



Attrahera och behålla! – Gemensamma krafttag för internationell kompetens

Sammanställning – Hemuppgift inför workshop 3



Inför workshop 3 den 9-10 december fick deltagarna en hemuppgift att:

Prata ihop er om 3–5 framgångsfaktorer som ni tycker är avgörande för att realisera gemensamma krafttag.

1. Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?
2. Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter?
3. Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien?

Hur kan framgångsfaktorerna realiseras i er organisation? Hur lägger ni grunden för gemensamma krafttag?

Nio regioner och Tillväxtverket redovisade hemuppgiften.



Region Örebro län

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?

RUA arbetar med regionala bedömningar och involverar regelbundet hälso- och sjukvårdssektorn. RUA tar även fram rapporter och prognoser inom området kompetensförsörjning som man delar till hälso- och sjukvårdssektor. Under de senaste ca 15 åren har de även skett utvecklingsarbete med stöd av olika projekt. Fokus på "talangrekrytering" och bygga stödstrukturer för arbetsgivare både med gemensam marknadsföring av platsen, konkreta tjänster, sociala aktiviteter för ny inflyttade och dess familjer mm. Utvecklingsarbetet inom området "talangrekrytering" har varit beroende av projektmedel och att vid implementering har det ibland utvecklats tjänster hos aktörer som kostat pengar eller kanske inte är lika relevant för alla arbetsgivare. Inom hälso- och sjukvårdssektorn finns det fortsatt behov av att lyckas attrahera och behålla vissa kompetenser. Man är fortsatt intresserad att vara med och utveckla att stödstruktur och tjänster motsvara framtida behov.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter?

Samverkan som RUA ansvar för är omfattande när det gäller länets kommuner och även vissa myndigheter. Inom hälso- och sjukvårdssektorn finns också stor samverkan. Kanske dock på andra nivåer och inom olika sektorer.

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien?

Det finns redan idag stor samverkan med alla dessa parter. Men eftersom det senaste projektet har upphört och det framåt kommer krävas ett omtag planeras för en gemensam workshop. Till workshopen behöver de aktörer som idag utgör en stödstruktur delta och bjudas in bör större arbetsgivare som har behov av fortsatt rekrytering från särskilt tredje land delta. Här ingår hälso- och sjukvårdssektorn dvs Region Örebro län som arbetsgivare. Som har beslutat att etablera ett Internationell office.

Sammanfattning:

Fyra centrala framgångsfaktorer som är viktiga för att realisera för gemensamma krafttag.

1. Fortsatt utveckla effektiv kompetenssamverkan och stödstrukturer

Att dra nytta av varandras kompetenser och samarbeta mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn är avgörande. Genom att regelbundet involvera olika sektorer och dela rapporter och prognoser om kompetensförsörjning, kan man bygga stödstrukturer som underlättar talangrekrytering, etablera och behålla nyinflyttade. Detta kommer fortsatt kräva både projektmedel och en vilja att tillsammans utveckla tjänster som möter framtida behov.

2. Bred och djup samverkan med offentliga aktörer – koll på nationella myndigheter erbjudanden

Samverkan inom länet, särskilt med kommuner, regioner och statliga myndigheter, är omfattande och sker på olika nivåer. Att upprätthålla och utveckla dessa samarbeten är en nyckel för att skapa gemensamma krafttag och säkerställa att insatserna är relevanta och effektiva för alla parter. Men



främst fokusera på det som man behöver göra lokalt o regionalt sedan ta stöd från den nationella nivån.

3. Utveckla effektiv kompetenssamverkan och stödstrukturer i samverkan med näringsliv och civilsamhälle

Att engagera näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien i gemensamma workshops och utvecklingsinsatser är viktiga och de har hittills varit involverade i olika omfattning. Genom att fortsätta bjuda in aktörer som utgör stödstrukturen och arbetsgivare med särskilda rekryteringsbehov, kan man lägga grunden för kraftfulla gemensamma insatser. Dock i nuläget behöver det tydliggöras vem som har ansvaret att hålla ihop och sammankalla.

4. Bjud in till workshop för att ta tag i resultaten från Reglabs läroprojekt samt resultat från XXX, under kvartal Q1.

Följande aktörer; Region Örebro län (RUA och HR), Business Region Örebro, Örebro universitet, Handelskammaren Mälardalen – ska tillsammans göra en workshop om hur nästa steg i utvecklingsarbetet. Till mötet kan ytterligare några arbetsgivare med erfarenhet att rekrytera från tredjeländ bjudas in. Hur ser behoven ut? Vem gör vad idag? Vad behöver förändras? Hur ska vi organisera och finansiera arbetet framåt?



Region Västmanland

Framgångsfaktorer för att realisera gemensamma krafttag:

1 Bjussig och prestigelös kommunikation

En transparent och tillitsfull dialog mellan aktörerna är avgörande. Vi behöver våga dela både framgångar och utmaningar, och ha en vilja att samverka snarare än att bevaka revir. Den bjussiga kommunikationen skapar förtroende och gör det lättare att hitta gemensamma lösningar.

2 Gemensam målbild och en del i ett bredare arbete

En tydlig och förankrad målbild i både kommun och region skapar riktning och långsiktighet. Arbetet med att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens är en del (av flera) av det bredare arbetet med strategisk kompetensförsörjning och arbetet med platsvarumärke och samtidigt en förutsättning för företagsetableringar.

3 Tydliga roller och kontinuitet

Alla aktörer behöver veta hur de bidrar, och det måste finnas strukturer för uppföljning och lärande. Kontinuitet i samarbetet bygger förtroende och gör att initiativ inte tappar fart. När roller och ansvar är tydliga blir det lättare att omsätta den gemensamma målbilden i konkret handling.

(4 Delad kunskapsbas och gemensamt lärande)

Genom att dela data, behov och goda exempel skapas en gemensam förståelse för utmaningar och möjligheter. Lärande mellan sektorer stärker både innovation och förmåga att agera gemensamt. Det handlar om att använda gemensamma fakta och insikter som grund för prioriteringar.

(5 Gemensam berättelse och synlighet)

En gemensam kommunikation och storytelling om regionen stärker attraktionskraften – både för invånare, talanger och samarbetspartners. Att tala med en röst utåt gör oss starkare tillsammans och bidrar till bilden av regionen som en välkomnande och hållbar plats att leva, arbeta och utvecklas i.



Region Västerbotten

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?

Ett tydligt uppdrag från nämnd/fullmäktige med uppgiften att RUA och hälso- och sjukvård ska samarbeta tydligare.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter

Ett nätverk av Skellefteå kommun, Umeå kommun, Umeå universitet, LTU, RUA, Tillväxtverket samt Svenska institutet. RUA ska vara sammankallande. I detta nätverk ska det finnas vem som äger uppdraget, hur det ska utföras och en tydlig tidsplan.

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien

Utvalda företag inom näringslivet, Näringslivskontoret på Skellefteå kommun och Umeå kommun samt RUA i ett samverkansmöte och ett samverkansmöte med främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien samt RUA. Efter dessa träffar kan representanter från de olika delarna arbeta vidare mot gemensamt mål.



Region Halland

Framgångsfaktorer:

- En känsla av att det är viktigt att agera i frågan nu och inte senare
- Att det finns ytor och mötesplatser för samverkan inom kompetensattraktion
- Tvärsektoriellt engagemang och delägarskap kring alla delar av TAM-modellen
- Insatser initieras utifrån faktabaserat underlag
- Att kompetensattraktionsarbetet kopplas ihop med konkreta kompetensbehov/rekryteringar
- Tydlig rollfördelning i arbetet – lokalt, regionalt och nationellt

I Halland ramas kompetensattraktionsarbetet in genom en samskapande regional process kallad Hello Halland – insikter och insatser för stärkt kompetensattraktion i Halland. Processen löper över ett år och förväntas leda fram till konkreta rekommendationer för att stärka Halland som karriärdestination. Utöver rekommendationerna kommer ska processen leda till utökad samsyn, delägarskap och samverkan. www.regionhalland.se/hellohalland



Region Kalmar län

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?

- Det är nödvändigt att jobba konkret tillsammans. T ex det här lärprogrammet. Vi har fått tillfälle till fler samtal tack vare tiden tillsammans och gemensamt deltagande i workshoparna.
- Vi har samlat vårt attraktionsarbete under namnet "Fler till Kalmar län" och där både RUA och H&S finns med representerade.
- Vi har ett samverkansavtal med Linnéuniversitetet och där både RUA och H&S finns med. Sedan årsskiftet har vi närmat oss inom RUA där vi samlar oss med besöksnäring, inflyttningsarbetet och etableringsfrämjande arbetet. Allt hänger ihop och vi försöker hitta närmare samverkan

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter

- Vi vill avgränsa vår målgrupp och bygga en modell och ett arbetssätt för målgruppen internationella studenter och forskare. Vi ser att vi kan lära oss genom att jobba med den målgruppen och sedan utöka vid behov för ytterligare målgrupper.
- Vi skulle vilja utveckla en modell för hur vi tar emot människor med inspiration från kunskap som vi har fått genom lärprogrammet. Exempelvis satsningen Work in Sweden eller Welcome house. Arbetet sker i nära samverkan med länets kommuner. En av våra framgångsfaktorer är det personliga mötet.
- Ett exempel på samverkan mellan H&S och kommun är vid tillsättande av utländsk läkare vid hälsocentral i länet, där kommunen deltog vid intervju för att berätta om barnomsorg, skola m.m.
- För den internationella målgruppen så sker mycket av kontakten på kommunal nivå och på Arbetsmarknadsenheter. Det finns ett nätverk för AME-chefer kopplat till Kommunförbundet – det är en målgrupp värd att approacha för att hitta samverkan.

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien

- Arbetsgivarna är de som anställer varför vi behöver stärka vår samverkan med dem. Vi känner ett behov av att inventera och nyttja våra befintliga strukturer för att få en dialog med företagen kring deras behov och möjligheten med internationell rekrytering. Här ser vi att vi kan nyttja våra uppbyggda strukturer. Vi kan även nyttja vårt regionala Rekryteringsnätverk där HR-chefer från privat och offentlig verksamhet deltar. Hur kan vi växla upp det jobbet ytterligare?
- Vi upplever att företagen inte är mogna eller öppna för att rekrytera internationell kompetens. Vi vill därför fokusera på att öka förståelsen och påbörja en attitydförändring. Vi hoppas genom att jobba fokuserat med målgruppen studenter/forskare lära oss och sprida goda exempel som kan påverka företagen i positiv riktning.
- Vi vill utveckla och bygga på det sociala sammanhanget i civilsamhället, trossamfund, lärosäten, folkhögskolor, föreningar och studieförbund. Vi känner till att det finns sammanhang där exempelvis tyska inflyttare organiserar sig.



Region Jönköpings län

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn

RUA och några av länets kommuner samverkar kring en kompetensmässa i Holland. Samt genom att stärka samarbetet med kompetensförsörjningsenheten i länet.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter

Genom att nyttja våra strategiska nätverk och driva frågan om att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i bredare samverkan. Kompetensrådet jobbar i fyra fokusgrupper utifrån gemensamt beslutade prioriteringar. Ett av fokusområdena är "Kompetenser stannar och väljer vår region".

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien.

Funderar över hur framgångsfaktorerna kan realiseras i er organisation? Hur lägger ni grunden för gemensamma krafttag?

Jönköping University driver två förstudier och Handelskammaren driver en förstudie som kommer resultera i mer kunskap om internationella studenters attityd att stanna i landet och i vårt län samt undersöka kopplingen mellan näringsliv och akademi.

Samt genom att nyttja nätverket vi har med näringslivscheferna i länet.



Region Kronoberg

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?

För att attrahera och behålla internationell kompetens handlar det väldigt mycket om att hitta fram till ett system där varje aktör kan bidra utifrån sina perspektiv. Redan idag använder vi i Kronoberg regional utveckling som en lärande plattform, och då inte enbart för samordnande insatser utan även för att skapa gemensam förståelse för de processer som påverkar.

En hel del bra arbete pågår redan som vi kan koppla på inom ramen för RUA-uppdraget under Regionsamverkan Sydsverige eller den befintliga samverkan mellan regionerna i Sydsverige för direkta frågor som berör hälso- och sjukvården. Samtidigt med befintliga nätverk behöver vi ex. bli bättre på att nyttja varandras kompetenser mellan RUA och hälso- och sjukvården. Därtill i frågor om att attrahera och behålla internationell kompetens kan vi bara kort reflektera över att ett nationellt nätverk även kan behövas för att mer hålla samman frågorna fortsättningsvis för att få till en mer gemensam riktning regionalt.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter?

Kronoberg har redan idag flera goda nätverk där Region Kronoberg samordnar flera av dessa dialoger. Viktig framgångsfaktor här är att både utmana befintliga strukturer, knyta samman och vid behov föreslå nya former för samtal. Genom länets gemensamma arenor och tydliga kontaktpunkter för kommun, region och statliga myndigheter arbetar vi för att undvika parallella processer och istället rikta kraften mot gemensamma mål. Ett exempel på detta är hur residensstäderna Växjö, Kalmar och Karlskrona tillsammans med befintliga regioner inom satsningen Sydosttriangeln arbetar för en långsiktig struktur för samarbete och hållbar utveckling i sydost.

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien

I Kronoberg handlar det om att skapa attraktiva miljöer där internationell kompetens inte bara rekryteras, utan också väljer att stanna i länet. Här krävs det ett samspel mellan olika aktörer men också en kulturförändring där vi ser internationell kompetens som en tillgång i alla led och inte en tillfällig resurs.

För att nå dit behöver vi utveckla befintliga arenor men även utveckla nya (vid behov) där näringslivet tillsammans med andra intressenter möts på riktigt. Inte enbart i projektform utan på riktigt som en del i vardagen. Mentorskap, gemensamma innovationsmiljöer och nätverk mellan HR, universitetet och regionala aktörer är exempel på möjliga vägar framåt. Här ser vi för länets utveckling att även civilsamhället och främjandeorganisationer har en särskild viktig roll i att skapa tillhörighet och social förankring, något som Reglab projektet har vittnat om vid flertal exempel är avgörande om internationella talanger väljer att stanna eller flytta vidare.



Region Gotland

Framgångsfaktorer för gemensamma krafttag

RUA, Region Gotland, Uppsala universitet Campus Gotland och Tillväxt Gotland

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn?

Närheten, kännedomen och då vi finns inom samma organisation gör att vi enkelt kan mötas för att diskutera frågan. RUA och HR strateg Region Gotland deltar gemensamt i läroprojektet, vilket är värdeskapande, och i mötet med Hälso- och sjukvårdsförvaltningen.

Partnerskapet mellan Region Gotland och Uppsala universitet är en grund för att realisera initiativ avseende etablering av (nationella studenter) och internationella studenter. Identifiera vad som sker i anslutning till studentens process: attrahera, rekrytera, etablera och behålla-perspektiv. Avser studentens "resa" för etablering vid UUCG, platsen och arbetslivet på Gotland. Ger en grund för att identifiera vad som görs och vad som saknas.

Uppsala universitet har ett International house där det finns kunskap om etablering av internationella studenter. Därtill pågår i skrivande stund en identifiering av vad som fungerar väl resp. fallerar i relation till internationella studenters etablering. Det är lärdomar som Gotland kan ta del av. Där pågår också initiativ som stödjer internationella studenter bl a digitalt som vi regionalt behöver få större kunskap om och som kan komplettera utvecklingsinsatser regionalt.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter:

För närvarande pågår ingen samverkan mellan RUA och statliga myndigheter avseende internationell kompetens. Däremot behöver en ökad kunskap om hur det lokala/regionala uppdraget ser ut kring stöd till internationell kompetens, medföljande mm. Ex Arbetsförmedlingen, Statens servicecenter.

Region Gotland har erfarenheter av etablering av utländsk kompetens i anslutning till flyktmottagande, vilket är värdefull erfarenhet. Kunskap om vilka möjligheter det finns till stöd?

Eures. Kan det behövas en ökad kunskap om möjligheten för de som har behov?

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien:

RUA:

Arbetet i Kompetensråd där akademi/utbildningssystem, arbetsliv och främjandeorganisationer möts är ett forum för det här arbetet.

Branschmöte – främja dialog om kompetensförsörjningsbehov.

Relocation Gotland – ett projekt att stärka inflyttningen till Gotland. Bygger upp en samverkansstruktur som också i helt eller i delar kan kopplas till internationell kompetens. Där diskuteras kommunikativa initiativ om att stärka Gotland som karriärregion. Gotland.com är en digital plattform som fungerar som en samlade sida för inflyttning.

Partnerskapet Region Gotland och Uppsala universitet Campus Gotland.

Initiativ kan genomföras inom ramen för partnerskapet för att stärka samverkan kring internationell kompetens.



Som en del i avslutningen av Lärresan kommer vi gemensamt att sammanställa vårt lärande och se hur vi kan arbeta framåt kring dessa frågor. Ett viktigt underlag är att bedöma behovet av internationell kompetens.



Region Norrbotten

Hur vi drar nytta av varandras kompetenser och hur vi samarbetar inom RUA och mellan RUA och hälso- och sjukvårdssektorn

Vi samarbetar med hälso- och sjukvårdssektorn i de kompetensprojekt som vi driver själva, och hälso- och sjukvården är också part i flera av de projekt som vi medfinansierar i länet. Utöver det pratar vi också med HSL när det kommer till deltagande på forum för kompetens och talangattraktion som t.ex. Emigration Expo i Nederländerna. Det är viktigt för oss att fortsätta det samarbetet.

Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter

- Regelbundna avstämningar, både online och på plats.
- (Med-)finansiering av projekt.
- En samordnande roll för kommunerna.
- Representanter från regionen deltar i olika möten och forum för att lyfta och diskutera frågor som rör kompetensförsörjning och befolkningsförsörjning i olika forum.
- Aktivt nätverksarbete och kunskapsutbyte mellan aktörer.

Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien

- Bygger nätverk för att underlätta samverkan och gemensamma lösningar på regionala utmaningar.
- Identifierar möjligheter för samfinansiering och strategiska satsningar med olika aktörer.
- Samordnande roll.
- Initierar gemensamma projekt och program med stöd från främjandeorganisationer och fonder.

Funderar över hur framgångsfaktorerna kan realiseras i er organisation? Hur lägger ni grunden för gemensamma krafttag?

Vi behöver bli bättre på att få till det långsiktiga strategiska arbetet kring attraktion, etablering och behållning. Nu är det bundet till projekt och därför också tidsbundet. Grunden läggs bättre nu när vi har en dedikerad befolkningsförsörjningsstrateg på plats som kan fungera som spindeln i nätet.



Tillväxtverket

Framgångsfaktorer för gemensamma krafttag

Tillväxtverket har valt att fokusera på den andra och tredje frågeställningen i den här hemuppgiften:

- Hur vi samverkar i länet med kommuner, regioner och statliga myndigheter samt
- Hur vi samverkar med näringslivet, främjandeorganisationer, civilsamhället och akademien”

I vår roll att ge stöd till regionernas arbete med kompetensförsörjning har vi identifierat sju framgångsfaktorer. Utgångspunkt för det arbetet var dels utvärdering av tidigare regeringsuppdrag att stödja regionerna och dels dialog med regionernas strategier inom kompetensförsörjning.

Detta är vår introduktion till framgångsfaktorerna:

Att hitta rätt kompetens är en förutsättning för att svenska företag ska kunna växa. Här spelar regionerna en viktig roll, både lokalt och regionalt. En väl fungerande kompetensförsörjning är nödvändig för att nå en hållbar regional utveckling och ett konkurrenskraftigt näringsliv i framtiden. Vi ser sju faktorer som särskilt viktiga:

Prioritera kompetensförsörjning

Det är viktigt att inkludera regionala beslutsfattare för att skapa hållbara och långsiktiga förutsättningar för arbetet med kompetensförsörjning. Tydliga prioriteringar i styrande dokument visar vägen fram till handling!

Analysera, följ upp och kommunicera

En viktig framgångsfaktor är tillgång till analytiker och förmåga att ta fram analyser på regional och lokal nivå. Analyser och prognoser är grunden för det regionala arbetet med kompetensförsörjning. Det skapar förutsättningar för dialog med aktörer om kompetensbehoven. När regionen kan synliggöra faktiska behov öppnas dörrar för en strategisk dialog och ökad handlingskraft tillsammans med andra aktörer.

Kompetensförsörjningsfrågor måste analyseras, följas upp och kommuniceras vilket kräver tillgång till resurser.

Våga trotsa stuprören

Kompetensförsörjning genomsyrar alla delar i det regionala utvecklingsarbetet och måste därför hanteras horisontellt för att få ett större genomslag. Det handlar om samordning och förankring mellan sakområden men också mellan kommuner i länet. Regioner som skapar hängrännor mellan kompetensförsörjning och andra sakområden lyckas bättre i att möta regionala behov.

Tillägg för internationell kompetens: För internationell kompetens är ett holistiskt perspektiv än viktigare. Samverka inom regionen, med kommuner, näringslivsfrämjande aktörer, civilsamhället, näringslivet och myndigheter för att både attrahera och behålla den internationella kompetensen. Möjligen är det andra aktörer som är drivande i arbete med internationell kompetens än med kompetensförsörjning i allmänhet.

Samverka med andra regioner



Att dela med sig av erfarenheter och misstag är ett framgångsrecept. Att dela utmaningar och möjligheter skapar mervärden som exempelvis gemensamma lösningar. Samverkan i olika former ger draghjälp för regioner med små resurser.

Tillägg för internationell kompetens: Lär av andra! Både i Sverige och utomlands finns de som jobbat länge och framgångsrikt med att attrahera och behålla internationell kompetens. Ta kontakt, ta del av deras erfarenheter och inspireras av deras arbetssätt.

Samverka med kommunerna

Att stötta kommunernas möjligheter att arbeta horisontellt med kompetensförsörjning är viktigt. Regioner och kommuner som samverkar kring planering och utbud av efterfrågad utbildning skapar bättre förutsättningar att möta de regionala behoven av kompetens.

Tillägg för internationell kompetens: För den som flyttar till Sverige för arbete eller studier ligger flera viktiga frågor som exempelvis bostad, skola och fritid inom kommunernas område. Underskatta inte kommunernas roll i att behålla den internationella kompetensen!

Inkludera näringslivet

Tillgång till kompetens är avgörande för företagens konkurrenskraft. Det regionala arbetet med kompetensförsörjning måste involvera kunskap om näringslivets behov. Regioner som arbetar i nära samverkan med näringslivet tar viktiga steg framåt för en väl fungerande kompetensförsörjning.

Tillägg för internationell kompetens: Insatser för att attrahera och behålla internationell kompetens behöver utgå från näringslivets och offentliga arbetsgivares behov. Vilken kompetens behöver arbetsgivarna, och vilken kompetens är aktuell att attrahera just internationellt? Också: Hur ser arbetsgivares förutsättningar och vilja att rekrytera och behålla internationell kompetens ut? Vilka behov har arbetsgivare av att stärka sin förmåga? Exempel: Malmö Residency, Switch to Sweden

Fånga upp företagets behov av utbildningar

Utbildningsanordnarna måste få inspel och kunskap om näringslivets behov, något som regioner kan hjälpa till med. Nära samverkan med kommunernas utbildnings- och näringslivsfunktioner skapar ökade möjligheter att fånga upp företagets kompetensbehov. Ett viktigt medskick är att företagen behöver stöd för att definiera framtida kompetensbehov.

Tillägg för internationell kompetens: En grupp internationell kompetens som redan finns i Sverige är studenter och forskare vid svenska lärosäten. Samverka med det regionala lärosätet för att matcha utbildningar, studenter/forskare och det regionala näringslivet. Exempel: Internationell digital spetskompetens Västernorrland — Bron Innovation, Stockholms Akademiska Forum

Mer information:

- Länk till filmen (long version)
[Framgångsfaktorer för en väl fungerande kompetensförsörjning | Tillväxtverket Play](#)
- Länk till Tillväxtverket.se om framgångsfaktorer inkl kortare film
[Framgångsfaktorer för regional kompetensförsörjning - Tillväxtverket](#)
- Insatser som finansieras av Tillväxtverket inom ramen för Work in Sweden-uppdraget, varav alla inbegriper samverkan mellan olika aktörer, finns på [Work in Sweden - Tillväxtverket](#)