där så övertygade jag även mig själv"*

*"Jag har gjort olika saker genom livet för att få utlopp för min kreativitet, och för några år sedan insåg jag att spelskapande är ett perfekt utlopp för mig. Nu är jag för djupt inne i det för att kunna sluta"*

*"Ensam kvinna i en spelprogrammeringsklass, gick sen till spelskrivande. Flera små misslyckade projekt. Nu speldesigner på ett företag med 50% kvinnor"*

## **DONNA**

År 2011 grundades DONNA på Högskolan i Skövde. Det är ett nätverk för spelutvecklare och spelstudenter som identifierar sig som kvinna, ickebinär eller trans. Under åren har nätverket utvecklats och anpassats utifrån den verksamhet som Skövde Högskola bedrivit. I början arbetade nätverket främst med rekrytering av kvinnor till högskolan samt arbetade med hur de skulle behålla studenterna på utbildningarna. Detta arbete fortgår men numera arbetar de även gentemot industrin för att säkerställa att den arbetsmarknad som spelstudenter kommer ut till är sund. Inom samma område verkar Science Park Skövdes projekt *All In*. Projektets syfte är att i samarbete med andra spelkluster i Sverige utveckla verktyg och metoder för att locka fler kvinnor, ickebinära och transpersoner att starta egna spelstudior. Ett av projektets mål är att kartlägga vilka hinder som målgruppen stöter på när de exempelvis ska starta ett bolag för att sedan identifiera vilka stödstrukturer som är nödvändiga.

DONNA startade 2017 konferensen DONNA DAY med syfte att hjälpa och stötta kvinnliga spelutvecklarstudenter i övergången mellan studentliv och yrkesliv. I samband med den årliga Sweden Game Conference i Skövde anordnas nätverksträffen som ett event där spelstudenter ges möjlighet att träffa och inspireras av professionella spelutvecklare som är förebilder från branschen. Eventets popularitet växer varje år och med tiden har nätverksträffen omformats och inkluderar numera även ett program för alumner från tidigare år. Eventet syftar till att skapa nätverk och bygga relationer med människor i spelbranschen, och närvarar gör mentorer från flera olika bolag som deltar och delar med sig av sina erfarenheter.

# Slutsatser

**Det finns många olika insatser som kan förkorta vägen till jobb inom spelbranschen. Exempelvis måste branschen arbeta vidare med systematiskt inkluderingsledarskap och det offentliga behöver åtgärda de byråkratiska buggar gällande att vara ny i Sverige. Anställningsnormen behöver slopas och det måste möjliggöras kurser i engelska.**

Den mest konkreta barriären för den som är ny i Sverige är språket. Just inom spelbranschen är dock det viktiga språket för att komma i arbete inte svenska, utan engelska. Bland högutbildade som kan vara aktuella för kompletteringsutbildningar och jobb i spelbranschen inom kort finns ofta minst grundläggande kunskaper i engelska redan. Däremot finns det inga av samhället organiserade kurser i engelska för nyanlända. I stället ligger allt fokus på svenskan först. Eftersom arbete och egen försörjning är viktiga första steg för etablering och integration kunde det kanske vara relevant att se över detta och låta svenskan stå tillbaka lite i början, för att först komplettera den redan befintliga engelskan till en nivå som möjliggör utbildning, praktik och arbete i engelskspråkiga branscher. Är det dags för kommunal EFI – Engelska för invandrare?

För gruppen nyanlända finns också ett antal "byråkratiska buggar". Exemplet med anställda från Ukraina som inte kan få personnummer eller myndigheters långa handläggningstider för korta tillstånd är bara två av flera. Här måste det offentliga förenkla och förtydliga regelverk samt korta myndigheternas handläggningstider. Möjlighet att få ett personnummer eller söka tillstånd att stanna och arbeta behöver ges på plats i Sverige, utan att den sökande ska behöva lämna landet och därmed både hem, arbete och familj. Det nya lönegolvet för arbetskraftsinvandrare slår mot anställda i små (nya) företag utanför storstadsregionerna. Det försvårar etablering och kapar en möjlig väg in i branschen för en inte helt obetydlig grupp.

Att starta eget är en viktig del för många att komma in i spelbranschen och driver utvecklingen i lokala

hubbar och i hela landet. Systemen för bland annat tillstånd, försörjningskrav, stöd och försäkringssystem bygger dock på att man ska ha en anställning. Det offentliga behöver slopa anställningsnormen och göra det möjligt för fler att starta företag som en väg in på arbetsmarknaden.

Reglerna för arbetstillstånd behöver förenklas och ledtiderna för tillstånd behöver förkortas. Dagens regelverk med korta arbetstillstånd vid provanställningar och krav om att ukrainare behöver lämna landet för att få arbetstillstånd försvårar både arbetet för företag som vill anställa, och sätter arbetskraftsinvandare i byråkratiska rävsaxar. Lönegolvet för arbetstillstånd är ytterligare en barriär, inte minst för studenter och mindre bolag utanför storstadsregionerna. Migrationsverket behöver också kontrollera att avtal håller kollektivavtalsnivåer även när lönegolvet är uppfyllt och det är i branscher utan kollektivavtalsnorm. Det gäller också processen för att få personnummer. Här måste det offentliga förenkla och förtydliga regelverket samt korta myndigheternas handläggningstider.

Gällande barriärer som kulturkrockar, diskriminering, exkluderande kultur och brist på nätverk behöver motverkas genom ett medvetet och långsiktigt arbete inom branschen med fortbildning, dialog och aktivt inkluderingsledarskap. Det krävs ett fortsatt systematiskt och aktivt arbete för en öppen, välkomnande kultur där olikheter värdesätts och inkluderas för att säkerställa en känsla av trygghet och delaktighet. Gedigen onboarding, mentorskap, grupputvecklingsarbete och nätverk kan vara framgångsrika insatser. Stöd med forskning och utbildning utifrån skulle kunna lyfta arbetet ytterligare.





*Utmaning:  
Kännedom*

# Hinder

**Bristen på kännedom om spelutveckling som yrke och spelbranschen som karriärväg identifieras återkommande som ett av de tydligaste hindren för breddad rekrytering och kompetensförsörjning. Många spelar spel men få känner till möjligheten att arbeta med att skapa dem.**

Bristen på kännedom gäller särskilt i grupper som idag är underrepresenterade i branschen – och inte minst i de organisationer som möter unga, nyanlända och andra som söker nya yrkesbanor.

Än lägre är kännedomen om hur spelbranschen är strukturerad och att spelföretagen i hög grad erbjuder fasta tjänster på heltid från kontor under vanliga arbetstider. Detta kan jämföras med stora delar av den kreativa sektorn som i övrigt fungerar som en gig-ekonomi med kortare och längre uppdrag snarare än fasta anställningar, och med mycket hög konkurrens om jobben. Detta har som konstateras under kapitlet om kompetens lett till att exempelvis Arbetsförmedlingen själva missat att förmedla nyanlända med relevant kompetens och erfarenhet till den kreativa sektorn i allmänhet och spel i synnerhet. Även inom andra organisationer som möter dessa grupper som exempelvis ideella föreningar, studievägledare, studieförbund och SFI-utbildningar är vetskapen om spelbranschen som yrkesväg låg och bygger på enskilda personers kunskap och engagemang.

För de personer som skulle kunna vara framtidens spelutvecklare saknas vanligtvis en bild av vad spelutvecklare egentligen gör. Vilka kompetenser behövs? Hur blir ett spel till? Hur ser en vanlig dag på en spelstudio egentligen ut? I sammanhangets underrepresenterade grupper, som exempelvis kvinnor och unga med utländsk bakgrund, finns behovet av förebilder att identifiera sig med och inspireras av. Människorna bakom spelen är idag rätt osynliga för allmänheten, till skillnad från många andra kreatörer. Detta uppfattas ofta som något positivt då spelskapande är ett lagarbete men det gör det samtidigt svårare att föreställa sig arbetet och människorna bakom kulisserna och att se en framtid för sig själv inom branschen. Ett vanligt sätt att få tidig inblick i olika yrken är genom kortare praktik, men det är svårt att lösa på spelföretag då enkla arbetsuppgifter är få och utveckling av nya spel ofta omgärdas av sekretessavtal, som inte kan undertecknas av personer under 18 år.

---

## EMMA IHRE OM HÅLLBARHET I BRANSCHEN

Hållbarhetschef på Embracer Group



*“En bransch med ökad mångfald och inkludering blir starkare och mer framgångsrik”*

### Hej Emma, du är hållbarhetschef på Embracer Group. Vad innebär hållbarhet för dig?

För mig är hållbarhet synonymt med att ansvarsfullt driva ett företag så att det inte bara överlever utan också blomstrar långt in i framtiden. För att företag ska kunna göra gott för både människor och vår vackra planet, måste de vara lönsamma. Ett företag som inte är ekonomiskt stabilt kan inte erbjuda spelare sina fantastiska spel, behålla sina kompetenta medarbetare eller bidra till välfärden genom skatteintäkter. Men för långsiktig lönsamhet måste företag ha ett bredare perspektiv än bara ekonomisk vinning och framgång med sitt nästa spel. Hållbarhet handlar om att driva företag på ett sätt som skapar värde för anställda, spelare, branschen och andra intressenter, både nu och i framtiden.

### Varför ska vi arbeta med att fler ska hitta vägar in i spelbranschen?

Mångfald och inkludering är centrala hållbarhetsfrågor för vår bransch. Genom att locka personer med olika bakgrund och kompetenser till spelbranschen, kan vi bredda vår rekryteringsbas och välkomna fler talanger. Det är inte bara viktigt att sträva efter ökad mångfald,

utan även att främja inkludering. Vi måste ge alla möjligheten att bidra med sina unika erfarenheter, kunskaper och egenskaper. En bransch med ökad mångfald och inkludering blir starkare och mer framgångsrik, vilket i sin tur gynnar våra kunder, spelarna, med ökad glädje och gemenskap samt skapar fler arbetstillfällen och ekonomiskt stöd till välfärden.

### Hur kom du själv in i spelbranschen?

Rekryteraren som frågade om jag var intresserad av att bli hållbarhetschef på Embracer Group ledde hit. När jag närmare undersökte branschen och företaget insåg jag att det var en av de mest spännande branscherna just nu. Den kombinerar både kultur och näringsliv och driver teknisk utveckling som påverkar andra branscher. Jag lockades även av den låga kännedom om och de fördomar som omger branschen. Genom att öka medvetenheten hos personer utanför spelbranschen om vad dataspel är och hur branschen kan bidra till en ännu bättre framtid, hoppas jag att kunskapen hos politiker, media och andra intressenter ökar. Det skulle i sin tur förbättra våra möjligheter att göra ännu mer för enskilda individer, samhället och utvecklingen i världen.

# Utblick

## Diverse Talent – Games Career Day

Som en del i projektet *Game Accelerate South Sweden* genomförde Game Habitat under 2023 en första *Diverse Talent – Game Career Day*, en rekryterings- och inspirationsdag för att hitta kompetens utanför de gängse kanalerna och nätverken. I första omgången låg fokus på målgruppen kvinnor (inklusive alla med erfarenhet av att bemötas och uppfattas som kvinna), och specifikt personer som inte arbetar med spel ännu men som arbetar eller studerar i andra kontexter där kompetensen är relevant för spelstudior – och som kan vara nyfikna på branschen. Målet var att öka kännedomen om spelutveckling och spelbranschen som en möjlig karriärväg.

Under dagen beskrevs olika möjliga yrkesroller inom spelutveckling och spelföretag där flera personer med olika bakgrund, som hittat eller snubblat in i branschen på andra vägar än de vanligaste, berättade sina historier. Därefter fanns det möjlighet att mingla med spelstudior, rekryterare och utbildningsaktörer.

En utmaning som identifierades på förhand var att nå målgruppen, utanför det egna nätverket. Genom medvetna satsningar på marknadsföring, att identifiera målgruppen och skapa spridning genom andra organisationer och ambassadörer lyckades det dock väl, och det var runt åttio personer som stämde överens med den önskade målgruppen som deltog. Även företagen och skolorna var positiva till deltagande och det var nio organisationer på plats.

Game Habitat har fått mycket positiv feedback från både företag och deltagare och planerar fler liknande dagar. Den största lärdomen var att det var relativt lätt att få till ett bra event då många var engagerade och positiva till initiativet. De har också identifierat att behovet av berättelser om bredden av roller och människor inom branschen är stort för att nå fler och nya talanger.

## Summercamp Boden

Några som arbetat med att möta grupper utanför de vanliga vägarna in i spelindustrin är FCV Sverige. Det är ett socialt företag med huvudsäte i Boden som arbetar i både Norrbotten och Västernorrland med att ta fram innovativa koncept, metoder och produkter riktade till unga som varken arbetar eller studerar (UVAS).

En av dessa insatser kallas för Summercamp eller Wintercamp och genomförs i samverkan med andra aktörer, till exempel kommuner, samordningsförbund, Arbetsförmedlingen och Hola Folkhögskola. Det är en studiemotiverande spelkurs på 8-10 veckor som sänker trösklarna för att komma in i världen av spelutveckling, det enda som krävs är ett intresse för att spela. Deltagarna får lära sig grunderna i spelutveckling samtidigt som fokus läggs på inkludering, att möta varje individs behov, väcka motivation och driv vilket gör att alla kan delta på sina villkor och tillsammans skapar en gemenskap.

En annan viktig del är studie- och yrkesvägledning. Här används spelifieringens (från engelskans *gamification*) drivmotorer i vägledningen och en av metoderna är företagets egenutvecklade brädspel *Hot Skills*. Spelet är utvecklat med mål att vara roligt, stimulerande och inkluderande samtidigt som det innehåller vägledning i spelupplägget.

Summercamp/Wintercamp är ett unikt utformat koncept som visat sig både attraktivt och tillgängligt, med mycket goda resultat. De fem genomförda kurserna sedan 2021 har ett genomsnitt där cirka 95% av deltagarna fortsatt vidare till utbildning eller arbete direkt efter avslutad insats. 2023 gick samtliga deltagare vidare till fortsatta studier eller sysselsättning.

## SPACE Academy

SPACE Academy är ett utbildningsprogram för ungdomar i åldrarna 11–20 år och är en del av SPACE Stockholm – ett digitalt kulturcenter med fokus på spel, E-sport, musik och innehållsskapande. Syftet med kulturcentret är att skapa en inkluderande och engagerande miljö där människor kan mötas. Målet med utbildningsprogrammet är att skapa framtida karriärmöjligheter inom programmering och spelutveckling oavsett ungdomars bakgrund. I sitt arbete med ungdomar som har språkbarriärer använder SPACE Academy tekniska medel för att kommunicera och de uppmuntrar andra ungdomar i kurserna att göra det samma. Språket är med andra ord inte ett hinder i deras arbete. SPACE Academy har även målet att öka mångfalden mellan könen inom tech och arbetar mycket med jämställdhet. Under 2023 hade de 53% tjejer på sina kurser. SPACE Academy erbjuder två kostnadsfria introduktionskurser – halvdagseventet *YouCanCode* för högstadie- och gymnasieskolklasser mellan 13–19 år, samt den fem dagar långa kursen *Intro till kodning och spelutveckling* för ungdomar mellan 11–20 år. Det erbjuds även ett antal avgiftsbelagda eftermiddagskurser inom olika fördjupningsområden.

SPACE Academy arbetar mycket med mentorskap då de identifierat ungdomarnas behov av goda förebilder för att få inspiration.

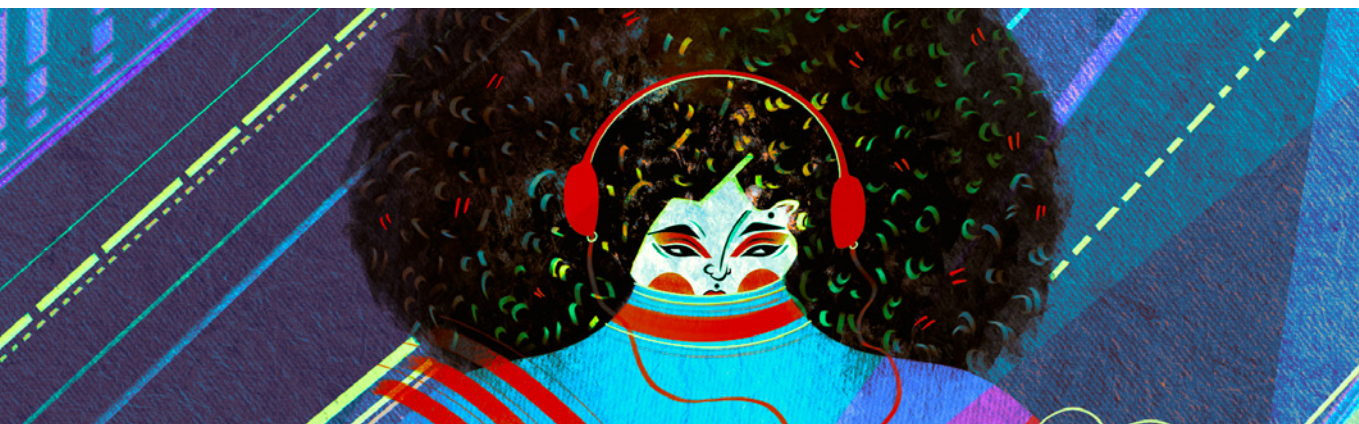
## Felix stör en ingenjör

Tv-programmet *Felix stör en ingenjör* gjordes i tre säsonger och sändes mellan åren 2010 och 2016. Seriens premisser var att programledaren Felix Herngren reste jorden runt för att träffa unga svenska ingenjörer på sina arbetsplatser. Tittaren fick en inblick i vardagen hos flera framgångsrika ingenjörer bland annat inom bygg, kemi och teknik. Serien skapades av arbetsgivarorganisationen Teknikföretagen tillsammans med TV4 med målet att locka fler unga att välja en framtid som ingenjör. Programmet finns fortfarande för visning på TV4 Play.

Som en uppföljning till programmet lanserades tävlingen *Sveriges störigaste sommarjobb* av Teknikföretagen. En tävling där teknikintresserade gymnasieungdomar fick möjligheten att tävla om ett sommarjobb på några av Sveriges största teknikföretag. Över 6 600 ungdomar sökte och av de sökande valdes endast tolv ungdomar ut. Sommarjobbarna bloggade under sin tid på företagen där de fick prova på ett ingenjörsjobb.

## #WeMakeGames

Under 2022 startade Game Habitat sin intervjuiserie *#WeMakeGames* som lyfter upp röster inom södra Sveriges spelindustri. Personer med olika bakgrunder får bland annat möjlighet att berätta sin historia, om sitt nuvarande arbete och resan till sin nuvarande roll. Syftet med intervjuerna är att synliggöra den bredd av roller och människor som spelstudior består av. Hittills har tio personer delat med sig av sin historia och projektet fortgår. Intervjuerien är en del av Game Habitats projekt *Game Accelerate South Sweden* (GASS) och finns att tillgå på deras hemsida.



# Slutsatser

**Kännedomen om spelbranschen som möjlig yrkesväg måste öka, både hos de individer som kan tänkas vilja arbeta med spelutveckling, och inte minst hos de organisationer som möter dessa individer i olika skeden i livet.**

**Spel och kreativitet i skolan** – kreativa ämnen som bild, slöjd och musik är viktiga för kreativiteten och därmed spelbranschens framtida kompetensförsörjning. Det räcker dock inte, skolan bör också ge eleverna smakprov på digitalt interaktivt skapande. Genom spelprojekt kan elever och lärare sammanfoga många andra ämnen, samtidigt som de också får upptäcka spel som uttrycksform. Även biblioteken och kulturskolan är viktiga aktörer för att fler ska kunna prova och utveckla sina kreativa talanger. Kulturskolan är ett gott exempel på där pedagogik tagits fram för att fler ska kunna prova på spelslöjd.

**Spelutvecklare som förebilder** – branschen behöver bli bättre på att berätta om människorna den består av, och om vad en spelutvecklare gör och vilka yrkesroller som finns på spelföretagen. Det finns stor brist på kunskap om vad spelutveckling är och en hel del fördomar kring vem som utvecklar spel. Genom att lyfta historier och människor med olika bakgrund, intressen och perspektiv kan branschen visa att det finns plats för fler, vilket i sin tur kan leda till att fler kan föreställa sig en framtid som spelskapare.

**Möjlighet att nosa** – att ge fler en första insyn i hur det är att arbeta i spelbranschen. Detta kan vara genom öppet hus på utbildningar eller arbetsmarknadsdagar

där företag, spelutbildningar och nyfikna personer träffas under avslappnade former. Även att skapa riktade event där underrepresenterade grupper kan möta branschen. Att anordna denna typ av rekryteringsdagar regelbundet över hela landet skulle långsiktigt kunna ge ett gott tillskott av kompetens och talang från nya håll. En annan viktig väg in, inte minst för många vilsna unga, är via folkbildningen. Folkhögskolor och studieförbund kan ge både sammanhang, samhörighet och möjlighet att pröva på eget skapande. Här finns initiativ som gärna kunde spridas till fler. De stora nedskärningar som nu görs på folkbildningen riskerar att det tvärtom blir färre sådana möjligheter.

**Sist men inte minst** så råder en enorm okunskap i de organisationer som möter människor i sökandet efter jobb och karriärval. Till exempel hos studie- och yrkesvägledare, Arbetsförmedlingen, etableringshandläggare, SFI-anordnare och frivilligorganisationer. Spelutveckling är en stor och växande bransch med ett långsiktigt kompetensbehov som kan erbjuda fast anställning inom kreativa yrken. Denna information måste uppmärksammas, framför allt i de organisationer som dagligen möter arbetssökande. Här finns ett stort arbete att göra i samarbete mellan bransch, myndigheter och andra relevanta organisationer.

# Om rapporten

Rapporten bygger på ett projekt finansierat av Arbetsförmedlingens främjandemedel, i vilket möjligheter och hinder för gruppen nyanlända att närma sig spelbranschen har undersökts. I den här rapportens analyser breddas anslaget något, till att även omfatta nya vägar in i branschen för fler grupper och individer som annars kan ha svårt att hitta till spelutveckling som yrke.

Inom ramen för projektet har två workshopar genomförts i bland annat formen av rundabordssamtal. Till dessa har personer från en rad olika organisationer deltagit med en bredd av roller, perspektiv och erfarenheter inom och utanför spelbranschen. Resultatet från dessa workshopar samt uppföljande intervjuer med intressanta organisationer och projekt har lagt grunden till analysen i denna rapport.

Vi har också samlat in befintlig kunskap, statistik och underlag från både vår egen organisation, våra medlemsföretag och externa parter. SCB:s databas ligger till grund för data om yrkesklassificeringar och utbildningsinriktningar. Ett särskilt utdrag har tagits fram av SCB för rapporten över utbildningsbakgrund hos nyanlända. Datan från SCB har inhämtats under oktober 2023. Intervjuer har genomförts löpande med experter inom och utanför branschen.

Pratbubblorna med citat runt om i rapporten kommer från deltagare på spelutvecklarkonferensen Game Summit Sweden i Stockholm den 15 november 2023 som skickade in sina berättelser om hur de hamnade

i spelbranschen. Dessa har i några fall anonymiserats och omformulerats redaktionellt för att passa in i formatet.

Rapportens illustratör Yelyzaveta Anysymova är en ukrainska boendes i Sverige som vi kommit i kontakt med via Beredskapslyftet/Ukrainian Professional Support Center. Hon har skapat omslaget unikt för detta projekt och runt om i rapporten återfinns ett urval illustrationer från hennes portfolio.

Data om spelföretagen såsom antal anställda i branschen och omsättning kommer från branschrapporten *Dataspelsbranschen 2023: Spelutvecklarindex*. Denna rapport bygger också vidare på kunskap och data ur rapporten *Vägar in i spelbranschen*, som släpptes i början av 2023.

Tack till representanter från Dataspelscentrum, RISE, Sveriges Ingenjörer, Academic Work, Divine Robot, Teknikföretagen, Arbetsförmedlingen, Arbetsförmedlingen Kultur Media, SPACE Academy, SPACE, The Great Journey, Science Park Skövde, Right By Me, Gro Play, Google Cloud, Lawyer.se, Creative Crowd, Beredskapslyftet, FCV Sverige, Game Habitat, Sharkmob, Myndigheten för Yrkeshögskolan, The Game Assembly, Refugee Support Uppsala och Add Gender AB som på olika sätt deltagit i workshopar, ställt upp med intervjuer och bakgrundsmaterial eller på annat sätt bidragit till arbetet med rapporten.



**GLOBALA MÅLEN**  
för hållbar utveckling



**DATASPELSBRANSCHEN**  
Swedish Games Industry

[dataspelsbranschen.se](http://dataspelsbranschen.se)