



Attrahera och behålla! – Gemensamma krafttag för internationell kompetens

Inledning

Reglabs läroprojekt Attrahera och behålla! – Gemensamma krafttag för internationell kompetens avslutades den 9-10 december 2025. Detta är en sammanställning och analys av de dialoger som genomfördes under den sista workshopen.

1. Open Space dialog utifrån frågeställningen "Gemensamma krafttag för att attrahera och behålla internationell kompetens – det här vill jag prata mer om" med samtal inom nio tematiska områden. (sida 1-6)
2. Gruppdiallog utifrån fem teman med insikter och medskick i det fortsatta arbetet med frågorna, i synnerhet på regional nivå men även nationell nivå. (sida 7-15)

Det här vill jag prata mera om – Open Space dialog

Utifrån frågeställningen "Gemensamma krafttag för att attrahera och behålla internationell kompetens – det här vill jag prata mer om" genomfördes en Open Space dialog som resulterade i samtal med nio teman:

- 1) Hur mäter vi framgång i arbetet med internationell kompetens?
- 2) Hur ökar vi arbetsgivarnas "readiness" att ta in internationell kompetens
- 3) Hur tänker vi kring en samverkansmodell för internationell kompetens?
- 4) Hur gör vi bra insatser för att få fler internationella Masterstudenter att stanna i Sverige?
- 5) Hur kan vi få människor med hus i Sverige att ta steget och flytta till Sverige helt och hållet?
- 6) Hur kan bättre ta vara på storstadsregionernas attraktionskraft för internationell kompetens?
- 7) Hur når vi SMF i arbetet med internationell kompetens
- 8) Regionernas roll. Var kan det regionala utvecklingsuppdraget göra mest nytta för att attrahera och behålla internationell kompetens?
- 9) Vilka metoder och modeller kan nyttjas för att stärka civilsamhällets engagemang i mottagarprocessen?

Sammanställning av underlaget har gjorts med stöd av AI-tjänsten Copilot.

1) Hur mäter vi framgång i arbetet med internationell kompetens

Mål

Skapa tydliga mått för att följa upp attrahera–etablera–behålla.

Nyckelinsikter

- Bestäm vad som ska mätas: demografi netto, avhjälpt kompetensbrist, samverkansstruktur och roller, datadrivet (arbetstillstånd), antal medfinansierade insatser.
- Koppla arbetet till länets identifierade bristyrken.
- Arbetsgivare = beställare/behovsägare – öka kontaktytan.
- Hitta sätt att följa upp "behålla" (enkät till medföljande).
- Sysselsättningsgrad medföljande – fokus på denna del.

Förslag på åtgärder



- Definiera KPI:er för demografi, kompetensbrist, samverkan, arbetstillstånd, medfinansiering.
- Koppla KPI:er till bristyrken och arbetsgivarbehov.
- Utveckla enkät för medföljande och följa sysselsättningsgrad.

Mätetal

- Nettoinflytt internationell arbetskraft.
- Antal tillsatta bristyrken via internationell rekrytering.
- Antal medfinansierade insatser.
- Sysselsättningsgrad medföljande.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, arbetsgivare, Migrationsverket, SCB.

2) Arbetsgivarnas "readyness" att ta in internationell kompetens

Mål

Öka arbetsgivarnas strategiska förmåga att rekrytera internationell kompetens.

Nyckelinsikter

- Problemet känns igen av alla.
- Öka strategisk kompetensförsörjning.
- Kommunernas roll?
- Är internationell kompetens "att gå över ån efter vatten"?
- Begreppsförvirring: rekrytering, talanger, specialister.
- Involvera företagen mer – sense of urgency.
- Språk: hinder eller upplevt hinder?
- Samhällsklimat och politiskt klimat påverkar.
- Goda exempel: språkprojekt i Kronoberg, fikasnack.

Förslag på åtgärder

- Företagsstöd till språkutbildning.
- Språkprojekt och kunskapshöjande insatser.
- Ambassadörer som SMF lyssnar på.
- Klargöra begrepp och behov.
- Skapa mötesplatser och dialog.

Mätetal

- Antal företag som deltar i insatser.
- Andel jobbannonser där engelska accepteras.
- Nöjdhet hos arbetsgivare.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, arbetsgivare, branschorganisationer.

3) Samverkansmodell



Mål

Skapa en tydlig arena för samverkan kring internationell kompetens.

Nyckelinsikter

- Samverkansarena – vem gör vad?
- Olika aktörer har samordningsansvar.
- Hur når vi SME?
- Arbetsgivarnas readiness är en del.
- Risk för kannibalism.

Förslag på åtgärder

- Definiera roller och ansvar.
- Skapa en gemensam arena.
- Utveckla kontaktvägar till SME.

Mätetal

- Antal aktörer i samverkansarenan.
- Antal gemensamma insatser.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, lärosäten, näringslivsorganisationer.

4) Få fler internationella masterstudenter att stanna

Mål

Öka andelen internationella masterstudenter som stannar i Sverige.

Nyckelinsikter

- Mötesplatser på lärosätena (karriärdagar).
- Utveckla program med kultur, historia, arbetsmarknadskunskap.
- Glöm ej starta eget/EES.
- Branschkoppling: dialog, arbetsliv, matchmaking.
- Lärosätenas roll och ansvar.
- Arbetsgivares medverkan på jobbmässor.
- Mer engelskakurser på arbetsplatser.

Förslag på åtgärder

- Utveckla karriärdagar och branschmatchning.
- Skapa särskilda program för internationella studenter.
- Öka arbetsgivares engagemang i mässor.
- Språkstöd på arbetsplatser.

Mätetal

- Andel masterstudenter som stannar.
- Antal praktikplatser och jobbmässor.

**Ansvar/aktörer**

Lärosäten, region, arbetsgivare.

5) Få personer med hus i Sverige att flytta helt**Mål**

Öka permanent inflyttning av personer med hus i Sverige.

Nyckelinsikter

- Ställa frågan direkt – varför?
- Co-working som möjlighet.
- Omvärldsbevakning av ursprungsland.
- Skapa kontakter för att undvika utanförskap.

Förslag på åtgärder

- Direktkontakt och dialog.
- Utveckla co-working platser.
- Skapa sociala nätverk och kontakter.

Mätetal

- Antal personer som flyttar permanent.
- Utnyttjandegrad av co-working.

Ansvar/aktörer

Kommuner, region, civilsamhälle.

6) Ta vara på storstadsregionernas attraktionskraft**Mål**

Koppla storstädernas attraktionskraft till regional kompetensförsörjning.

Nyckelinsikter

- Koppling till större regioner – jobbportal/leads.
- Drivkrafter: livsstil, arbetsmarknad, plats.
- Hemvändare viktiga.
- Matchningsevenemang, infrastruktur, karriärvägar.
- Internationella företag och huvudkontor.

Förslag på åtgärder

- Skapa jobbportal/leads.
- Utveckla matchningsevenemang.
- Hemvändarprogram.
- Talent intelligence.

Mätetal



- Antal leads och matchningar.
- Antal hemvändare.

Ansvar/aktörer

Regioner, kommuner, Business Sweden, näringsliv.

7) Hur når vi SMF**Mål**

Öka SMF:s engagemang i internationell kompetens.

Nyckelinsikter

- Företagsträffar, ta bort mellannivåer.
- Personlig relation – tala deras språk.
- SMF saknar kunskap om regler.
- Hitta företag som redan talar engelska.
- Företagsföreningar som ingång.

Förslag på åtgärder

- Företagsträffar och roadshows.
- Enkla guider och checklista.
- Rekryteringsmässor.
- Segmentering av SMF.

Mätetal

- Antal SMF som deltar.
- Antal rekryteringar.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, företagsföreningar.

8) Regionernas roll (RUA)**Mål**

Maximera nytta i attrahera–etablera–behålla internationell kompetens.

Nyckelinsikter

- RUA som finansiär eller facilitator.
- Plocka ned Work in Sweden-resultat.
- Vikta frågor och branscher.
- Kartlägga nätverk.
- Statistik och smart specialisering.

Förslag på åtgärder

- Kartlägga nätverk och behov.
- Prioritera branscher och insatser.



- Bygga kedjor av insatser.

Mätetal

- Antal samordnade insatser.
- Täckningsgrad bristyrken.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, lärosäten, näringsliv.

9) Civilsamhällets engagemang

Mål

Stärka civilsamhällets roll i mottagarprocessen.

Nyckelinsikter

- Samverkan krävs internt.
- Föreningslivet viktigt för soft landing.
- Kommunlotsar i olika former.
- MUCF-modeller.
- Folkhögskolor och studieförbund har roll.
- Bidrag behövs.

Förslag på åtgärder

- 1) Samverkansmodeller med civilsamhället.
- 2) Soft landing-insatser.
- 3) Standardisering av kommunlotsar.
- 4) Öronmärkta bidrag.

Mätetal

- Antal deltagare i soft landing.
- Språkprogress och social inkludering.

Ansvar/aktörer

Region, kommuner, civilsamhälle, MUCF.



Fem teman med insikter och medskick – gruppdialog

En gruppdialog ägde rum utifrån fem teman som identifierats av planeringsgruppen som med insikter och medskick i det fortsatta arbetet med frågorna, i synnerhet på regional nivå men även nationell nivå. Det var möjligt för deltagarna att själva välja tema för gruppdialogen.

Fem teman och frågeställningar för gemensamma krafttag som identifierats av planeringsgruppen var:

1. Samverkan och tydliga roller

- Hur kan vi skapa en samverkansstruktur där roller och ansvar mellan stat, region, kommun, arbetsgivare, civilsamhälle och akademi är tydliga – och vem bör ta lead i olika delar av arbetet?
- Vilka praktiska sätt finns för att bättre dra nytta av varandras kompetenser inom RUA och mellan RUA och andra sektorer, t.ex. hälso- och sjukvården?

2. Arbetsgivare och stöd

- Vilka konkreta verktyg och stödstrukturer behöver arbetsgivare för att våga, kunna och vilja rekrytera och behålla internationell kompetens – och hur kan vi utveckla dem tillsammans?
- Hur kan vi förändra normer och värderingar hos arbetsgivare (inklusive våra egna organisationer) för rekrytering och inkludering av internationell kompetens?

3. Individens behov av etablering och inkludering

- Hur kan vi utforma mottagande och stöd så att det utgår från individens (inkl medföljande) behov av livskvalitet, sociala nätverk och attraktiva livsmiljöer?
- Vilka roller kan civilsamhällets organisationer spela för att stärka etablering och inkludering – och hur kan vi som offentliga aktörer stödja dem bättre?

4. Långsiktiga strukturer och finansiering

- Hur kan vi skapa långsiktiga och förutsägbara strukturer (t.ex. en ”one-stop-shop”) som gör arbetet hållbart över tid – och hur ska det finansieras?
- Hur säkerställer vi att det finns en gemensam och förankrad målbild för arbetet på alla nivåer med att attrahera och behålla internationell kompetens?

5. Platsattraktion och marknadsföring

- Hur kan vi utveckla målgruppsanpassad platsmarknadsföring och kommunikation som stärker regionens attraktionskraft för internationell kompetens?
- Vilka aktörer behöver samverka kring platsvarumärke och kommunikation – och hur kan vi organisera det arbetet effektivt?

I detta underlag finns en sammanställning av gruppdialogerna samt en sammanfattande analys av vad som behöver hända, regionernas roll och medskick till nationell nivå som genomförts med stöd av AI-tjänsten Copilot.

Sammanfattning av gruppdialog

1) Samverkan och tydliga roller

Vad behöver göras?

- Situationsanpassade insatser



- Lösningar måste utgå från lokala förutsättningar – ”one size fits all” fungerar inte.
- Regionerna bör ta ansvar för faktabaserade analyser och kontinuerlig uppföljning av insatsernas effekt.
- Tydlig samverkansstruktur
- Skapa en struktur där roller och ansvar mellan stat, region, kommun, arbetsgivare, akademi och civilsamhälle är definierade.
- Formalisera relationer vid behov genom överenskommelser för att tydliggöra gemensamma mål och ansvar.
- Strategiskt arbete och långsiktighet
- Regionerna ska våga ta en strategisk roll som samordnare och bärare av helhetsperspektivet.
- Bygg systematiska dialoger och relationer med kommuner och andra aktörer.
- Samverkansmodeller och praktiska lösningar
- Utveckla och sprid modeller som International House Göteborg, Samarkand och pilotprojekt som ”Work in Sweden”.
- Skapa gemensamma digitala plattformar för information och lotsning (nationell vy → region → kommun).
- Testa lösningar som tandemrekrytering och stöd till medföljare.
- Bättre nyttjande av befintlig kompetens
- Kartlägg kompetensbrister med bra verktyg och metoder.
- Ta tillvara utländsk kompetens som redan finns i Sverige, t.ex. arbetslösa med akademisk examen.
- Involvera arbetsgivare och akademi
- Företagen måste vara med från start – utan jobb ingen etablering.
- Regionerna bör föregå med gott exempel i chefsrekrytering genom krav på samarbete med lärosäten (examensarbeten, praktik).

Framgångsfaktorer

- Relationer och förtroende: Kontinuerligt relationsbyggande och dialog är avgörande.
- Tydlighet och förankring: Klara roller, ansvar och gemensamma mål.
- Behovsstyrning: Insatser ska utgå från faktiska behov, inte generella antaganden.
- Flexibilitet i finansiering: Hitta modeller som skapar solidaritet och långsiktighet.
- Helhetsperspektiv: Undvik ”kannibalisering” mellan branscher – främja gemensamma lösningar.

Medskick till nationell nivå

- Red ut begreppen: Vem är ”talang”? Vilka kompetenser behövs? Undvik motsägelsefull politik (t.ex. arbetskraftsinvandring vs. utvisning av behövda personer).
- Stöd nationella lösningar: Gemensam digital plattform för information och lotsning.
- Underlätta samverkan: Skapa förutsättningar för formella överenskommelser och långsiktig finansiering av samverkansmodeller.
- Främja nyttjande av befintlig kompetens: Stöd insatser för att validera och matcha utländsk kompetens som redan finns i landet.

2) Arbetsgivare och stöd

Vad behöver göras?

Konkreta verktyg och stödstrukturer för arbetsgivare



- **Kompetenskartläggning:** Gör det enkelt för företag att kartlägga kompetensbehov, t.ex. genom verktyg som Almi erbjuder.
- **Affärsnytta i fokus:** Koppla internationell rekrytering till företagets affärsnytta. Anpassa budskapet – visa kostnaden av att inte anställa.
- **Nätverk och forum:** Utnyttja befintliga nätverk istället för att skapa nya arenor. Företagsfrämjare bör fokusera på företag med engagemang i frågan.
- **Stöd för små och medelstora företag:** Dessa har svårare att hantera språkstöd, medföljandeprogram och HR-processer. Skapa gemensamma lösningar, t.ex. via civilsamhället.
- **Språk och inkludering:** Komplettera SFI med mer yrkesanpassad svenskundervisning. Stöd medföljandeprogram även för mindre företag.

Normer och värderingar

- **Starta där företagen är:** Utgå från deras behov och verklighet, inte från teoretiska modeller.
- **Visa goda exempel:** Företag som lyckats med internationell rekrytering kan fungera som ambassadörer.
- **Mandat och förtroende:** Identifiera profiler i regionen som har legitimitet att inspirera företag i frågor om normer och inkludering.
- **Kultur och ansvar:** Arbeta efter metodiken att "alla anställda är handledare" – ansvar för kultur, lärande och inkludering.

Fånga upp företag i rätt fas

- Det finns ett glapp i företagsfrämjande systemet för företag i tillväxtfas (efter start-up). Insatser och nätverk bör riktas mot dessa.

Framgångsfaktorer

- **Legitimitet och förtroende:** Insatser måste ha en avsändare som företagen litar på.
- **Behovsstyrning och affärsnytta:** Koppla insatser till företagets verkliga behov och affärs mål.
- **Flexibilitet och samverkan:** Anpassa insatser efter företagets storlek och bransch. Samverkan mellan aktörer som Almi och IUC är ett gott exempel.
- **Inspirerande exempel:** Visa på framgångsrika projekt som ESF-projektet Handslaget i Kronoberg.

Medskick till nationell nivå

- **Stöd utveckling av verktyg för kompetenskartläggning och strategisk kompetensförsörjning.**
- **Underlätta språkstöd:** Finansiera yrkesanpassad svenskundervisning och medföljandeprogram.
- **Skapa incitament för samverkan mellan företagsfrämjande aktörer och regioner.**
- **Främja normförändring:** Stöd projekt som arbetar med värderingar och inkludering i arbetslivet.

3) Individens behov av etablering och inkludering

Vad behöver göras?

Utforma mottagande och stöd utifrån individens behov



- Personlig kontaktperson: En dedikerad kontakt före och efter flytt är avgörande för trygghet och kontinuitet.
- Livskvalitet och sociala nätverk: Skapa mötesplatser och aktiviteter som främjar språkträning, nätverk och inkludering (exempel: fika-träffar, tematiska inflyttningsträffar).
- Medföljande partner: Erbjud program och aktiviteter för medföljande så att hela familjen känner sig inkluderad.
- Information och tillgänglighet: Välkomstbrev från region och kommun med praktisk info om service, civilsamhälle och nätverk; Lathund för inflyttning (på flera språk) – både för tjänstemän och inflyttare; Kommunala webbsidor bör ha information på engelska.
- Praktiska förutsättningar: Tillgång till Statens Servicecenter för hjälp med personnummer, bankkonto, ID.; Samverka med kommunernas arbetsmarknadsenheter som har kunskap om etableringsprocessen.

Stärka civilsamhällets roll

- Civilsamhället kan bidra med sociala nätverk, språkträning och aktiviteter som skapar inkludering.
- Offentliga aktörer bör: Ge ekonomiskt stöd eller samverkansavtal för långsiktig stabilitet; Underlätta kontaktytor mellan civilsamhälle och inflyttare; Synliggöra civilsamhällets erbjudanden i välkomstbrev och digitala plattformar.

Framgångsfaktorer

- Tidiga och personliga kontakter: Första mötet är avgörande för att skapa trygghet och tillit.
- Helhetsperspektiv: Se till hela familjens behov, inte bara den som fått arbete.
- Tillgänglig information: Flera språk, digitala och fysiska kanaler.
- Sociala mötesplatser: Skapa kontinuitet i nätverkande och språkträning.
- Samverkan med civilsamhället: Formalisera roller och ge långsiktigt stöd.

Medskick till nationell nivå

- Personnummerprocessen: Snabba upp och förenkla för att underlätta etablering.
- Nationella riktlinjer för mottagande: Säkerställ att information finns på engelska och är enhetlig.
- Stöd civilsamhället: Finansiering och strukturer för samverkan.
- Servicecenter: Säkerställ geografisk tillgänglighet och kapacitet.

4) Långsiktiga strukturer och finansiering

Vad behöver göras?

Skapa långsiktiga och förutsägbara strukturer

- One-stop-shop-modeller: Utveckla samlade funktioner för mottagande och stöd (exempel: International House, Samarkand) som är flexibla men hållbara över tid.
- Bygg vidare på projekt: Använd projekt som byggstenar och säkerställ lärande och implementering mellan projekten.
- Tydlig styrning och ansvar: Klargör roller och ansvar lokalt, regionalt och nationellt; Säkerställ att styrgrupper har beslutsfattare som kan bära implementering.



- Gemensam målbild: Utveckla en nationell strategi för attraktion och retention av internationell kompetens; Förankra målbilden hos stat, region, kommun, akademi och näringsliv.

Finansiering och incitament

- Långsiktig finansiering: Gå från projektlogik till strukturerad finansiering som möjliggör kontinuitet.
- Samverkan som grund: Finansiering bör bygga på partnerskap mellan offentliga aktörer, företag och civilsamhälle.
- Incitament för samverkan: Utforma finansieringsmodeller som premierar relevans, flexibilitet och gemensamma mål.
- EU och nationell nivå: Anpassa strukturer för att möta EU-krav och globala konkurrensförhållanden.

Systemperspektiv

- Se internationalisering som ett sammanhängande system (utbildning–forskning–arbete–etablering), inte som isolerade insatser.
- Stärk kopplingen mellan utbildningsutbud, forskningens inriktning och näringslivets behov.

Framgångsfaktorer

- Tydlig styrning och gemensamma mål: Alla nivåer måste ha en förankrad målbild och förväntade leveranser.
- Flexibilitet och lärande: Strukturer ska kunna anpassas till förändrade behov.
- Beslutsmandat i styrgrupper: Säkerställ att rätt aktörer kan ta ansvar för implementering.
- Samverkan och kapacitet: Bygg kapacitet för långsiktig konkurrenskraft genom partnerskap.
- Kunskapsdelning: Sprid erfarenheter om organisering och finansiering (exempel: Samarkand).

Medskick till nationell nivå

- Nationell strategi och verktygslåda: SKR och Tillväxtverket bör driva frågan om gemensamma riktlinjer och stödmaterial.
- Regelverksöversyn: Anpassa system och regelverk som idag hämmar flexibilitet och långsiktighet.
- Finansieringsmodeller: Utveckla modeller som möjliggör hållbara strukturer och incitament för samverkan.
- Stöd för internationalisering: Förbättra processer kring visum, uppehållstillstånd och service för internationella studenter, forskare och medföljande.

5) Platsattraktion och marknadsföring

Vad behöver göras?

Utveckla målgruppsanpassad platsmarknadsföring

- Behovsanalys först: Satsa på platsmarknadsföring först när mottagningskapacitet och strukturer finns för internationell kompetens.
- Tänk brett: Platsmarknadsföring som stärker regionens attraktionskraft är värdefull både för internationell och nationell rekrytering.



- Koppla till arbetsgivarnas behov: Arbetsgivarna måste vara med i arbetet – deras behov är drivkraften.
- Fokus på rekrytera och behålla: Attraktion kommer naturligt om regionen är bra på att rekrytera och behålla kompetens.
- Målgruppsanpassning: Utgå från datadrivna analyser av vad internationella talanger efterfrågar (livskvalitet, karriärmöjligheter, trygghet).

Organisera samverkan kring platsvarumärke

- Aktörer som behöver samverka: Kommuner, Regionen, Arbetsgivare (privata och offentliga), Etableringsfunktioner, Visit-organisationer, Varumärkesaktörer
- Effektiv organisering: Regionen kan facilitera, men inte driva allt operativt; Skapa en gemensam struktur för samordning och undvik revirtänkande; Bygg tillit och förankring – lägg tid på utveckling, inte konflikter.

Framgångsfaktorer

- Samordning och tillit: Gemensamma mål och tydliga roller mellan aktörer.
- Datadriven kommunikation: Utgå från målgruppsanalyser och fakta.
- Nationell och regional koppling: Arbetet måste ske på flera nivåer – regionerna dockar mot en nationell strategi.
- Helhetsperspektiv: Platsmarknadsföring ska integreras med insatser för mottagande och etablering.

Medskick till nationell nivå

- Nationellt varumärkesarbete: Sverige AB behöver en tydlig bild utåt för internationella talanger, liknande Visit Sweden för besöksnäringen.
- Datadriven strategi: Nationell målgruppsanalys som regioner kan använda.
- Regelverksöversyn: 90-dagarsregeln och lönekrav hindrar attraktion av internationella talanger och start-ups; Undvik motsägelsefull politik (attrahera talanger vs. utvisa personer med fast anställning).
- Koppla till välfärdsbyggande: Klargör vilken kompetens som är avgörande för Sveriges utveckling.

Sammanfattande analys

De viktigaste områdena att vidta åtgärder

1) Tydlig styrning, roller och långsiktiga strukturer

Varför viktigt: Fragmentering, projektlogik och otydlig ansvarsfördelning skapar ryckighet och ineffektivitet. Ett sammanhållet system behövs där utbildning–forskning–arbete–etablering hänger ihop.

Vad som krävs:

- Fastställ gemensamma mål, förväntade leveranser och mätbara indikatorer (regionalt + nationellt).
- Formaliserade överenskommelser mellan stat–region–kommun–arbetsgivare–lärosäten–civilsamhälle.



- One-stop-shop-funktioner (International House/Samarkand-liknande) som samlar service före/under/efter inflytt.
- Styrgrupper med beslutsmandat för implementering (inte endast beredande funktion).

2) Datadriven analys och uppföljning

Varför viktigt: Rätt insats till rätt målgrupp kräver faktabaserade beslut. Utan uppföljning vet vi inte vad som fungerar.

Vad som krävs:

- Systematisk kompetenskartläggning (inkl. brister/överskott), nyttja verktyg som finns (ex. Almi) och fyll glapp för företag i tillväxtfas.
- Mottagningskapacitet som dimensioneras utifrån behov (servicecenter, HR-stöd, språkstöd).
- Gemensam regional vy och digital plattform som lotsar nationell → regional → kommunal information.

3) Arbetsgivarstöd som kopplas till affärsnytta

Varför viktigt: Utan arbetsgivarnas aktiva medverkan blir attraktion och etablering ihålig. SME behöver särskild hjälp.

Vad som krävs:

- Affärsnytta först: visa kostnaden av att inte anställa; anpassa budskap till bransch och mognad.
- SME-lösningar: gemensam yrkessvenska, medföljandeprogram och HR-stöd via kluster/civilsamhälle.
- Tandemrekrytering och branschgemensamma modeller som motverkar "kannibalisering" i regionen.
- Regioner och offentliga arbetsgivare föregår med gott exempel (praktik/exjobb/trainee).

4) Individens etablering och livskvalitet – hela familjen

Varför viktigt: Jobb är nödvändigt men inte tillräckligt; sociala nätverk, språk, trygghet och medföljandes situation avgör retention.

Vad som krävs:

- Personlig kontakt före/efter flytt och välkomstbrev (region + kommun) med föreningsliv, service, nyttiga länkar.
- Inflyttningsträffar (dag/kväll), språkfika och mötesplatser; lyft goda exempel (International Citizen Hub).
- Flerspråkig information (minst engelska) i digitala kanaler; lathundar för både tjänstemän och invånare.
- Nära samverkan med arbetsmarknadsenheter och Statens servicecenter; hantera personnummer/ID/Bank.

5) Platsvarumärke och kommunikation – samordnat och målgruppsanpassat

Varför viktigt: Attraktion stärks när platsens erbjudande är tydligt, trovärdigt och hänger ihop med faktisk mottagningskapacitet.

Vad som krävs:



- Datadriven målgruppsanalys (vad talanger efterfrågar: karriär, trygghet, natur, familjeservice).
- Samordnad kommunikation mellan region–kommun–arbetsgivare–visit–etableringsfunktioner.
- Fokusera på rekrytera och behålla – stark retention skapar autentisk attraktion över tid.
- Undvik revirtänk; bygg gemensamma kampanjer och innehåll som dockar mot nationell bild av Sverige.

6) Finansieringsmodeller och incitament som premierar samverkan

Varför viktigt: Utan stabil finansiering blir arbetet personberoende och projektstyr.

Vad som krävs:

- Långsiktig basfinansiering för gemensamma funktioner (one-stop-shop, språktjänster, medföljandeprogram).
- Incitament som belönar branschlösningar, delade kostnader och resultat (matchning, retention, tids-till-jobb).
- Möjlighet att kombinera nationella/EU-medel med regional/kommunal och privat finansiering.

Regionernas roll i arbetet

1) Samordnande systemarkitekt

- Bära helikopter- och helhetsperspektivet: knyta ihop utbildning–forskning–arbete–etablering.
- Initiera och hålla ihop överenskommelser om roller/ansvar/mål mellan berörda aktörer.
- Stödja kommunerna med metodik, gemensam plattform, lärande och kvalitetssäkring.

2) Analys- och uppföljningsmotor

- Bygga och underhålla kunskapsunderlag om kompetensbehov, flaskhalsar och mottagningskapacitet.
- Säkerställa datadriven uppföljning: effektmått för attraktion/rekrytering/inkludering/retention.

3) Facilitering av arbetsgivarstöd

- Skapa SME-anpassade erbjudanden: yrkessvenska, HR-stöd, medföljandeprogram, klusterträffar.
- Främja tandemrekrytering (t.ex. vård + medföljare) och sektorvisa paket som motverkar intern kannibalisering.

4) Enhetlig kommunikation och platsvarumärke

- Leda samordning mellan region–kommun–visit–etableringsfunktioner–arbetsgivare.
- Säkerställa att regional kommunikation dockar mot nationell bild och motsvarar faktisk servicekapacitet.

5) Implementering och kapacitetsbyggande



- Göra projekt till byggstenar: strukturera övergång från pilot → drift med finansiering och ägarskap.
- Rigga styrgrupper med beslutsfattare, undvika "eviga piloter", och skala upp fungerande modeller (Samarkand/International House).

Medskick till nationell nivå

1) Nationell strategi och verktygslåda

- Fastställ en samlad nationell målbild för attraktion, rekrytering, etablering och retention av internationell kompetens – med tydliga indikatorer.
- Utveckla en verktygslåda (styrning, finansieringsprinciper, datamodeller, processkartor) som regioner kan använda.

2) Regelverksöversyn för rörlighet och etablering

- Förenkla och snabba upp processer för personnummer, visum och uppehållstillstånd.
- Se över lönekrav och 90-dagarsregeln som motverkar attraktion av start-ups och behövd arbetskraft, särskilt i bristyrken.
- Säkerställ koherens i politiken: undvik paradoxen att vilja attrahera talang samtidigt som vi utvisar personer med fasta jobb.

3) Långsiktig finansiering och incitament för samverkan

- Etablera basfinansiering för regionala one-stop-shop-lösningar och medföljandeprogram.
- Utforma incitament som premierar samverkan, relevans och resultat (matchningstakt, retention, språknivåer, kvalitet i etablering).

4) Nationellt varumärkesarbete

- Utveckla och förvalta ett "Sverige AB"-narrativ för internationell kompetens – liknande hur Visit Sweden samordnar besöksnäringens bild.
- Leverera datadriven målgruppsanalys som regioner och arbetsgivare kan använda och koppla till lokal verklighet.

5) Systemperspektiv på internationalisering

- Behandla internationalisering som ett sammanhängande system (utbildning–forskning–arbete–etablering–livskvalitet), inte en serie isolerade projekt.
- Öka volym och kapacitet i utpekade utbildningar och forskningsmiljöer kopplade till näringslivets behov.

Sammanfattning – vad som gör störst skillnad nu

1. Gör styrning och ansvar glasklara (överenskommelser + indikatorer).
2. Bygg en fungerande one-stop-shop med basfinansiering och flerspråkig service.
3. Koppla arbetsgivarstöd till affärsnytta och ge särskilt SME praktiska paket (språk, HR, medföljande).
4. Sätt individen och familjen i centrum – personlig kontakt, mötesplatser, kvalitativ information.
5. Samordna platskommunikation så den speglar verklig kapacitet och dockar mot nationell bild.
6. Mät, lär och skala – gå från pilottrötthet till stabil drift med kontinuerlig uppföljning.