

RAPPORT: ARBETSGIVARFOKUS VID INTERNATIONELL KOMPETENSATTRAKTION



Framtagen 2025 för projektet Kompetensfokus Jämtland Härjedalen av:



Medfinansieras av
Europeiska unionen

MEDFINANSIERAS AV



COMPANION
KOOPERATIV UTVECKLING



Om rapportförfattarna

Gomorrön Östersund

Gomorrön Östersund är en samhällsutvecklingsorienterad aktör och en av pionjärerna inom coworking i Jämtland. Sedan starten 2017 har vi etablerat oss som en dynamisk utvecklingshubb med syfte att stärka det lokala ekosystemet för arbete, entreprenörskap och livsstil. Med våra coworkingmiljöer mitt i centrala Östersund fungerar Gomorrön som en mötesplats för idéer, företag, samhällsaktörer och individer med ett gemensamt engagemang för utveckling. Idag samlar våra tre coworkingmiljöer – Prästen, Teglet och Rutan – närmare 300 individer från cirka 130 olika företag och organisationer. Medlemmarna representerar en bred mix av branscher, vilket gör Gomorrön till en plats för oväntade samarbeten och kunskapsutbyte. I Gomorrön Östersund kombinerar vi praktiskt förändringsarbete med strategisk samhällsutveckling. Genom ett nära samspel med lokala, regionala och nationella aktörer – samt ett stort engagemang i invånare och inflyttare – tillhandahåller vi ett nav för nytänkande, inkludering och långsiktig hållbarhet i Jämtland Härjedalen.

Förutom att erbjuda arbetsmiljöer är vi i Gomorrön Östersund djupt engagerade i projekt som stärker regionens attraktivitet och långsiktiga kompetensförsörjning och finns med i ett antal regionala och lokala forum som diskuterar strategisk kompetensförsörjning.

COOMPANION

Coompanion arbetar för en jämlik och demokratisk samhällsutveckling och vårt arbete resulterar i företag som tar samhällsansvar och skapar positiva samhällseffekter. Coompanion erbjuder rådgivning och information till personer som vill förverkliga en idé tillsammans eller lösa en samhällsutmaning genom företagande. Coompanion medverkar i och driver ett flertal projekt för hållbar samhällsutveckling och inkludering på arbetsmarknaden. I organisationen finns lång erfarenhet av att vara processledare för både enskilda personer, grupper, föreningar och företag som står inför ett utvecklingsarbete. Coompanion skräddarsyr och erbjuder utbildningar efter behov samt driver utbildningsinriktade lokala projekt. Coompanion Jämtland Härjedalen är initiativtagare till, och medlemmar i, Social Enterprise Academy Sweden (SEA) som är en hubb för facilitering av utbildning. Metodiken utgår från ett transformativt lärande, vilket är en metod för att förändra perception, beteenden och attityder i grunden, för ett mer hållbart samhälle.

Coompanions konsulter har, eller kommer att gå, faciliteringsutbildning genom SEA och kan använda metodiken.

Om rapporten

Rapporten består av två delar. Den initiala delen beskriver en regional och lokal aktörs- och behovskartläggning och den andra delen en global omvärldsbevakning.

AKTÖRS- OCH BEHOVSKARTLÄGGNING

Inom ramen för aktörs- och behovskartläggningen har kommuner, näringslivsaktörer samt vissa företag och branschorganisationer kontaktats. Dessa har fått frågor kring vilka insatser som gjorts kring internationell rekrytering eller kompetensattraktion, vad som nu görs, vilka behov som har identifierats, vilka forum och sammanhang de verkar i samt vilka kanaler de kommunicerar genom. Vi har också frågat om goda exempel på företag eller personer (förebilder eller ambassadörer) som de identifierat och var de själva hittat inspiration i sin egen omvärldsbevakning. Syftet med kartläggningen är att få en regional nulägesbild och en regional förankring hos aktörer som är viktiga för det fortsatta arbetet framåt.

GLOBAL OMVÄRLDSBEVAKNING

I den globala omvärldsbevakningen har vi utgått från identifierade globala trender, se “Drivers of change” nedan. Vi har sedan sökt brett efter insatser som gjorts av offentligheten, ideell sektor, akademien och näringslivet för att identifiera intressanta signaler som utgår från arbetsgivares behov och utmaningar när det kommer till internationell kompetensförsörjning. Vi har också tittat på forskning kopplat till området som legitimerar signalerna som relevanta och beskrivs nedan i rapporten under “Internationell kompetens”.

I slutet av rapporten finns en sammanfattning som väver ihop de båda delarna och resonerar över vilka behov som framkommer när man korsanalyserar det regionala och lokala läget med de globala riktningarna.

AKTÖRS- OCH BEHOVSKARTLÄGGNING

Kommunernas erfarenheter av internationell kompetens

Jämtland Härjedalens kommuner har på olika sätt mött frågor om internationell kompetens, men arbetet präglas överlag av låg grad av formalisering och stora variationer i både erfarenhet och behov. I flera kommuner har internationell inflyttning hittills skett organiskt snarare än genom strategiska insatser, ofta drivet av livsstilsflyttar snarare än karriärambitioner. Exempelvis har inflyttning från länder som Nederländerna och Tyskland i vissa fall vuxit fram via egna nätverk och informella kontakter, där nya invånare lockats av naturen, tryggheten och möjligheten att distansarbeta snarare än av en specifik arbetsmarknad. Flera av dem som flyttar in har tillräckliga ekonomiska resurser för att etablera sig under en längre period innan arbete blir avgörande, vilket i sig skapar en annan dynamik än traditionell arbetskraftsinvandring.

Samtidigt upplever kommunerna att det inte är själva rekryteringen eller mottagandet som är den största utmaningen, utan snarare den sociala etableringen. Det tar tid att bli en del av lokalsamhället, och föreningsliv och sociala sammanhang kan upplevas som svåråtkomliga, särskilt för personer utan barn. Rädsla, ovana och brist på erfarenhet av internationella kontakter gör att både inflyttare och lokala invånare kan uppleva trösklar. Detta påverkar i sin tur arbetsgivarnas förmåga att behålla internationell kompetens över tid, även när arbetsplatsens interna mottagande fungerar bra.

Kommunernas förutsättningar skiljer sig dock åt. Vissa är små med begränsade resurser och har sällan möjlighet att arbeta aktivt och riktat mot internationell kompetens. Företagen är ofta små, och deras behov rör enstaka specialistroller snarare än kontinuerlig rekrytering. Det gör det svårt att motivera omfattande satsningar, och flera kommuner uttrycker behov av tydligt paketerade insatser som konkretiserar vad internationell kompetens faktiskt innebär och vilka värden det kan skapa. De uttrycker också behov av enkla checklistor och guidelines för att de på ett bättre och mer tidseffektivt sätt ska kunna hjälpa de personer med internationell bakgrund som flyttar till kommunen och söker jobb. Idag hamnar mycket av arbetet på enskilda tjänstepersoner som får ”ringa runt” till myndigheter för att ta reda på sådant som borde vara samlat och lättillgängligt. På samma sätt är tid och fokus begränsat hos företagen även om det finns ett intresse av att nå kompetensen. Kommunikationen behöver därmed vara tydlig och lättillgänglig.

Forts.

Andra kommuner har längre erfarenhet av internationellt arbete, till exempel genom deltagande i mässor och riktade inflyttningsprojekt. Långa ledtider har visat sig vara en realitet: processen från första kontakt till faktisk inflyttning kan ta flera år, vilket ställer krav på uthållighet och kontinuitet i arbetet. Samtidigt syns en tydlig trend där distansarbetare spelar en allt större roll, och flera kommuner ser potential i att utveckla coworkinghubbar och flexibla arbetsmiljöer för att möta denna grups behov. Detta knyter också an till regionens geografiska position där exempelvis närheten till Trondheim skapar möjligheter för internationella nätverk och gränsöverskridande arbetsliv, något som redan påverkar var inflyttare etablerar sina sociala och professionella kontaktnät.

Flera kommuner beskriver också att matchningen på arbetsmarknaden är en stor utmaning – och inte enbart för internationell arbetskraft. Företag anställer ofta via personliga nätverk och lokala rekommendationer, och många undviker att annonsera brett av rädsla för ”skräpansökningar”. I små företag är sårbarheten stor och ”felrekryteringar” kan vara förödande vilket ytterligare förstärker beteendet att rekrytera från de man redan känner. Det skapar höga trösklar för nya invånare, oavsett bakgrund. I en av kommunerna hade man kartlagt bla eftersökt kompetens genom en enkät mot arbetsgivarna och svaren skilde sig markant från listan av lediga jobb på platsbanken. Samtidigt finns positiva exempel: företag inom besöksnäringen som rekryterat internationella kockar, lokala Ica-butiker som tagit emot praktikanter som senare fått anställning, och mindre byar som aktivt arbetar för att välkomna nya invånare genom lokala initiativ, välkomstkort eller sociala aktiviteter.

Utöver de sociala aspekterna framstår även ”den hårda infrastrukturen” som ett hinder i flera kommuner: begränsat vägnät, pendlingsmöjligheter och brist på industrimark gör att företag har svårt att expandera eller ta emot mer personal, oavsett om kompetensen är lokal eller internationell. I tillväxtkommuner innebär detta att kapacitetsfrågor, som markberedskap, VA-infrastruktur och långsamma planprocesser, blir ett större hinder än själva internationaliseringen.

Forts.

Det finns samtidigt en gemensam insikt om att framtidens kompetensförsörjning inte kan lösas utan nya vägar. Flera kommuner står inför stora pensionsavgångar, konkurrens från statliga arbetsgivare och ett växande gap mellan behov och tillgång på arbetskraft. Här finns en gemensam vilja att bli bättre på att inkludera, både socialt och organisatoriskt, och att skapa strukturer som gör det lättare för internationella medarbetare att etablera sig, och för arbetsgivare att förstå hur internationell kompetens kan bidra till deras verksamhet. Sammantaget visar kommunernas erfarenheter att internationell kompetens inte bara handlar om rekrytering, utan om att skapa de sociala, infrastrukturella och organisatoriska förutsättningar som gör det möjligt för människor att leva, arbeta och stanna kvar i regionen. Potentialen finns, intresset växer, men för att lyckas krävs samordning, tydlighet och långsiktighet på både lokal och regional nivå.

AKTÖRS- OCH BEHOVSKARTLÄGGNING

HANDELSKAMMAREN

Kompetensförsörjning är ett av Handelskammarens huvudområden där man aktivt arbetar med olika projekt för att öka kunskap både hos företag och potentiell arbetskraft. Insatser som kan nämnas är t ex Näringslivsparlamentet som samlar politiker och näringsliv för att diskutera olika relevanta frågor - däribland kompetensförsörjning, Employer branding for lunch som är ett utbildningskoncept för Handelskammarens medlemmar som tittar på frågor för attraktiva arbetsgivare samt Arbetsmarknadskunskap, ett projekt riktat mot högstadiel elever för att vidga vyerna kring det kommande arbetslivet. Handelskammaren har också varit involverad i kompetensförsörjningsbehovet i norr- och västerbotten där Arbetsförmedlingen fått ett särskilt uppdrag kring att kraftsamla insatser och vässa sina verktyg. De lyfter kulturen som en viktig del för både attraktionskraft och kvarstanning, inte minst när det gäller internationell kompetens, något de fokuserar allt mer på. De lyfter också att de upplever att företagen inte anställer internationell kompetens i den utsträckning de uttrycker att vi vill. Handelskammarens medlemmar är en blandning av små, medelstora och stora bolag.

FÖRETAGARNA JÄMTLAND

Företagarna har en stark närvaro i länets alla åtta kommuner och vänder sig framförallt mot små och medelstora bolag, även om det också finns en del stora bolag bland medlemmarna. Man har inget särskilt fokus på kompetensfrågan, dock en god kontakt och nätverk att nå ut i hela regionen genom sina kommunorganisationer. Företagarna anordnar informationsträffar, frukostar, AWs, grillkvällar, utbildningar och andra typer av events och är en bra kanal för att nå ut till företag. I flera fall har Företagarna bättre relation till de lokala företagen än vad kommunens näringslivssamordnare har.

AKTÖRS- OCH BEHOVSKARTLÄGGNING

BYGGFÖRETAGEN

Byggföretagen har under flera år haft en vikande marknad vilket gör sig kännbart i att rekryteringsbehovet just nu är icke-existerande. Man tappar just nu kompetens även om det har varit färre uppsägningar än väntat under lågkonjunkturen. Byggbranschen är relativt van vid att hantera internationell kompetens då det ofta krävs i upphandlingar att man ska leva upp till en viss nivå av social hållbarhet och då tillse att nyanställningar, praktik- och LIA-platser också finns öppna för internationella kandidater. Dock ser man ett kommande behov inom ett antal år då konjunkturen och läget i branschen vänt och man återigen behöver anställa. Viktigt nu är därför att behålla så mycket kompetens som möjligt.

IT-BRANSCHEN

Rapporten "Kompetensbehov i IT-branschen" visar på en begränsad möjlighet hos IT-bolag att anställa internationell kompetens. Hälften av aktörerna är öppna för det, men 43% ser inget framtida behov. Språk, medborgarskap, visumprocesser och integration nämns som hinder, medan vissa företag anger att säkerhets- och språkkunskapskrav gör internationell rekrytering svår. Samtidigt planerar flera nationella och globala aktörer fortsatt expansion i regionen, vilket skapar potential för framtida kompetensinflöde.

OMVÄRLDSBEVAKNING

DRIVERS OF CHANGE

För att förstå hur framtiden skulle kunna se ut identifierar vi ”Drivers of change” – de stora krafter och trender som omformar dagens samhälle till något nytt. Drivers of change är omfattande, långsiktiga, underliggande förändringsriktningar som formar framtiden. De bör sträcka sig över flera områden för att vara så olika och omfattande som möjligt. Tillsammans med ”Signals of Change” är de indikatorer och byggstenar för att skapa rimliga prognoser och identifiera intressanta fenomen.

IDENTIFIERADE DRIVERS OF CHANGE

- Globalisering - ökad migration, internationella nätverk och nya kompetensflöden
- Åldrande befolkning - större arbetskraftsbrist och ökat rekryteringstryck
- Urbanisering - när storstäderna drar och landsbygden måste hitta nya attraktionsstrategier
- Individualisering och empowerment - nya sätt att leva, arbeta och bygga gemenskaper
- Ökad fokus på hälsa - natur, trygghet och livskvalitet som drivkrafter för migration
- Ökad sammankoppling - globalt arbete sker på distans, oavsett geografi
- AI och automation - förändrade kompetensbehov och ny arbetsmarknadslogik
- Miljö- och hållbarhetstrender - klimatförändringar påverkar migration, energi och resurser
- Nätverksekonomi - decentraliserade arbetssätt och globala kunskapsnätverk

Källa: <https://www.cifs.dk/read-listen/reports-knowledge/15-global-megatrends>

INTERNATIONELL ARBETSKRAFT

Den internationella omvärldsbevakningen visar att arbetsmarknaden förändras snabbt. Global rörlighet, digitalisering, AI och möjligheten att arbeta på distans gör att både människor och kompetens rör sig på nya sätt. Samtidigt ökar arbetskraftsbristen i många länder när befolkningen åldras. För regioner som vill växa - särskilt mindre arbetsmarknader som Jämtland Härjedalen - blir det därför viktigt att förstå hur internationell kompetens kan attraheras, matchas och framför allt behållas över tid.

I flera länder utvecklas nu strukturerade program som kombinerar utbildning, praktik och direkt kontakt med arbetsgivare. De ger företag bättre möjligheter att hitta rätt personer och minskar osäkerheten i rekryteringsprocessen. Samtidigt tar vissa regioner ledningen i att utveckla tydliga modeller för validering av utländsk utbildning och yrkeserfarenhet, vilket gör att kompetens snabbare tas tillvara och att både individer och arbetsgivare slipper långa och otydliga bedömningar. När dessa system fungerar väl leder det till kortare rekryteringstider, bättre matchning och ett starkare rykte som mottagande arbetsmarknad.

En tydlig trend är att rekrytering i sig inte längre är avgörande för om internationella medarbetare stannar i en region. Undersökningar, bland annat från Copenhagen Capacity, visar att många högutbildade internationella personer lämnar landet efter några år trots att de trivs på jobbet. Det som ofta avgör är inte arbetsplatsen utan allt runtomkring: tillgång till nätverk, stöd för partner och barn, social inkludering, boendesituation och möjligheten att bygga ett fungerande vardagsliv. Därför utvecklas allt fler modeller som samlar stöd för både arbete och livssituation, där myndighetskontakter, bostad, skolor, arbetsplatsintroduktion och social etablering hänger ihop. Regioner som lyckas med detta behåller sin kompetens bättre och får lägre personalomsättning.

INTERNATIONELL ARBETSKRAFT

Arbetsgivarnas roll förändras också. Forskning visar att företag som har en ledning med personer från flera olika länder uppfattas som mer attraktiva av internationella kandidater. Mångfald i ledningen signalerar öppenhet och visar att internationella perspektiv faktiskt värdesätts. För Jämtland Härjedalen, som konkurrerar med större arbetsmarknader, kan detta bli en viktig del av hur arbetsgivare bygger sin attraktivitet. Det handlar både om representation i ledningen och om att kunna kommunicera mångfald och inkludering på ett trovärdigt sätt.

Samtidigt blir flexibla arbetsformer allt viktigare. Många som flyttar till ett annat land söker inte bara ett nytt jobb utan en livskvalitet som kombinerar natur, trygghet och balans i vardagen. Detta skapar möjligheter för regioner som Jämtland Härjedalen, men bara om infrastrukturen fungerar, om arbetsgivare kan erbjuda tydliga vägar in i arbete och om det finns stöd för att etablera sig både socialt och praktiskt.

Tillsammans visar dessa trender att arbetet med internationell kompetens inte kan ses som en enskild aktivitet. Det handlar om att kunna hitta rätt personer genom bra matchningsmetoder och fungerande validering, att ge ett starkt och samordnat mottagande både på arbetsplatsen och i lokalsamhället, och att skapa förutsättningar för att människor ska vilja stanna genom inkludering, stödstrukturer och en arbetsmiljö som välkomnar olika bakgrunder. För Jämtland Härjedalen, som står inför stora pensionsavgångar och ökad konkurrens om arbetskraft, blir detta ett långsiktigt arbete där företag, kommuner, civilsamhälle och utbildningsaktörer behöver samarbeta för att skapa ett sammanhållet och attraktivt erbjudande.

STRUKTURERADE PROGRAM, UTBILDNING OCH MATCHNING

Signalerna i detta kluster beskriver insatser som syftar till att överbrygga kompetensgap, stärka internationell kompetens på den lokala arbetsmarknaden och skapa direkta kanaler mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Global Talent F.E.C (Finland)

Upwardly Global (USA)

RWTH Aachen – International Talent Programs (Tyskland)

Jobbmatchare i Boden

Offentlig och snabb jobbmatchning

Fundão Embraces

Malmö Residency

Global Talent F.E.C (Finland)

WHAT:

Global Talent F.E.C. är ett rekryteringsträningsprogram på cirka sex månader som kombinerar studiemoduler med praktiskt arbete hos en partnerorganisation. Programmet riktar sig till personer med universitetsutbildning (även internationell bakgrund) och syftar till att ge deltagarna förståelse för den finska affärsmiljön, samt att de ska kunna marknadsföra sin kompetens mot den finska arbetsmarknaden. Partnerföretaget definierar uppgifter och roller tillsammans med deltagaren, och kontraktet görs upp mellan deltagaren, företaget och Aalto EE.

SO WHAT:

Global Talent F.E.C. innebär en möjlighet att säkra och vidareutveckla internationell talang under ett strukturerat program. De får tillgång till kandidater med högre utbildning, som genomgående får stöd för att integreras i arbetsmiljö och företagskultur, och som redan från början arbetar i organisationen med konkreta uppgifter. Genom programmet kan företaget matcha kompetensbehov och kandidaters profil, och få en testperiod innan eventuell anställning, vilket minskar risk och ökar flexibilitet. Samtidigt öppnar det för internationella medarbetare att delta i organisationen med förankring i företaget och regionen.

<https://www.aaltoee.fi/en/programs/global-talent-f.e.c>



Upwardly Global

WHAT:

Upwardly Global är en amerikansk ideell organisation som stödjer arbetsauktoriserade invandrare, flyktingar och asylsökande med professionell bakgrund och internationella utbildningar i att återinträda på arbetsmarknaden i USA. Organisationen ger stöd i form av karriärcoaching, utbildning, nätverk och riktade resurser för att översätta och matcha deras kompetens till amerikanska arbetsmarknadskrav.

Organisationen arbetar även med arbetsgivare för att främja inkluderande rekryteringspraxis och för att kunna dra nytta av internationell kompetens internt i organisationen.

SO WHAT:

För arbetsgivare skapar Upwardly Global en struktur och kanal för att nå och integrera högutbildade internationella talanger som annars kan vara underutnyttjade. Genom samarbete med organisationen kan arbetsgivaren få tillgång till kandidater med professionell bakgrund, samtidigt som kandidaten får stöd kring att anpassa sin profil till den lokala arbetsmarknaden. Det innebär också att rekryteringsprocessen kan effektiviseras och att arbetsgivaren ökar sin mångfald och kompetensbredd, vilket stärker både företaget internt och konkurrenskraften. På ett strategiskt plan innebär det att internationell kompetens inte bara ses som rekrytering utan som del i en helhet som innehåller introduktion, kompetensutveckling och integration i organisationens kultur och verksamhet, vilket kan vara särskilt relevant för regioner eller företag med behov av kompetensförsörjning i global kontext.

<https://www.upwardlyglobal.org>



RWTH Aachen – International Talent Programs (Tyskland)

WHAT:

RWTH Aachen University har etablerat programmet “Internationale Fachkräfte gewinnen – Angebote für Unternehmen” riktat till företag som vill rekrytera internationella talanger. Universitetet har circa 30 % internationella studenter och har sedan 2024 infört särskilda program för att förbereda dessa för inträde på den tyska arbetsmarknaden. Det erbjuds format som företagspresentationer, casestudier, strategiverkstäder och nätverksevent för att koppla ihop företag med internationella studenter och alumner.

SO WHAT:

Genom RWTH Aachen och deras internationella talangprogram finns en tydlig kanal och struktur för att nå högt utbildade internationella kandidater som är förberedda för den tyska arbetsmarknaden. Genom att delta i RWTH Aachens format får företag möjlighet att tidigt identifiera och engagera talanger, bygga relationer, och optimera matchningen mellan kandidatkompetens och företagsbehov. Programmet stödjer inte bara rekrytering utan också integration och anpassning, vilket kan minska rekryteringsrisk och öka snabbheten i tillsättningen.

<https://www.academy.rwth-aachen.de/en/cooperations/recruiting-rwth-talents>



Jobbmatchare i Boden

WHAT:

Bodens kommun har lanserat en tjänst med en jobbmatchare hos företaget ByHart som ska koppla ihop arbetsgivare med kandidater - bland annat via matchningsroboten "Charlie". Tjänsten är kostnadsfri fram till anställning och erbjuder urval, validering av kompetenser och personlig matchning baserat på arbetsgivarens behov. Plattformen bygger på kommunens databas med över 2 000 kandidater som - bland annat - uttryckt intresse för att flytta till Boden eller har internationell bakgrund.

SO WHAT:

Tjänsten skapar en direkt kanal för arbetsgivare i Boden-regionen att nå kandidater som ofta har relevant utbildning och erfarenhet samt är villiga att flytta, inklusive internationella medarbetare. Det innebär att företag kan komplettera traditionell rekrytering med en matchningslösning som minskar avståndet mellan behov och talangmarknad. Samtidigt innebär satsningen att arbetsgivare måste vara beredda att hantera effekterna av flytt och integration – till exempel språk, boende och introduktion – för att fullt kunna dra nytta av de matchade kandidaterna.

<https://www.boden.se/nyheter/2025/ny-jobbmatchare-hjalper-arbetsgivare-att-hitta-ratt-kompetens>



Offentlig och snabb kompetensmatchning

WHAT:

Efter Northvolts neddragningar i Skellefteå har kommunen och Arbetsförmedlingen agerat för att snabbt matcha både lokala och internationella arbetstagare till nya arbetsgivare. Initiativ som Meet & Match har genomförts där regionala företag, offentliga aktörer och tidigare Northvolt-anställda mötts för att kartlägga kompetenser och skapa nya kontakter. Kommunen har också utvecklat digitala verktyg för att identifiera och följa upp internationella talanger i regionen samt för att stötta dessa i praktiska frågor kring boende, tillstånd och språkutbildning. Parallellt har Arbetsförmedlingen använt riktade insatser som uppsökande möten, jobbmässor och direktkontakter med företag som har rekryteringsbehov. Syftet har varit att behålla redan inflyttad kompetens i länet, minska arbetslösheten efter omställningen och samtidigt stärka regionens långsiktiga attraktionskraft.

SO WHAT:

Detta visar hur offentliga aktörer i regionen fungerar som centrala nav i kompetensförsörjningskedjan, särskilt vid stora industriförändringar. För arbetsgivare innebär det att tillgången till matchningsstöd, etablerade kandidatnätverk och administrativt stöd redan finns – vilket kan förkorta rekryteringstider och minska kostnader. Det signalerar också ett skifte i synsätt: rekrytering av internationell arbetskraft är inte längre enbart företagets uppgift utan en del av ett regionalt ekosystem. För företag som vill dra nytta av detta krävs dock aktiv medverkan – exempelvis att delta i Meet & Match, dela kompetensbehov öppet och bidra till gemensamma talangstrategier.

<https://skelleftea.se/extraordinara-handelser/northvolt/batterifabriken-i-skelleftea/historik/meet--match-skelleftea>



Fundão Embraces (Portugal)

WHAT:

Den portugisiska kommunen Fundão har tilldelats EU-utmärkelsen URBACT Good Practice Label för sitt arbete med kapacitetsbyggande och inkludering av migranter från tredjeland. Inom initiativet Fundão Embraces erbjuds yrkesutbildningsmoduler som är direkt kopplade till efterfrågad kompetens på den lokala arbetsmarknaden. Kommunen driver också utbildningen Curso de Especialização em Migrações e Desafios da Integração, där multinationella och lokala familjeföretag delar erfarenheter av att arbeta med och integrera utländska medarbetare. Programmen kombineras med praktiska stödinsatser som “On Wheels”, en mobil service som hjälper migranter med administration, tillstånd och lokala kontakter.

SO WHAT:

Fundão visar hur en kommunal struktur kan bygga arbetsmarknadsberedskap bland migranter genom utbildning, byråkratistöd och lokalt näringslivssamarbete. Resultatet är att migranter snabbare blir anställningsbara och att företagen slipper hantera administrativa hinder, vilket gör rekrytering av internationell arbetskraft mer lik en vanlig lokal anställning. Samtidigt är initiativen huvudsakligen inriktade på individernas kompetensutveckling och etablering, snarare än på företagens interna kapacitetsbyggande. Signalen är att kommunal service och samordning kan vara en avgörande faktor för att sänka trösklarna till anställning, men att långsiktig integration på arbetsplatsnivå kräver kompletterande insatser riktade direkt till arbetsgivarna.

<https://fundaoacolhe.pt/noticias/municipio-do-fundao-distinguindo-pela-comissao-europeia-por-boas-praticas-na-integracao-de-migrantes>



Malmö Residency

WHAT:

Malmö Residency är ett månadslångt program i Malmö där åtta individer från hela världen får resa till staden, få boende och arbetsrum, samarbeta med lokala värdar i affärs- och innovationsklimatet samt delta i nätverk och aktiviteter. Programmet erbjuds av staden i samarbete med över 70 företag och stöds av exempelvis Swedish Institute och Media Evolution.

SO WHAT:

För arbetsgivare och regionala aktörer innebär Malmö Residency en möjlighet att knyta kontakter med global kompetens i ett tidigt skede och bygga relationer med personer som redan är engagerade och i rörelse, vilket kan stärka regionens tillgång till talang med internationella perspektiv. Programmet visar att platsmarknadsföring och kompetensattraktion går hand i hand, och indikerar att arbetsgivare behöver tänka på hur de kan öppna upp sina miljöer för internationella talanger, erbjuda arbetsrum och nätverk snarare än bara traditionella jobb, samt samarbeta med lokala system för att underlätta inflyttning och delaktighet.

<https://www.malmoresidency.com/>



SAMHÄLLSSTÖD, HELHETSLÖSNINGAR OCH BYRÅKRATISK FÖRENKLING

Signalerna i detta kluster syftar till att underlätta etableringen och förbättra den långsiktiga retentionen genom att hantera de praktiska och sociala aspekterna av flytten, ofta i samarbete mellan flera aktörer.

Whole-Life onboarding

One-Stop-Shops

Lund International Citizen Hub

Sociala ankare och nätverksintegration

Arbetsgivardriven retention

MindDig – Plattformsekonomi och digital synlighet

Whole-Life Onboarding

WHAT:

Malmö Residency är ett månadslångt program i Malmö där åtta individer från hela världen får resa till staden, få boende och arbetsrum, samarbeta med lokala värdar i affärs- och innovationsklimatet samt delta i nätverk och aktiviteter. Programmet erbjuds av staden i samarbete med över 70 företag och stöds av exempelvis Swedish Institute och Media Evolution.

SO WHAT:

Att arbeta med hela livssituationen för internationella medarbetare innebär att näringslivet behöver se kompetensattraktion som mer än en rekryteringsfråga. För företag innebär det att tillgången till arbetskraft påverkas av faktorer som boende, familj, fritid och lokalt sammanhang. När etableringen fungerar även utanför arbetsplatsen ökar möjligheten att rekryterade medarbetare stannar längre, utvecklas i sina roller och bidrar till kontinuitet i verksamheten. En fungerande samhällsstruktur runt inflyttning minskar dessutom företagens administrativa börda och gör det lättare att konkurrera om kompetens i en global arbetsmarknad.



One-Stop-Shops

WHAT:

Regioner som Helsingfors, Göteborg och Odense har etablerat one-stop-shops där internationella medarbetare och arbetsgivare får hjälp med allt från personnummer och skattefrågor till bostad och skolplacering.

I Finland samlas detta under paraplyet Talent Hub, där kommun och näringsliv samarbetar i ett gemensamt system kopplat till Migrationsverket.

Det minskar friktionen i etableringsprocessen, särskilt för små och medelstora företag som inte har egna HR-resurser.

SO WHAT:

När myndighetsprocesser och praktiska frågor samordnas i en gemensam servicefunktion minskar den tid och energi som företag behöver lägga på att hantera tillstånd, registrering och bostadsfrågor för internationella medarbetare. Det gör det enklare för näringslivet att anställa utländsk kompetens, särskilt för små och medelstora företag som saknar egna HR-resurser. En mer förutsägbar och snabb etableringsprocess stärker företagens planeringsförmåga och gör regionen mer konkurrenskraftig i rekryteringen av eftertraktad arbetskraft.



Lund International Citizen Hub

WHAT:

International Citizen Hub Lund (ICHL) är en organisation i Lund som har till uppgift att stödja internationella medarbetare och deras familjer när de kommer till södra Sverige.

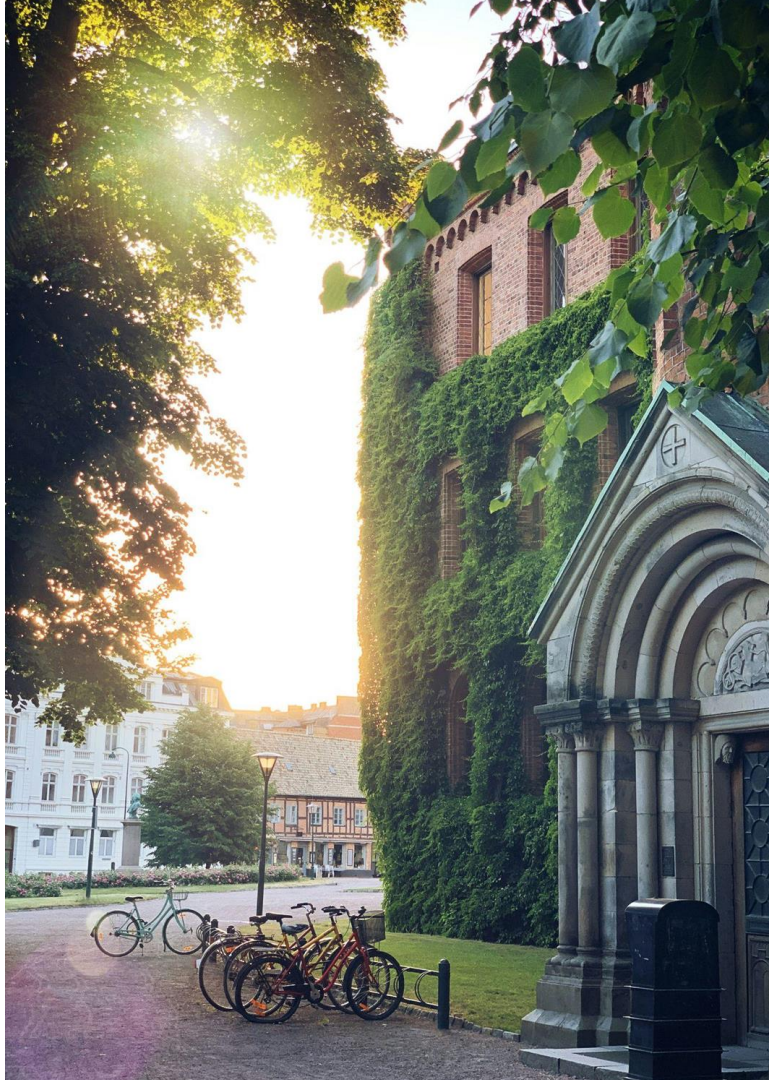
Lunds kommun

ICHL erbjuder information om boende, arbete, skolor och myndighetskontakter, organiserar sociala och professionella aktiviteter (såsom Drop-In-möten, karriärprogram och nätverksträffar) och samarbetar med kommun, region och näringsliv för att underlätta etablering och retention av internationell talang.

SO WHAT:

När arbetsgivare verkar i regioner som Skåne och har behov av att rekrytera internationell kompetens, representerar ICHL en värdefull resurs för att underlätta onboarding och retention av talanger från utlandet. Omedelbar tillgång till stöd i frågor om boende, familjeliv, nätverkande och lokala system gör att organisationsledningen inte behöver bygga upp all denna infrastruktur själva utan kan samarbeta med en etablerad aktör. Dessutom möjliggör ICHL samarbeten mellan företag, offentliga aktörer och utbildningsinstitutioner, vilket stärker förutsättningarna för att internationella medarbetare inte bara anländer utan också stannar och utvecklas i regionen. Genom att nyttja denna typ av tjänst kan arbetsgivare öka sin konkurrenskraft i internationella rekryteringssituationer samtidigt som de minskar risken för hög omsättning.

<https://internationalcitizenhub.com/>



Sociala ankare och nätverksintegration – från jobb till gemenskap

WHAT:

I flera regioner, bland annat Nederländerna och Kanada, etableras s.k. Community Integration Programs där lokala företag samverkar med ideella organisationer och föreningar för att introducera internationella medarbetare i lokalsamhället. Exempelvis driver Expat Spouses Initiative i Eindhoven ett mentorprogram för medföljande partners, och Canada Welcomes Talent i Alberta kopplar nyanställda till lokala nätverk, sportföreningar och kulturaktiviteter.

SO WHAT:

När internationella medarbetare får tillgång till sociala nätverk och lokala sammanhang ökar deras trivsel och benägenhet att stanna kvar på orten. För näringslivet betyder det minskad personalomsättning, stabilare team och bättre förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning. Företag drar också nytta av att medarbetare som känner sig inkluderade ofta bidrar med nya perspektiv och idéer, vilket stärker innovation och arbetsplatskultur. En region som lyckas skapa social förankring runt arbetslivet blir mer attraktiv för både nya och etablerade företag.



Arbetsgivardriven retention

WHAT:

Ett växande antal europeiska företag arbetar med corporate integration models, där arbetsgivaren tar en aktiv roll i både den professionella och sociala etableringen. Exempelvis har Siemens Mobility utvecklat interna “Welcome Offices” som erbjuder allt från språkkurser till hjälp med bostad och partnerstöd. Syftet är att säkra retention i konkurrensutsatta kompetensområden.

SO WHAT:

När företag aktivt tar ansvar för att nya medarbetare ska trivas och etablera sig i både arbetsliv och vardag leder det till högre engagemang och längre anställningar. För näringslivet innebär det ökad stabilitet, bättre kunskapsöverföring och lägre kostnader för nyrekrytering. Företag som upplevs som goda värdar stärks också som arbetsgivarvarumärken, vilket i sin tur lockar fler kvalificerade kandidater. I en region med begränsad tillgång på arbetskraft blir förmågan att behålla kompetens en central konkurrensfördel./



MINDDIG: Plattformsekonomi och digital synlighet

WHAT:

MindDig har etablerat sig som en central digital plattform för att matcha arbetsgivare i norra Sverige med nationella och internationella kandidater. Plattformen samlar lediga jobb, marknadsför regioner som “världens grönaste städer” och lyfter fram arbets- och livsmiljöer i bland annat Skellefteå, Luleå och Umeå. Genom samarbeten med kommuner, offentliga arbetsgivare och industriföretag fungerar MindDig både som ett rekryteringsverktyg och som platsmarknadsföring. Den gör det möjligt för kandidater att upptäcka arbeten och livsstilserbjudanden i norra Sverige i ett sammanhang, snarare än genom traditionella jobbbannonser.

SO WHAT:

Digitala matchningsplattformar som MindDig förändrar sättet kompetens attraheras på. För arbetsgivare innebär det att synlighet och attraktivitet online blir lika viktigt som lön och anställningsvillkor. Genom att delta i sådana plattformar kan arbetsgivare nå ut till ett globalt nätverk av kandidater som aktivt söker hållbara, meningsfulla arbets- och livsmiljöer. Samtidigt kräver detta att företag kan formulera ett tydligt och differentierat erbjudande – inte bara kring jobbet, utan kring livskvalitet, samhällsengagemang och framtidsmöjligheter. För regionen innebär det att platsmarknadsföring och kompetensförsörjning alltmer smälter samman, vilket i sin tur kräver gemensamma standarder, datautbyte och samordnad kommunikation mellan kommuner, företag och rekryteringsaktörer. <https://www.minddig.com/>



INKLUDERANDE ARBETSGIVARPOLICY & LEDARSKAP

Signalerna i detta kluster syftar till att underlätta etableringen och förbättra den långsiktiga retentionen genom att hantera de praktiska och sociala aspekterna av flytten, ofta i samarbete mellan flera aktörer.

Preferred Refugee Employers Program (USA)

Workplace Integration Network, WIN (Kanada)

Gateway Umeå

Korta tidsfönster

"Being Like Me"

Preferred Refugee Employers Program (USA)

WHAT:

PRE-programmet är ett initiativ som riktar sig till arbetsgivare som vill anställa flyktingar och andra “new Americans” i USA. Arbetsgivare som blir PRE måste uppfylla minst fem av organisationens rekommenderade “best practices” för flyktingrekrytering och integration – exempelvis erbjuda transport- eller fordonsstöd, skapa en rekryteringspipeline för nyanlända, erbjuda ESOL-/vuxenutbildning, mentorskap eller bostadsstöd. PRE-arbetsgivare får en certifiering (“seal”), tillgång till träning och marknadsföringsmöjligheter via Global Refuge.

SO WHAT:

Initiativet visar hur strukturerad samverkan mellan arbetsmarknad och humanitära aktörer kan bidra till att lösa kompetensförsörjning i bristyrken, samtidigt som nyanlända får tillträde till stabil sysselsättning. Programmet konkretiserar hur företag kan bygga hållbara rekryteringskedjor där inkludering, språkutveckling och handledning är en del av affärsmodellen. Genom certifieringen blir det också möjligt att synliggöra goda exempel och standardisera processer för integration på arbetsplatsen, vilket skapar förutsättningar för långsiktig kompetensförsörjning och stärkt arbetsgivarprofil.

<https://www.globalrefuge.org/get-involved/corporate-giving-and-involvement/hire-a-new-american/preferred-refugee-employer-program/>



Workplace Integration Network, WIN (Kanada)

WHAT:

WIN är ett initiativ som startades av Greater London Authority för att öka deltagandet av underrepresenterade grupper i arbetslivet, särskilt i huvudstadens tillväxtbranscher. Programmet samarbetar med arbetsgivare för att identifiera hinder för rekrytering och karriärutveckling för målgrupper som unga svarta män, kvinnor från pakistansk och bangladeshisk bakgrund, personer med funktionsnedsättning eller från socioekonomiskt utsatta områden. WIN erbjuder verktyg som sektorsspecifika handledningar ("Inclusive Employer Toolkits"), data-analys och co-design-program för att hjälpa arbetsgivare att utveckla strategier för rekrytering, inkludering och progression.

SO WHAT:

Med WIN får arbetsgivare tillgång till strukturerade metoder och verktyg för att etablera och förbättra rekryterings- och utvecklingsvägar för kompetens från grupper som traditionellt är underrepresenterade på arbetsmarknaden. Genom att delta i programmet kan företag bygga in inkluderings- och utvecklingsprocesser som inte bara öppnar upp nya talangkällor, utan även stärker långsiktig kompetensförsörjning och mångfald. Verktyg och stöd från WIN möjliggör konkreta åtgärder — som datadriven identifiering av hinder, sektorsanpassade guidelinjer och samverkansytor — vilket kan leda till förbättrad representation, ökad tillgång till arbetskraft och stärkt arbetsgivarprofil.

<https://hireiehps.com/win/>



Gateway Umeå

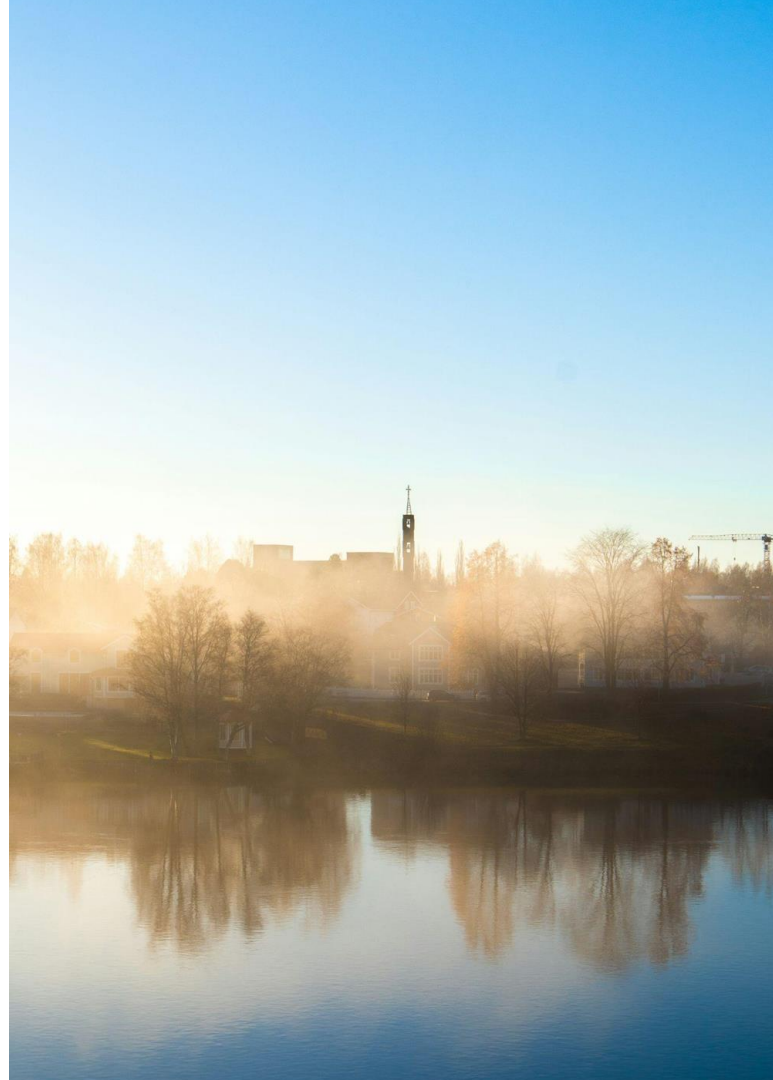
WHAT:

Welcome Week Umeå arrangeras av Gateway Umeå och hålls den 11 september på Clarion Hotel Umeå. Evenemanget riktar sig till små och medelstora företag i Umeåregionen och fokuserar på hur man kan attrahera och behålla internationell kompetens. Programmet innehåller frukostmingel, workshops om inkluderande ledarskap och interkulturell kommunikation, samt lunch och nätverkande med internationella talanger. Det är tvåspråkigt (svenska och engelska) och samarrangerat med flera aktörer inom inkludering och integration

SO WHAT:

För företag i Umeåregionen är det här en konkret möjlighet att få verktyg och kontakter för att stärka sin kompetensförsörjning genom internationella talanger. Deltagandet innebär att företag kan få insikt i hur de kan utveckla sina processer för rekrytering, introduktion och retention av medarbetare med bakgrund från andra länder – inklusive aspekter som interkulturell kommunikation och inkluderande ledarskap. Dessutom ger nätverksmöjligheterna under evenemanget möjlighet att direkt möta internationella kandidater, vilket kan påskynda matchning och integration i organisationen.

<https://www.gatewayumea.se/sv/welcome-week>



Korta tidsfönster

WHAT:

Efter Northvolts omstrukturering har Migrationsverket tydliggjort att tidigare anställda med arbetstillstånd måste hitta nytt jobb inom tre månader för att få stanna i Sverige. Många av dessa individer har eftertraktad teknisk kompetens och erfarenhet från avancerad batteri- och produktionsindustri.

Flera regionala aktörer – däribland Arbetsförmedlingen, Skellefteå kommun och privata bemanningsbolag – har därför försökt skapa snabbspår för att matcha dessa personer mot andra arbetsgivare inom industrin. Trots det innebär regelverket att en del kompetens riskerar att gå förlorad, antingen genom återvändande till hemlandet eller flytt till andra länder med snabbare rekryteringsprocesser.

SO WHAT:

Tidsfaktorn blir avgörande i den internationella kompetensförsörjningen. Om arbetsgivare inte kan agera snabbt – med tydliga erbjudanden, smidiga rekryteringsrutiner och rätt dokumentation – går värdefull kompetens förlorad. Detta understryker behovet av effektiva interna processer för validering och anställning av internationella kandidater, samt bättre samverkan med myndigheter och regionala stödfunktioner. För regionen innebär det ett strategiskt vägval: antingen etablera mer proaktiva modeller för att snabbt omhänderta kompetens vid industriförändringar, eller riskera att investeringar i internationell rekrytering blir kortlivade.

<https://www.migrationsverket.se/en/news-archive/news/2025-06-26-what-happens-in-skelleftea-for-those-with-work-permits-at-northvolt.html>



“Being Like Me”

WHAT:

“Being Like Me” är ett av flera strategiska initiativ inom Rolls-Royce som syftar till att stärka inkludering, mångfald och tillhörighet i arbetsmiljön. Medarbetare på alla nivåer i bolaget bjuds in att dela sina personliga berättelser och erfarenheter. Det kan handla om att komma ut, att leva med funktionsvariationer eller andra personliga bakgrunder. Genom att ge människor möjlighet att vara sig själva och dela sina berättelser vill bolaget skapa en arbetskultur med trygghet, öppenhet och psykologisk trygghet - en arbetsplats där alla känner att de hör hemma.

SO WHAT:

Genom initiativ som ”Being Like Me” integreras mångfald och inkludering direkt i organisationens kärnsystem och dagliga arbetssätt. Det skickar en stark signal till medarbetare med olika bakgrunder om att deras perspektiv inte bara tolereras utan förväntas, välkomnas och är nödvändiga för verksamheten. För andra arbetsgivare innebär detta ett exempel på hur inkludering kan flyttas från HR-initiativ till strategi för ledarskap och driftsprocesser, vilket möjliggör att mångfald inte bara är ett värdeord utan en del av hur verksamheten fungerar.

<https://www.ft.com/content/4bb7911a-d238-4e10-adae-7e8f701a7997>



SAMMANFATTNING

Sammanfattning

Rapporten visar tydligt att Jämtland Härjedalen befinner sig i ett läge där global utveckling och lokala förutsättningar möts på ett sätt som gör internationell kompetens både nödvändig och svår att säkra. Globalt förändras arbetsmarknaden av ökad rörlighet, digitalisering, distansarbete, AI och en åldrande befolkning. Samma krafter märks lokalt: arbetskraftsbristen växer, behovet av inflyttning ökar, och konkurrensen om kompetens skärps, inte bara gentemot storstäder i Sverige utan även mot internationella regioner som erbjuder tydliga system för mottagande och inkludering.

Kommunernas nulägesbild visar att rekrytering sällan är den största utmaningen. Det som påverkar om människor stannar är hur väl deras liv fungerar utanför arbetsplatsen. Nya invånare beskriver ofta att det är svårt att komma in i sociala sammanhang, att lokala nätverk är stängda, och att föreningslivet kan kännas svårtillgängligt. Samtidigt är många arbetsgivare beroende av personliga kontakter och ”kända kretsar” vid rekrytering, vilket gör det svårt för både internationella och svenska nyinflyttade att ta sig in på arbetsmarknaden. Små kommuner saknar ofta resurser att arbeta strategiskt med dessa frågor, samtidigt som deras behov av kompetens är stort och växande.

Samtidigt finns stora möjligheter. Globala exempel visar hur regioner lyckas behålla internationella talanger genom att arbeta samlat med utbildning, matchning, byråkratisk förenkling och social integration. Whole-life onboarding, one-stop-shops och citizen hubs gör det betydligt enklare för både arbetsgivare och nyinflyttade att navigera allt från boende och skolor till nätverk och yrkesvägar. Program som kombinerar utbildning och praktik kopplat till lokala företag visar också att matchningen blir bättre när kandidater och arbetsgivare möts tidigt och strukturerat.

En annan tydlig insikt är att retention, dvs att människor stannar kvar, är viktigare än någonsin. Enligt internationella studier stannar allt färre högutbildade talanger längre än några år även när de trivs på jobbet. Det som avgör är partners situation, trygghet, sociala sammanhang och barnens möjligheter. Det betyder att kommuner och arbetsgivare behöver tänka mer på hela livssituationen och mindre på själva rekryteringsögonblicket.

Forts.

Rapporten lyfter också att mångfald i ledningsgrupper påverkar hur attraktiva företag uppfattas internationellt. Företag med internationell representation i toppen signalerar öppenhet, inkludering, professionalism och framtidsorientering, vilket stärker deras chans att locka global kompetens. Att detta kopplas till utbildningsinsatser gör att arbetsgivare förstår hur representation, kultur och organisation hänger ihop.

På regional nivå gör trendanalysen det tydligt att kompetensförsörjningen i Jämtland Härjedalen kommer att vara starkt beroende av inflyttning under kommande årtionden. Regionens styrkeområden, jord/skog/vatten, energi, besöksnäring och digitala lösningar, kräver både specialister och breddkompetens. Men växtkraften hämmas av brister i infrastruktur, bostäder, planeringskapacitet och innovationsmiljöer. Dessutom riskerar många nyinflyttade att återvända eller flytta vidare när sociala nätverk uteblir och livspusslet inte går ihop.

Tillsammans visar rapportens delar ett tydligt samband:

Globaliseringen skapar nya möjligheter att nå kompetens, men lokala strukturer avgör om dessa människor faktiskt kan och vill stanna. System, kultur, nätverk, mottagande och bostäder är lika viktiga som själva jobbet. Utan fungerande lokala system riskerar internationell rekrytering att bli kortlivad och dyr, medan regioner som arbetar samlat med livskvalitet, service och arbetsmarknadsinsatser kan vinna långsiktiga fördelar.

Slutligen visar rapporten att kompetensutveckling behöver riktas mot tre tydliga områden för att arbetsgivarna ska kunna ta tillvara möjligheterna med internationell kompetens. För det första krävs praktisk processkompetens i internationell rekrytering, där arbetsgivarna får stöd i hur regelverk, myndigheter, validering och tillståndprocesser faktiskt fungerar i praktiken. För det andra behöver de stärkt interkulturell kompetens – en trygghet i hur man leder, kommunicerar och samarbetar i mångkulturella team, samt hur man bygger en inkluderande och psykologiskt trygg arbetsmiljö. Som sista område behöver arbetsgivarna utveckla kompetens inom retention och social etablering, där fokus inte bara ligger på introduktion på arbetsplatsen utan också på arbetsgivarens roll i den bredare lokala onboardingprocessen – att bidra till nätverk, språkstöd och sociala sammanhang som gör det möjligt för internationella medarbetare att faktiskt stanna kvar.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

MEDFINANSIERAS AV



Framtagen 2025 för projektet
Kompetensattraktion Jämtland Härjedalen av:

