



Attrahera och behålla! – Gemensamma krafttag för internationell kompetens



Sammanställning WS 2

Detta dokument är en sammanställning av gruppdialogen under den andra workshopen i läroprojektet "Attrahera och behålla – Gemensamma krafttag för internationell kompetens" den 9 oktober, 2025.

Sammanställningen utgör underlag för deltagarnas fortsatta arbete på hemmaplan och stöd för den fortsatta planeringen av läroprojektet.

Sammanställningen har tagits fram med stöd av **AI-tjänsten Copilot**.

Frågeställningar gruppdialog

Tre frågeställningar var uppe för dialog under workshopen:

1. Hur lär vi av varandra och drar nytta av varandras kompetenser inom RUA och hälso- och sjukvård?
2. Hur kan vi stärka befintliga/bygga strukturer för att attrahera och behålla internationell kompetens?
3. Hur stödjer vi näringslivet och andra arbetsgivare?

Sammanställning

Hur lär vi av varandra och drar nytta av varandras kompetenser inom RUA och hälso- och sjukvård?

Nyckelinsikter:

Samverkan mellan RUA och HR:

- RUA bör ta del av HR:s strategiska kompetens.
- Gemensamma projekt mellan RUA och HR (ex. Region Värmland).
- I Region Dalarna är RUA delvis involverad i HR-frågor via styrgrupper och råd.

Kunskapsdelning och lärande:

- Dela lärande mellan regioner och projekt.
- Ta del av andras erfarenheter och projekt.
- Umeås exempel lyfts som ett gott exempel – hur kan det skalas eller anpassas?

Strukturer och roller:



- RUA:s roll som facilitator snarare än operativ aktör.
- Behov av flexibilitet beroende på regionala förutsättningar.
- Vattentäta skott mellan RUA och HoS – olika projektkontor och kompetensstrategier.

2. Hur kan vi stärka befintliga/bygga strukturer för att attrahera och behålla internationell kompetens?

Nyckelinsikter:

Strategiskt ansvar och samverkan:

- Regionen bör ge uppdrag och finansiering till klusterorganisationer.
- Stöd till kommuner i strategiarbete där det saknas.
- Samverkan är stark – men samarbete kräver bättre målgruppskännedom.

Behålla-perspektivet:

- Science Parks bör arbeta mer med retention, särskilt för forskare.
- Testbäddar som verktyg för att behålla kompetens.

Kartläggning och prioritering:

- Kartlägg både behov och befintlig personal för kompetensförflyttning.
- Internationell talang är inte alltid lösningen – behovsanalys är avgörande.
- Projektform är vanligt, men tidsplaner behöver bättre matcha verkliga behov.

Boende och livskvalitet:

- Att behålla kompetens är ofta en kommunal fråga – boende, kollektivtrafik, livsmiljö.
- Svårt att definiera regionens roll – exempelvis räcker det kanske med ett Welcome House i Stockholm.

Digitala och interaktiva verktyg:

- Sprida checklistor och skapa interaktiva miljöer (ex. Meet Aurora, Move to Arctic Sweden, Moddala Sörmland).

3. Hur stödjer vi näringslivet och andra arbetsgivare?

Nyckelinsikter:

Strategisk kompetensförsörjning:

- Företag behöver bli bättre på att formulera sina kompetensbehov.
- Kompetensfrågan måste bli affärskritisk – konkurrerar med andra prioriteringar (försvar, digitalisering, omställning).

Stödstrukturer och långsiktighet:

- ALMI-projekt i Mälardalen stärker rådgivarnas förmåga – kunskapen bör spridas.
- Hur går vi från projekt till långsiktigt arbete?

Behovsdrivet stöd:



- Ställ frågan till företagen: Vad behöver ni?
- Olika aktörer kan stötta: Företagarna, Handelskammaren, Svenskt Näringsliv.
- Möjlighet att ge resurser för APL, handledning, skattelättnader under upplärningstid.

Regionala lösningar:

- Regionala rekryteringslotsar (ex. Dalarna) – kan spridas utan att konkurrera med privata aktörer.
- Involvera kommunernas näringslivsansvariga.