



Attrahera och behålla! – Gemensamma krafttag för internationell kompetens



Sammanställning WS 1

Detta dokument är en sammanställning av grupparbeten dag 1 samt grupparbeten dag 2 under den första workshopen i läroprojektet "Attrahera och behålla – Gemensamma krafttag för internationell kompetens" den 26-27 augusti 2025.

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

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

Viktiga områden

Under det första grupparbetet dag 1 arbetade deltagarna med att identifiera och prioritera de viktigaste frågeställningarna och områdena som man vill veta mera av när det gäller att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i Sverige.

Nedan beskrivs de mest vanligt förekommande frågeställningar och områden som lyftes fram av grupperna för attrahera, etablera och behålla internationell kompetens samt en sammanfattande analys med förslag till områden av hela underlaget.

Attrahera internationell kompetens

Samverkan och rollfördelning

- Flernivåstyre kräver tydlighet: Nationella, regionala och kommunala aktörer behöver definiera sina roller och ansvar.
- Den rekryterande arbetsgivaren är central, men behöver stöd från systemet.
- Samverkan bör ersätta konkurrens mellan regioner och kommuner.
- Samordning på NUTS-nivåer (1, 2, 3) kan skapa större genomslag.

Platsvarumärke och platsattraktion

- Vad attraherar vi till? – Region, kommun, företag eller arbetsgivare?
- Kommuner kan vara för små – regioner och nationella aktörer bör stötta.
- Besöksnäringen kan integreras i talangattraktion.
- Unik identitet är viktig – vad gör platsen särskild?



Stöd till arbetsgivare och företag

- Företag behöver motiveras och rustas för internationell rekrytering.
- Strategisk kompetensförsörjning och employer branding behöver utvecklas.
- Språkrav är ett hinder – jobbannonser på engelska och tydlighet kring språkrav efterfrågas.
- Ambassadörer och goda exempel kan inspirera företag att våga mer.

Kommunikation och marknadsföring

- Sociala medier är viktiga kanaler för regioner.
- Målgruppsanalyser och rätt plattformar krävs för träffsäkra insatser.
- Budget och förståelse för investering i platsmarknadsföring är avgörande.

Struktur och processer

- Behov av handböcker, processbeskrivningar och rekryteringsnätverk.
- Regioner bör stötta kommuner, särskilt mindre, i att bygga attraktionskraft.
- Samordnad analys av kompetensbehov och koppling mellan akademi och näringsliv.

Regelverk och förutsättningar

- Lagstiftning kring lönesättning och arbetsvillkor kan vara hinder.
- Nationella myndigheter behöver samordna insatser för att skapa bättre förutsättningar.

Etablera internationell kompetens

Stödstruktur för "Soft landing"

- Behov av smidigt, tryggt och stödjande mottagande utanför arbetsplatsen.
- Praktiska frågor som boende, fritid, skolval, service och social integration är avgörande.
- Mentorskap och kulturcoacher kan underlätta anpassning och integration.
- Möjlighet till förberedande kurser och certifieringar redan i hemlandet.

Medföljandestöd

- Stöd till medföljande är centralt för hållbar etablering.
- Svårt för små och medelstora arbetsgivare att hantera detta själva.
- Behov av struktur för att hjälpa med jobbmatchning för medföljande.
- I bästa fall: anställningsgaranti eller tydliga vägar in på arbetsmarknaden

Förberedelse av arbetsplatsen

- Arbetsplatsen behöver förberedas för kulturell mångfald.
- Ledarskap och kollegialt mottagande måste anpassas.
- Viktigt att skapa inkluderande arbetsmiljöer som främjar integration.

Stöd till arbetsgivare

- Arbetsgivare behöver stöd från regioner, kommuner och andra aktörer.
- Kulturcoacher och utbildning kan hjälpa till att hantera kulturskillnader.
- Rekryteringskulturen behöver förändras – det ska vara positivt att anställa internationellt.
- Rekryteringsföretag och arbetsmarknadsenheter kan spela en viktig roll.



Praktiska etableringsfrågor

- Bostäder, språkträning och myndighetskontakt måste bli enklare.
- One-stop-shop-lösningar efterfrågas på fler platser i landet.
- Kommuner kan bidra med lokal kompetens och strukturer för att minska behovet av dyra relocationtjänster.

Samverkan och goda exempel

- Samverkan med civilsamhället är viktig för att etablera hela familjer.
- Regionens roll är att samordna, stötta och skapa förutsättningar.
- Goda exempel på lyckad inkludering bör lyftas fram och spridas.

Behålla internationell kompetens

Stöd till arbetsgivare

- Arbetsgivare behöver konkreta verktyg, inspiration och goda exempel – både nationellt och internationellt.
- Stöd krävs för att våga, kunna och vilja behålla internationella talanger.
- Normarbete och värderingsfrågor på arbetsplatsen är centrala för långsiktig inkludering.
- Arbetsgivare bör leva upp till det som utlovats vid rekrytering.

Stöd till medföljande

- Medföljandes möjlighet till jobb är avgörande för att talangen ska stanna.
- Behov av kommunala lotsar, inflyttarservice och samordnade insatser.
- Förslag om ett "Welcome House" som samlar stöd från olika aktörer.
- Boendefrågan måste lösas hållbart – en nyckel för trivsel och stabilitet.

Samverkan och ansvarsfördelning

- Flera aktörer behöver samverka: kommuner, regioner, myndigheter, civilsamhälle.
- Behov av tydlig ansvarsfördelning och långsiktig strategi.
- Regioner har en viktig roll i att samordna och stödja lokala insatser.
- Nationellt perspektiv behövs – lyft blicken från lokal konkurrens.

Social integration och livskvalitet

- Viktigt att skapa meningsfullt sammanhang även utanför jobbet – 24/7-perspektiv.
- Sociala nätverk, aktiviteter och civilsamhällets engagemang är avgörande.
- Mentorskap och samhällskunskap för fritiden kan underlätta integration.
- Sociala hemvister behövs – platser där man känner sig hemma.

Utbildning och språkstöd

- Språkstöd via SFI och andra utbildningsaktörer är centralt.
- Internationella skolor kan vara både en möjlighet och en utmaning.
- Behov av ökad kunskap om olika målgrupper för att kunna möta deras behov.

Regelverk och myndighetskontakt

- Regelverk måste vara funktionella, tydliga och snabba – t.ex. inkomstkrav.
- Behov av stödfunktioner kring myndighetskontakt.



- Förslag om mötesplatser där flera myndigheter samverkar.

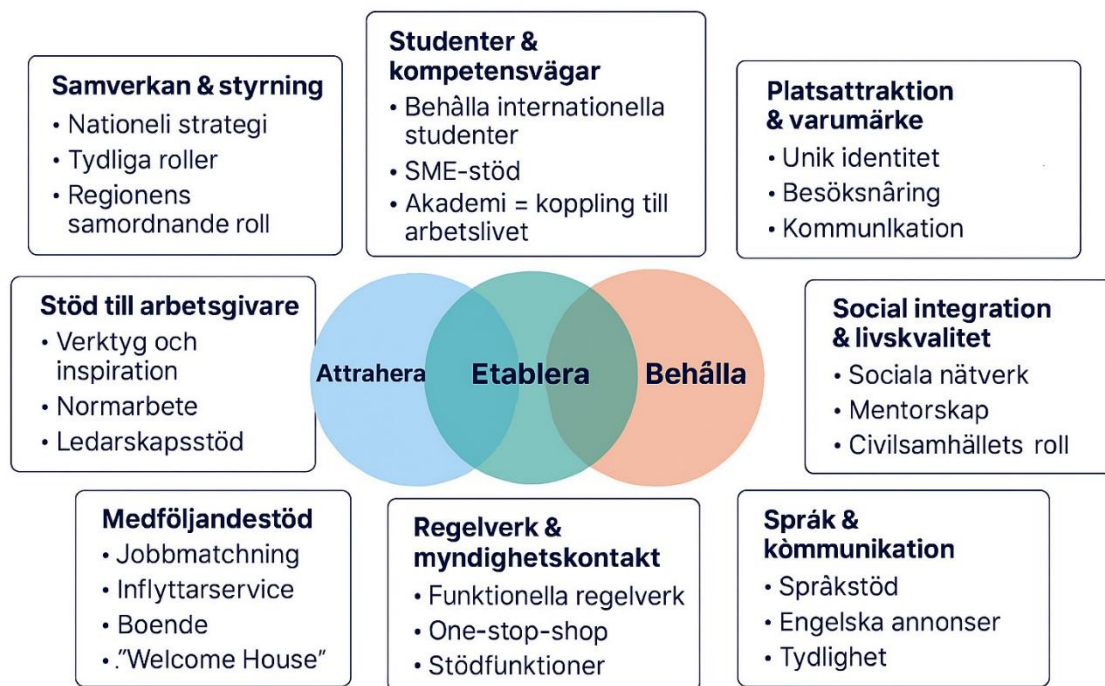
Behålla internationella studenter

- Hur får vi internationella masterstudenter att stanna?
- Hur kan vi få SME att våga rekrytera dem?
- Behov av konkret stöd genom hela kedjan – från studier till arbetsliv.

Sammanfattning – Gemensamma nyckelområden

För att lyckas med att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens krävs ett sammanhängande ekosystem där aktörer samverkar, arbetsgivare får stöd, och individer möts av ett inkluderande samhälle.

I illustrationen nedan sammanfattas åtta nyckelområden som är av särskilt betydelse.



Samverkan och styrning

- Tydlig rollfördelning mellan nationella, regionala och lokala aktörer är avgörande.
- Samverkan måste ersätta konkurrens – särskilt mellan kommuner och regioner.
- Regionens roll som samordnare och möjliggörare lyfts fram i alla faser.
- Behov av nationell strategi för långsiktig kompetensförsörjning.

Stöd till arbetsgivare

- Arbetsgivare behöver konkreta verktyg, inspiration och strukturer för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens.
- Viktigt att förbereda arbetsplatsen för kulturell mångfald och inkludering.



- Normarbete, ledarskapsutveckling och kollegialt mottagande är centrala inslag.
- SME behöver särskilt stöd – både ekonomiskt och strukturellt.

Medföljandestöd

- Medföljande personers möjlighet till arbete och integration är avgörande för att talangen ska stanna.
- Behov av kommunala lotsar, inflyttarservice och samordnade insatser.
- Förslag om "Welcome House" eller liknande samordningsfunktioner.
- Boendefrågan är en praktisk nyckelfråga för trivsel och stabilitet.

Platsattraktion och platsvarumärke

- Vad attraherar vi till? Region, kommun, företag eller arbetsgivare?
- Viktigt att identifiera och kommunicera platsens unika värden.
- Besöksnäringen kan integreras i talangattraktion.
- Kommuner behöver stöd från regioner och nationella aktörer för att nå ut.

Social integration och livskvalitet

- Ett meningsfullt sammanhang utanför jobbet är avgörande för etablering och långsiktig trivsel.
- Civilsamhället spelar en viktig roll – både i mottagande och i vardagsintegration.
- Behov av sociala nätverk, mentorskap och samhällskunskap för fritiden.
- Skapa sociala hemvister där internationella talanger känner sig hemma.

Språk och kommunikation

- Språkkrav är ett återkommande hinder – behov av flexibilitet och tydlighet.
- Språkstöd via SFI och andra utbildningsaktörer är centralt.
- Jobbannonser på engelska och kommunikation som inkluderar internationella målgrupper är viktigt.

Regelverk och myndighetskontakt

- Regelverk måste vara funktionella, tydliga och snabba – t.ex. inkomstkrav, certifieringar.
- Behov av stödfunktioner och samordning mellan myndigheter.
- Förslag om "one-stop-shop" för myndighetskontakt och etableringsstöd.

Internationella studenter och kompetensvägar

- Hur behåller vi internationella studenter efter examen?
- Hur får vi SME att våga rekrytera dem?
- Behov av stöd genom hela kedjan – från studier till arbetsliv.

Viktiga åtgärder

Under det andra grupparbetet dag 2 arbetade deltagarna med att identifiera och prioritera de viktigaste åtgärderna som behöver ske för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens i Sverige.



Nedan beskrivs de mest prioriterade åtgärderna som lyftes fram av grupperna för attrahera, etablera och behålla samt en sammanfattande analys med förslag till nyckelåtgärder för det fortsatta arbetet.

Åtgärder för att attrahera internationell kompetens

Behovsanalys och målgruppsdefinition

- Ha koll på vilken kompetens som behövs – vad, var, och på vilken nivå.
- Göra grundarbetet ordentligt först – behovsanalys, målgruppsanpassning, lönegolv m.m.
- Målgruppsdefinition – vilka vill vi nå?
- Analys i samverkan – involvera relevanta aktörer.
- Olika regionala förutsättningar – anpassa efter lokala behov.

Strategisk kommunikation och marknadsföring

- Transparent och ärlig marknadsföring av platsen – storytelling, influencers.
- Målgruppskoll och anpassa budskapet – utifrån nationalitet, ålder, livssituation.
- Målgruppsanpassa Sverige bilden – låt internationella definiera vad som är attraktivt.
- Synergier bland målgrupper – koppla ihop investerare, besökare och talanger.

Stöd till arbetsgivare och aktörer

- Bara vissa företag rekryterar internationellt – ge stöd till fler arbetsgivare.
- Regioner eller andra aktörer kan stötta – kunskap om lagar, regler, rekryteringsvägar.
- Tydliggöra rollfördelning och ansvar – nationellt, regionalt, kommunalt, mellan sektorer

Regelverk och påverkan

- De nationella regelverken försvårar arbetet – t.ex. lönegolv.
- Anpassa strategier efter regelverk – informera arbetsgivare.
- Skapa politisk dialog i flernivåstyret – påverkan och samverkan.

Uppföljning och lärande

- Hur möter vi resultat och gör benchmarking?
- Indikatorer i denna fråga – mätbarhet och lärande.

Åtgärder för att etablera internationell kompetens

Soft-landing och mottagande

- Skapa soft-landing-funktion regionalt – pre-onboarding innan ankomst.
- Welcomeplattform för vägledning – även tyst kunskap om svensk arbetsmarknad.
- Digitala förberedelsepaket före flytt – språkundervisning, samhällsinfo, kultur.
- Startpaket för nyinflyttade – komplettera arbetsgivares ansvar.
- Särskilda insatser för medföljande – stöd till hela familjen.
- Inspireras av universitetens onboarding och welcome-house.
- International House – fysisk eller digital nod för mottagande.
- Underlätta mottagande genom samverkan med företag.

Samverkan och stödstruktur



- Regional/nationell stödstruktur för soft-landing – digitalt + fysiskt.
- Samverkan mellan region, kommun, arbetsgivare, myndigheter, civilsamhälle.
- Tydliggöra ansvarsfördelning – nationellt, regionalt, lokalt.
- Kartlägg aktörer i regionen – vem gör vad?
- Vilka organisationer jobbar med etablering?
- Var drar man gränser? Realistiska förväntningar.

Stöd till arbetsgivare och företag

- Stöd till arbetsgivare för soft-landing internt.
- Datadriven kunskap om målgrupper och behov.
- Utbildning/mentorskap för att våga anställa internationellt.
- Rådgivning om etableringsfasen för SME – verktyglåda, goda exempel.
- Vem ansvarar för riktat stöd till företag? – arbetsgivar-/arbetstagarorganisationer.

Målgruppskännedom och kundresan

- Kartlägg målgrupperna – arbetstagare, studenter, företagare.
- Kundresan/kundbehov – olika behov för olika grupper.
- Involvera målgruppen aktivt – vid framtagning av tjänster.
- Sverige-bilden – hur uppfattas den och var hämtas den?

Utbildning och integration

- Språkutbildning – svenska och engelska.
- Normer och värderingar – interkulturellt förhållningssätt.
- Kombinera språk med värdegrundsbildning.
- Stöd till individer om arbetsmarknadens regler och kultur – t.ex. kollektivavtal.

Lärosäten och arbetsmarknadsanknytning

- Samarbete med lärosäten – praktik, uppsatser, industridoktorander.
- Förbättra arbetsmarknadsanknytning för studenter, doktorander, post-docs.

Lärande och uppföljning

- Behov av goda exempel – vad fungerar över tid? (Skistar, Samarkand, In Dalarna).
- Lärande/uppföljande system – för att utveckla tjänsterna.
- Vi som invånare behöver bjuda in – social integration i vardagen.

Åtgärder för att behålla internationell kompetens

Stöd till arbetsgivare och företag

- Stöd till små och medelstora företag – för att kunna behålla internationell kompetens.
- Skapa verktyglåda – med konkreta exempel och vägledning för arbetsgivare.
- Ambassadörsskap och goda exempel – lyft fram förebilder som andra kan inspireras av.
- Språkombudsutbildning – liknande Vård- och omsorgscollege.
- Snabbare språkutbildning i svenska – SFI räcker inte för akademiker.
- Utnyttja stödaktörer i systemet – kluster, arbetsgivarorganisationer, universitet m.fl.



Socialt sammanhang och integration

- Inflyttningsservice/-lots – samverkan mellan kommun, civilsamhälle och arbetsgivare.
- Internationella lekplatser och caféer – skapa mötesplatser för nyanställda och familjer.
- Personalklubbar och fritidsaktiviteter – främja social gemenskap.
- Ta hjälp av civilsamhället – öka kännedom om svenskt föreningsliv.
- Bjuda upp till dans – uppmuntra svenskar att vara nyfikna och inkluderande.

Målgruppsfokus och behovsanalys

- Kartlägg behovet hos internationella anställda – vad efterfrågar de egentligen?
- Undvik att skapa lösningar på frågor som inte finns – behovsdriven utveckling.
- Bättre målgruppsanalys – för att förstå och möta rätt behov.

Inkludering och rättighetskunskap

- Ökad inkludering genom kunskap om rättigheter och skyldigheter – t.ex. arbetsrätt.
- Se till att bygga upp strukturer för internationella studenter och medföljande – långsiktig inkludering.

Struktur, strategi och samhällsengagemang

- Tydligare struktur och roller – vem gör vad i systemet?
- Aktivera hela samhället kring frågan – genom rätt stöd och riktning.
- Lägg in etableringsarbetet i mål och strategier – för att säkra långsiktig prioritering.

Sammanfattande analys

1. Attrahera internationell kompetens

Fokus ligger på att förstå behovet, definiera målgrupper och kommunicera platsens attraktionskraft på ett trovärdigt och målgruppsanpassat sätt.

Nyckelåtgärder:

- Behovsanalys och målgruppsdefinition.
- Målgruppsanpassad och ärlig marknadsföring (storytelling, influencers).
- Samordning mellan aktörer – tydlig rollfördelning.
- Anpassning till regelverk (t.ex. lönegolv) och politisk dialog.
- Indikatorer och benchmarking för att följa upp insatser.

2. Etablera internationell kompetens

Här handlar det om att skapa ett välkomnande mottagande, erbjuda stödstrukturer och samverka brett för att underlätta etableringen.

Nyckelåtgärder:

- Soft-landing-funktioner (digitala och fysiska), inklusive pre-onboarding.
- Samverkan mellan region, kommun, arbetsgivare, civilsamhälle.
- Stöd till arbetsgivare – utbildning, rådgivning, verktygslådor.
- Språkutbildning och interkulturellt förhållningssätt.
- Arbetsmarknadsanknytning via lärosäten.
- Aktiv involvering av målgrupper vid utformning av tjänster.



3. Behålla internationell kompetens

Fokus ligger på att skapa långsiktig trivsel, social integration och stöd till arbetsgivare för att behålla kompetensen.

Nyckelåtgärder:

- Stöd till små och medelstora företag – verktyglådor, ambassadörsskap.
- Snabbare och mer relevant språkutbildning.
- Sociala sammanhang – personalklubbar, internationella mötesplatser.
- Civilsamhällets roll – föreningsliv och informella möten.
- Målgruppsanalys – förstå vad internationella medarbetare faktiskt behöver.
- Tydlig struktur och strategisk förankring i organisationer.

Viktigaste åtgärder för fortsatt arbete

Här är en lista över de mest centrala insatserna att prioritera framåt:

1. **Genomför behovs- och målgruppsanalyser** – grunden för alla insatser.
2. **Utveckla och etablera soft-landing-strukturer** – både digitalt och fysiskt.
3. **Stärk stödet till arbetsgivare** – särskilt små och medelstora företag.
4. **Skapa och sprid goda exempel** – ambassadörsskap, verktyglådor, lärande.
5. **Förbättra språkutbildning och interkulturell kompetens** – för både inflyttare och mottagare.
6. **Bygg sociala och informella nätverk** – för att främja trivsel och integration.
7. **Förankra arbetet strategiskt** – i mål, roller och ansvar på alla nivåer.
8. **Följ upp och utveckla insatserna** – med indikatorer och lärande system.