

Slutrapport

Projektnamn	Ärende-ID
Kompetensattraktion Östergötland	20373642
Stödmottagare	Organisationsnummer
Region Östergötland	232100-0040
Datum för slutrapport	Beslutad projekttid
2026-08-15	2025-05-01—2026-06-30

Slutrapporten bifogas i Min ansökan när du skickar in din ansökan om slututbetalning. Rapporten ska skickas in enligt datum i beslut om stöd. Rapporten ska beskriva hur projektet har genomförts under hela projektperioden. Aktiviteterna ska dock beskrivas utifrån aktuell period. Utfall och eventuella avvikelser ska kommenteras tillsammans med en redogörelse av vilka åtgärder som har vidtagits.

Tillsammans med slutrapporten ska en ekonomisk slutredovisning lämnas för projektet. Du skickar slutrapporten via tjänsten Min ansökan tillsammans med Ansökan om utbetalning inklusive huvudbok med resultatrapport för aktuell slutredovisningsperiod.

Slututbetalning sker efter Tillväxtverkets godkännande av slutredovisningen och slutrapporten.

Mer detaljerade krav på innehållet i slutrapporten kan förekomma inom olika program och framgår då i beslutet.

Sammanfatta det slutliga resultatet av projektet i förhållande till ursprunglig plan

Beskriv projektets slutliga resultat i jämförelse med ursprunglig plan.

Arbetspaket 1: Nulägesbeskrivning och omvärldspaning

I regionala forum och nätverk har kompetensförsörjning de senaste två åren lyfts som en av de främsta prioriteringarna för näringslivet. I den senaste regionala näringslivsstrategin var detta högt på agendan, men fortfarande finns en fragmenterad bild av hur kompetensbehoven faktiskt ser ut. Ett antal bolag i regionen expanderar kraftigt, och sluter överenskommelser med kommunerna kring inflyttning och service för att klara rekryteringar i större omfattning, men efterlyser ej något direkt stöd i en regional kontext. Behoven varierar i de olika kommunerna då helt olika typer av kompetens efterfrågas, och frågan om internationell rekrytering är inte alls på agendan överallt. Möjligen ser man inte än i helheten med sjunkande invånarantal och färre sökande till utbildningar, att kompetensen kommer att behöva hittas någon annanstans.

I möten med målgruppen internationell kompetens som redan finns i regionen, framgår en ganska tydlig bild av att arbete är den stora utmaningen. Trots akademisk utbildning och arbetserfarenhet kommer man ingenstans i rekryteringar, och även praktik är svårt att få. Det upplevs att det finns väldigt lite stöd att få, och trots program

som t.ex. "Korta Vägen" och rekryteringsmässor för universitetets studenter, så är det svårt att få kontakt med arbetsgivare och att nå fram till att ens få en intervju i rekryteringar. Under genomförda "expat meet ups" så är kontakter, nätverk och möjligheter till arbete det som utgör det stora behovet, men få aktörer kan hjälpa till. Bemanningsföretag med särskilt fokus på universitetets studenter har även tusentals svenska kandidater som ej får arbete, och internationella studenter uppger att det är i det närmaste omöjligt att ens få ett sommarjobb.

Regionens olika arbetsgivare arbetar väldigt olika med att rekrytera internationell kompetens. Några hittar sina medarbetare via kontakter på universitetet, andra har t.ex. hittat personal efter konkursen på Northvolt. SAAB har begränsade möjligheter att rekrytera internationellt, och flera arbetsgivare uppger att de inte har några behov av att rekrytera internationell kompetens. Inga bolag uppger någon akut kompetensbrist i nuläget, och flera uppger att de inte alls överväger att rekrytera internationellt då det inte är vad verksamheten behöver. Erbjudanden om att i samarbete med Svenska Institutet medverka vid rekryteringstillfällen i andra länder har i nuläget inte väckt något större intresse.

Därmed efterfrågas inte något regionalt stöd kring att rekrytera internationell kompetens, eller behovet av en samverkansmodell i regionalt perspektiv i rådande läge. Några kommuner sluter för närvarande överenskommelser med de bolag som expanderar, och några kommuner för dialoger om samverkan över sina närmsta kommungränser, möjligen är det ett sätt att hitta formerna för samverkan framåt, ett steg i taget.

Visualisera kritiska kompetensbehov

Projektet har i samarbete med näringslivskollegors arbete med Retention/Expansion mött både stora och små målbolag i regionen, men det har i slutänden inte uttalats några riktigt kritiska kompetensbehov och inte heller några tydliga behov av stöd till arbetsgivare som redan rekryterar internationellt. (Vad som långsamt börjar uttalas är ett möjligt behov av insatser för redan inflyttade medarbetare och deras medföljande.)

Kompetensbehoven varierar också stort mellan olika kommuner. Medan vissa kommuner har både stora och små bolag med behov av spetskompetens och t.ex. ingenjörer, så har andra kommuner och deras näringsliv ett övervägande behov av yrkeskompetenser på gymnasienivå, vilket man i dagsläget inte kopplar till ett behov av internationell rekrytering, eller särskilda insatser för t.ex ökad inlyttning.

I dialoger med de kommuner som har bolag som expanderar kraftigt och ska rekrytera större mängder i närtid, så tittar man i dagsläget inte utanför kommunens gränser, eller funderar ett regionalt perspektiv i frågorna. De behöver först formera sig inom kommunen tillsammans med sina arbetsgivare, och initialt bygga det kommunala inflyttarstödet som behövs. Näringslivschefer talar dock om ett framtida behov att samarbeta över kommungränser vad gäller arbete, bostäder, och det gemensamma platsvarumärket Östergötland som helhet.

Visualisera nuläge gällande insatser

*Regional utveckling åker sedan några år tillbaka tillsammans med Region Östergötlands International Office till Emigration Expo i Nederländerna, och upplever där att Attrahera-delen är den enkla biten. Regionen rekryterar allt fler internationella medarbetare och har en tydlig och upparbetad process för det.

Vad som saknas kopplat till övriga näringslivet/övriga kompetenser/medföljande är en tydlig väg och process för att komma till Östergötland, med paketerad marknadsföring om länet som arbetsmarknad, och där både kommuner och arbetsgivare står redo med rekryteringar/arbetstillfällen, information och inflyttarservice.

Här paketeras nu förslag på samarbete/marknadsföring till kommande mässor, där Regionen, kommunerna och bolag/arbetsgivare behöver kroka arm och dels åka på dessa rekryteringsmässor tillsammans, kroka arm och ha ett gemensamt budskap kring plats, arbetsmarknad, livsstil och boenden, samt ha en tydlig process för attrahera/flytta/etablera och framför allt att arbeta med 'behålla' när arbetskraften väl kommer till regionen.

*RU har även i dagsläget samarbete med båda Science parks vid stora rekryteringsmässan LARM på Linköpings universitet årligen, där regionens möjligheter och näringsliv presenteras för studenter inom tech/industri.

*Programmet "Korta Vägen" bedrivs av LiU genom Arbetsförmedlingen med fokus på praktik/karriärvägar för utländska akademiker. RU bjuder in dem till forum och nätverksträffar för att synliggöra dem för näringslivet

*ALMI har under året påbörjat ett arbete med att kartlägga företagens kompetensbehov och kommer framåt

att arbeta mer med kompetensförsörjning som ett nytt ben. Här föreslås att ALMI som aktör kan arbeta även med stöd vid internationell rekrytering, dialoger förs nu här mellan regionerna i Östra Mellansverige, och en första digital workshop är under planering, samt förslag till ett utbildningsmaterial finns framtaget.

*För start ups/entreprenörer finns i regionen tre Nyföretagarcentrum som kan stötta vid flytt av bolag/egen verksamhet eller uppstart av företag i Sverige.

*Relocation Service finns både hos Handelskammaren och andra aktörer, men efterfrågas ej i nuläget.

*Linköping Science Park har tagit fram en guide för internationell rekrytering och erbjuder Bootcamps för att boosta kunskaperna för arbetsgivare, men företagen är svåra att nå. Här undersöks dock möjligheten att förlänga projektet 'Switch to Sweden' och skapa fler insatser bland Science parks regionalt/nationellt.

Visualisering av behov hos målgruppen internationell kompetens och arbetsgivare

Intervjuer och enkäter har genomförts både av projektet och av anlitate konsulter på Future Place Leadership. Individens behov ser ut ungefär som det gör på nationell nivå, och handlar främst om kontakter, nätverk och stöd för att hitta arbete. Arbetsgivare uttrycker inget större behov av stöd i frågan om internationell rekrytering, dock finns tankar om att familjer och medföljande kan behöva nätverk och sociala träffar, vilket också pilotas under projektets gång.

Då en handbok för arbetsgivare redan finns publicerad inom ramen för Switch to Sweden så tas ingen ny lathund fram i projektet, utan befintligt material/guider sprids i samarbete med Linköping Science park.

Dock diskuteras framtagandet av ett praktiskt utbildningsmaterial som skulle kunna användas av t.ex. ALMI, HR-avdelningar eller andra stödaktörer, för ökad medvetenhet och kunskap om internationell rekrytering och etablering av internationella medarbetare och medföljande. Detta arbete tas vidare av regionerna i Östergötland och Örebro län under hösten 2026.

Fler tillfällen för "expat meet ups" planeras också under hösten 2026, och en dialog är också inledd med organisationen Mitt Liv i Norrköping, som arbetar med målgrupperna.

En särskild undersökning har även gjorts bland ukrainare som deltar i samhällsorienteringskurserna, då vi även här har outnyttjad arbetskraft. Den rapporten bifogas och resultaten visar att behoven är liknande för den målgruppen som för övriga internationella i landet, utöver de extra utmaningarna med massflyktsdirektivet.

Omvärldsspaning

Projektet har tittat på flertalet lösningar och samverkansmodeller i andra regioner, bland annat Rekryteringslots och Samarkand i Dalarna, International House Göteborg, Jobba & Lev i Örnsköldsvik och några till. I jämförelse med hur andra regioner/aktörer har riggat sitt arbete med gemensamma digitala eller fysiska mötesplatser, samverkansmodeller och samfinansieringslösningar så är i dagsläget Örebro exempel för "Smart Move Örebro" det som ligger närmast till hand för Östergötland, men då behov, önskemål och förutsättningar ser så olika ut i de olika kommunerna, så är en gemensam finansiering i dagsläget långt bort, åtminstone en där samtliga 13 kommuner finns med. En eventuell gemensam regional satsning kommer att behöva hitta andra former, djupare förankring hos de kommuner och arbetsgivare som tydligt ser behovet, och starta i liten skala för att sedan kunna byggas vidare.

Slutsatser

Behov och förutsättningar i regionen är mer fragmentariska än förväntat. Mognadsgraden i frågan spretar både bland kommunerna, arbetsgivare och hos andra aktörer i regionens stödsystem. Det krävs en mycket mer fördjupad kartläggning för att förstå hur regionens kompetensbehov verkligen ser ut, hur förståelsen för minskande befolkningssiffror ser ut och hur det får effekt och konsekvens på kompetensförsörjningen framåt.

Projektet har därför tagit ett steg tillbaka och arbetat med ännu mer djupgående behovsanalyser, intervjuer och kunskapsinhämtning, men även information och upplysning, förankring och fördjupningar på flera områden än vad som initialt förutsattes och som vid projektets start sågs som en tydlig utstakad väg framåt. Arbetet har ändå mynnat ut i insikter kring vad som är genomförbart och inte, och hur vi arbetar med frågan framåt. Därför blir en intern handlingsplan för RU det vi i nästa steg får initiera och bygga vidare på.

Arbetspaket 2: Samverkansmodell, pilot och handlingsplan

Studiebesök, dialoger, kunskapsinhämtning, jämförelser och analyser har gjorts på andra modeller som finns ute i landet, b.l.a. Move to Gothenburg/International House Gothenburg, Smart Move Örebro, Jobba & Lev Örnsköldsvik, Rekryteringslots Dalarna, Samarkand Dalarna, Relocation Service Handelskammaren Mälardalen. Fler av modellerna bygger på samfinansiering av samtliga kommuner i regionen, och vissa behöver dessutom projektmedel för att driftas. Ett par modeller bygger på nya organisationsformer, som ideella eller ekonomiska föreningar, och även där är gemensam finansiering mellan det offentliga och det privata näringslivet avgörande.

I Östergötland är frågan inte tillräckligt mogen för att anamma dessa lösningar, dels då behov och förutsättningar bland kommuner ser så olika ut, och dels för att näringslivet inte riktigt efterfrågar stödet. Industrins största medlemsägda bemanningsföretag i länet ser inte behovet av något regionalt Welcome House eller ett koncept för 'soft landing', och inte heller Östsvenska Handelskammaren för sina medlemmars räkning. Enstaka arbetsgivare uttrycker ett behov av stöd till medföljande till de som rekryteras, men ser inte hur det ska finansieras eller vem som bär på ansvaret för vad i sammanhanget, eller om det är en kommunal eller regional angelägenhet. Det saknas överlag ett regionalt helhetsperspektiv i frågan om samverkan från näringslivet.

Trots rapporter som visar att Östergötland står sig svagt i attitydmätningar om länet som en attraktiv plats, och statistik som visar på sjunkande befolkningssmängd och brist på arbetskraft i flera branscher, så finns inte den samlade bilden av att regionen i nuläget har någon akut kompetensbrist och behöver åtgärder som denna. Tillsammans med konsulter på Future Place Leadership fortsätter vi dock utröna minsta gemensamma nämnare och vad som skulle kunna vara ett första steg för att ändå peka på initiativ som tar tillvara kompetenser på sikt.

Pilot/test av en mottagningsfunktion

Projektet har i samarbete med International Office på RÖ pilotat medföljandestöd vid rekryteringsprocesser där sjukvårdspersonal med medföljande partner har varit på väg till Regionen. Region Östergötland har en väl utarbetad process för rekryteringar, processen på väg mot flytt och anställning, och ett mottagande för både personal och familjer. Det som saknas är hjälpen för medföljande partner som söker arbete. Därför testas en form av "tandemrekrytering" där projektet kontaktar arbetsgivare som kan ha nytta av medföljandes kompetens. Vad som blir tydligt i den här delen av piloten är avsaknaden av ett nätverk eller en gemensam organisation (likt Rekryteringslots Dalarna eller Jobba & Lev i Örnsköldsvik) som tar ett gemensamt ansvar för att dela kandidaters CV:n och stötta i att hitta lämpligt arbete. Arbetsgivare och bemanningsföretag erbjuder inga genvägar till att försöka matcha kandidaten trots att det kan vara avgörande för den rekryterande parten (RÖ) att få kompetensen att stanna kvar i länet. Effekten uteblir alltså, då inga arbetsgivare nappar på att erbjuda några möjligheter utöver att söka via befintliga platsannonser, trots högkvalificerad kompetens hos kandidaterna.

Under kommande försök med fortsatta "expat meet ups" under hösten finns generell karriärrådgivning och workshops kring nätverksbyggande via LinkedIn på den planerade agendan.

Framtagning av handlingsplan

Region Östergötland har tagit fram en intern handlingsplan för att följa upp hur projektet kan tas vidare. De piloter som handlar om Digital Welcome House och Expat Community-träffar fortsätter som försöksverksamhet under hösten. Dialog med ny organisation inom civilsamhället (MITT LIV) är påbörjad och följs upp för att hitta möjlig samverkan. Arbetet med att nå fler arbetsgivare som ser behov av att stötta medföljande fortsätter.

Uppföljning av en möjlig modell/format för samverkan fortsätter i dialog med de kommuner som ser behov och kan avsätta finansiering eller resurser för det. Analys av framtagen rapport från Future Place Leadership tillsammans med projektresultat och egna slutsatser används för interna och externa workshops för att tydliggöra behovet, men även för att sätta frågan i samband och sammanhang med andra viktiga regionala frågor som investering/etablering, innovation/start ups och även retention/expansion i näringslivet.

Parallellt med detta fortsätter arbete med platsvarumärket Östergötland och paketering av framtida rekryteringsmässor och event, så att det hänger tydligt ihop med kompetensattraktion till länet. Ett tydligt markandsföringspaket/koncept presenteras för kommuner och rekryterande företag för gemensamma kampanjer och rekryteringsresor/event/mässor, bland annat i möjliga samarbeten med Svenska Institutet.

Föreslaget samarbete med ALMI ÖMS som utbildande/coachande part mot företagen vid behov av mer kunskap om internationell rekrytering, tas vidare av Region Östergötland tillsammans med Örebro Län och förhoppningsvis hela Östra Mellansverige för större räckvidd och ökad effektivitet i att nå arbetsgivarna.

Slutsatser

Den initiala bilden av nuläget visar ej någon betydande "sense of urgency" och endast ett fåtal aktörer anser att en samverkan behövs för regionens gemensamma arbetsmarknad framåt. Kommunerna är olika mogna och angelägna i frågan, behoven ser olika ut, likaså resurser för att bidra till en modell för samagerande.

Arbetsgivare uttalar ingen större kris, många rekryterar redan internationellt och endast några få ser behovet av att kanske stödet till medföljande är en potentiell arena för utveckling. Få ser dock tydligt vem som ska göra vad, eller att det ska göras tillsammans i ett regionalt perspektiv. Frågan är inte brinnande akut, och därför blir behovet otydligt. Däremot börjar ett "kannibalisering" av arbetskraft och kompetenser inom industrin anas, då regionen har flera större bolag som nu expanderar i snabb takt. Här kan frågan bli aktuell inom kort.

Det krävs i övrigt dock överlag ett större sammanhang och ett långsiktigt perspektiv, där näringsliv och tillväxt, omställning och kompetensväxling, tillsammans med befolkningsfrågan, regionens totala och gemensamma platsattraktion och till exempel investeringar och etableringar av företag och nya verksamheter går hand i hand, snarare än att internationell rekrytering och tillhörande insatser behandlas som en enskild fråga.

Men att börja rigga för scenarion, att börja bygga kapacitet i liten men skalbar modell blir ändå nödvändigt, och att använda den bredd av aktörer och insatser som redan finns, fylla de luckor som saknas, tillsammans med att testa nya koncept inom Regionens verksamhet, kan vara vår väg framåt till en samverkansmodell på sikt.

Planen framåt

Regional utveckling behöver fortsätta förankra möjligheter och samsverksmodeller med både kommuner och arbetsgivare framåt. En start är att bygga egna insatser internt och därefter kroka arm med de kommuner och arbetsgivare som är redo och som ser det regionala samsverksperspektivet som nödvändigt, ett steg i taget.

En initierad pilot kring ett digitalt Welcome House fortsätter under hösten, i samsverkan med organisationen Ny i Värmland/Expedition Sweden, och tillsammans med Region Värmland samt enstaka kommuner som anslutit.

Dialoger kring ett samarbete i Östra Mellansverige och ALMI's fortsatta roll i kompetenskartläggningar och möjligen som kunskapsbärare och stöd vid internationell rekrytering fortsätter planeras och ta form under hösten 2026.

Paketering av platsvarumärket Östergötland och ett gemensamt erbjudande för kommuner och arbetsgivare att medverka vid internationella rekryteringsevent tas fram i samarbete med International Office på RÖ.

Fler "expat meet up's" genomförs under hösten för att ytterligare identifiera behov hos målgrupperna inflyttade och medföljare, och dialog fortsätter med aktörer som driver likande uppdrag redan idag (ex. Mitt Liv).

Dialog fortsätter även med de kommuner som med just nu kraftigt expanderande företag påbörjat ett arbete med förbättrad kommunal inflyttarservice, och också med de bolag som finns i det regionala utvecklingsarbetet med Retention/Expansion och samarbetet med Business Sweden.

Beskriv genomförda och pågående aktiviteter under perioden		
Använd tabellen nedan för att beskriva aktiviteterna under perioden. Ange periodens kostnad för aktiviteten samt vilket/vilka kostnadsslag som använts. Kommentera eventuella avvikelser från beslutad budget.		
Aktivitet	Periodens kostnad för aktiviteten	Kommentera status i genomförandet och eventuella avvikelser från beslutad budget
Arbetspaket Projektorganisation/ledning		
Projekt- och processledning, samt schablonkostnader	298.620 kr + 20 027,01	
Arbetspaket 2 - Samverkansmodell, pilot och handlingsplan		
Framtagning av samverkansmodell		
Co-Create 5.0 med Future Place Leadership – Coaching-tillfällen och slutkonferens. RU + Norrköping, Linköping, Motala och Mjölby kommuner. Slutkonferens tillsammans med Västerås stad, Region Västmanland, Piteå, samt Halmstad kommuner.		Här har endast resekostnader debiterats projektet då Co-Create-programmet legat som ett paketerbjudande i RU's arbete med Retention/Expansion och ingått som en del av framtagandet av Talent City Index-rapporten för Östergötland.
Fördjupat arbete med kartläggning, intervjuer, enkäter och analyser, samt rapport och konkreta förslag från konsulter på Future Place Leadership, enligt beprövad TAM-modell.	166.750 kr	Med spretiga förkunskaper, mognadsgrad och samsyn i frågan bland kommuner, arbetsgivare och övriga aktörer i länet, har vi svårt att komma fram till minsta gemensamma nämnare i behovsfrågan. Här har vi fördjupat oss i fler intervjuer och analyser med flera olika målgrupper. Rapporten ger en tydligare bild av möjliga vägar framåt men kräver mer arbete och ytterligare förankring hos olika aktörer, så väl som internt på RU.

Workshop 2+3 med målgrupperna kommuner/näringslivsenheter, arbetsgivare, regionala aktörer i stödsystemet, samt arbetstagare + medföljande, med processtöd av Future Place Leadership.	34.250 kr	Workshoparna ingår i kartläggning, dialog och framtagning av samverkansmodell och bygger även underlag till den analys Future Place Leadership gör inom ramen för processtödet i projektet.
Place X Nordic konferens – Kunskapsinhämtning och nätverkande med kommuner, regioner och aktörer inom place branding och talangattraktion. I samverkan med Finspångs kommun som påbörjat sin resa för att bygga kommunal inflyttarservice och samverkan med arbetsgivare som expanderar med internationell kompetens.	11.320,23	För att kroka arm med den kommun som ligger längst fram i arbetet med att börja bygga samarbete med företagen som växer och nu tar fram en relevant inflyttarservice, så gör vi gemensam sak i att hitta vägar framåt. Genom att bygga gemensam kunskap kan vi mejsla fram hur kedjan region-kommun-arbetsgivare kan se ut i kompetensattraktionsarbetet.
Enkäter och sammanställning av rapport av undersökning bland ukrainska flyktingar. Mot bakgrund av att vi har en massa kompetenser i länet som ej nyttjas på arbetsmarknaden.		Undersökningen har gjorts som uppföljning av ett besök på Korta Vägen vid Linköpings universitet. Många ukrainare med akademisk examen vittnar om svårigheter att få jobb. Rapporten ligger med som Bilaga 2.
Påbörjad dialog med Region Örebro län samt Business Region Örebro, om möjligt samarbete med ALMI ÖMS för att nå arbetsgivare med stöd och utbildning vid internationell rekrytering.		ALMI ÖMS skulle kunna vara en part som når arbetsgivare i högre utsträckning, och ett tvärregionalt samarbete i Östra Mellansverige skulle även kunna möjliggöra mer resurseffektiva insatser. Dialogen pågår och en preliminär första workshop är planerad till hösten.
Pilotverksamhet av delar av behoven för "soft landing"		
Pilot av 2 st Expat Meet ups – Träff nr 1 för att få underlag och inspel för framtida behov och önskemål, samt en sammankomst nr 2 för att erbjuda nätverkande och social samvaro med nya kontakter.	41.265,91 kr	Då modellen inte finns i sin helhet pilotar vi delar av de behov som framkommit under projekttiden. Två expat-träffar för att bygga nätverk och få information och kunskapsdelning, båda mycket uppskattade. Under första träffen har en enkät genomförts, den finns bifogad som bilaga 3.
Uppstart av pilot "Digital Welcome House" – Ett samarbete med Expedition Sweden för att möjliggöra en testbädd för uppbyggnad, utformning och utveckling av en möjlig lösning för en regional	25.000 kr	För att ta lead i arbetet med en regional "soft landing-plattform" och få kommuner att följa efter, testar vi nu en föreslagen modell som även ska pilotas i Värmland och kunna utformas i både kommunal och regional

välkomstsida med inflyttarstöd och karriärvägar i länet.		kontext. Blir plattformen användbar så har vi en första "Welcome to Östergötland" på plats och kan länka vidare till kommunerna när de har sin inflyttarservice klar. Vi kan även använda den som guide/processtöd vid rekryteringsmässor som Emigration Expo och liknande satsningar.
Resor och logi	38 453,29 kr	
Totalt	635 686,44 kr	
Rapportera utfall av indikatorer		
Om indikatorer finns med i beslut om stöd så ska dessa följas upp i tabellen nedan.		
Indikator	Ackumulerat utfall	Kommentera ackumulerat utfall utifrån uppsatt målvärde
12	43	Det största antalet medverkande aktörer finns i det regionala stödsystemet kring näringslivet. Vi har under period 3 nått 11 privata arbetsgivare/bolag utöver RÖ som offentlig aktör/arbetsgivare.

Beskriv hur genomförda aktiviteter lett till önskat resultat på kort sikt (effekter på kort sikt).

Bedöm i tabellen nedan och utgå ifrån målen enligt beslut om stöd. Effekter på kort sikt kan exempelvis vara att målgruppen förvärvat ny kunskap som ett resultat av att projektet genomfört utbildningar.

Effekter på kort sikt	Har till största del uppnåtts	Bara vissa delar har uppnåtts	Har ej uppnåtts	Kommentar
- Ökad kunskap om behov hos målgruppen internationell kompetens, vilka insatser som redan görs, vilka insatser som saknas samt möjligheter och hinder som finns.	☒	☐		Med möten med flera olika målgrupper i länet har en tydlig bild framkommit kring behov om det som saknas. Prio är kontakter med näringslivet och vägar in på arbetsmarknaden.
Ökad kunskap om de kritiska kompetensbehoven.	☐	☒		De arbetsgivare som medverkat uttalar inga kritiska kompetensbehov, eller uppger att man inte ser internationell rekrytering som nödvändigt.
Ökad kunskap och förmåga hos regionens arbetsgivare att rekrytera internationell kompetens.	☐	☒		Inga arbetsgivare har uttalat behov av något stöd i frågan, de projektet möter och intervjuar löser det själva.
Tydlig ansvars- och rollfördelning (lokalt/regionalt).	☒	☐		Svårt att nå momentum i frågan kring vem-gör-vad. Dock har en aktörskartläggning visat vilka potentiella aktörer som kan ha olika roller framåt.
En handlingsplan för hur vi gemensamt i Östergötland får kraft i en samverkansmodell.	☐	☒		Handlingsplan framåt är upprättad för RU internt i första steget. Därefter får modellen för samverkan byggas där behoven uppstår, stegvis, både hos kommuner och arbetsgivare.
	☐	☐		
	☐	☐		

Har det funnits några utmaningar och hur har i så fall projektet arbetat med att överbrygga dessa?

Projektet kom igång sent pga svårigheter att rekrytera projektledare. Detta åtgärdades genom att använda befintlig och rutinerad intern kompetens, fler medarbetare på enheten som hjälpts åt i genomförandet, samt med hjälp av externa konsulter som arbetat parallellt med intervjuer och analyser, samt workshops. Utmaningarna kring mognadsgraden i frågan om internationell rekrytering och behovet av kompetensattraktion, hos både kommuner, arbetsgivare och även internt på RU, gör att det är svårt att hitta minsta gemensamma nämnare och konsensus i frågan kring vad behoven verkligen är, och att det verkligen är en samverkansfråga som berör hela regionen och vår totala arbetsmarknad. Detta gör att en

regional samverkansmodell i större skala ännu inte är aktuell i den form som initialt var tanken. RU behöver börja i en annan ände, och bygga från en intern utgångspunkt, med platsvarumärke, relevant information om regionen, och ett paket för gemensam marknadsföring, för att sedan bygga samverkan steg för steg med kommuner och arbetsgivare som får och ser behoven. Starta smått och skala upp vartefter.

Vad kommer projektet att bidra till på längre sikt? (effekter på lång sikt)

Beskriv hur projektets mål på lång sikt ska uppnås och möjligheterna att nå dessa. Beskriv utifrån mål enligt beslut om stöd. Exempel effekter på längre sikt kan vara beteendeförändringar hos målgruppen.

Effekter på lång sikt

- Stärka Östergötland som en ledande region med dynamisk tillväxt och innovation och skapa en stabil och hållbar arbetsmarknad som attraherar både företag och talangfulla individer.

Vi har en bit kvar till en gemensam regional samverkansmodell, men genom att börja bygga insatser internt på RU, och fortsätta dialoger och samverkan med kommuner och näringsliv, kommer vi att hitta en skalbar modell som kan växa fram med tiden. Aktörer i stödsystemet är engagerade i frågan, och med stora och kraftigt expanderande bolag inom industrin kommer frågan att bli alltmer aktuell den närmsta tiden. Även om inte en samverkansmodell finns på plats så finns en ökad medvetenhet och kunskap kring frågorna, och vi kan börja bygga insatser utifrån att platsvarumärke och kompetensattraktion hänger ihop och påverkar varandra, och att vi ser till regionens totala arbetsmarknad vid rekryteringsaktiviteter framåt.

- Projektet ska leda till att fler utländska individer med kompetens, som är viktig för svensk konkurrenskraft väljer att flytta till, arbeta och stanna i Östergötland.

Östergötland är en attraktiv region, och internationella studenter, rekryterade medarbetare och familjer, och även flyktingar, vill stanna kvar. Vi kan tillsammans med ett stärkt platsvarumärke bli ännu bättre på att marknadsföra oss som en stark och växande arbetsmarknadsregion, och förbättra oss ännu mer i perspektiven Etablera och Behålla. Insatser för individer att komma in på arbetsmarknaden, både medföljande och de som redan finns i regionen, blir avgörande. Med den insikten kan vi engagera rätt aktörer och snabbare hitta samarbeten och insatser där det behövs.

- Arbetsgivare i regionen upplever att det är enklare att rekrytera internationell kompetens.

Här har inga arbetsgivare uttryckt ett direkt behov av stöd, eller att man ser internationell rekrytering som en lösning. Inte heller bemanningsföretagen eller Östsvenska Handelskammaren upplever att detta efterfrågas hos medlemmar/arbetsgivare. För att ta ett bredare perspektiv förs nu dialoger inom Östra Mellansverige att göra gemensam sak och samarbeta kring insatser för företag där behov finns eller uppstår. Att samarbeta över regiongränser kan skapa ökad effektivitet och spara resurser för alla inblandade.

- Det finns en fungerande samverkansmodell för att attrahera, etablera och behålla internationell kompetens som leder till en förenklad och förbättrad integration av internationell arbetskraft och deras familjer.

Här har Östergötland en bit kvar. Långt ifrån alla kommuner ser behovet av internationell kompetens och behov av insatser eller samverkan i frågan. Inte heller bolagen uttrycker någon akut kompetensbrist, eller ser behov av modeller där samarbeten över kommungränser krävs. Vad som framkommer är ett möjligt behov av stöd till medföljande till de som redan håller på och etablerar sig i regionen, så att de stannar kvar. Med den insikten får vi bygga flexibla lösningar anpassade för regionens olika förutsättningar. Insatserna framåt får fokuseras där behoven finns och kan underlätta i nuvarande läge, samtidigt som vi tar höjd för fler insatser och skalbara lösningar då flera bolag i regionen just expanderar kraftigt. Genom att ha identifierat tänkbara aktörer och vem som kan göra vad, så kan vi rigga för det som dyker upp. Samverkanslösningar får byggas i mindre format då vi inte har ett gemensamt och likartat behov överallt. Lösningarna kommer att behövas framåt, och vi pilotar i nästa steg några tänkbara nödvändiga insatser. Genom att börja med piloter internt på RU så kan fler följa efter, eller kroka arm i nya samarbeten.

Beskriv eventuella utmaningar och hur projektet har arbetat med att överbrygga dessa.

Utmaningarna i Östergötland är konsensus och samsyn och just nu utebliven 'sense of urgency' i frågan. Trots en smygande oro kring 'kannibalism' om kompetensen inom industrin då ett fåtal bolag nu expanderar kraftigt och slåss om arbetskraft, så finns inga uttalade behov eller önskemål om gemensamma krafttag för regionen som gemensam arbetsmarknad.

Enstaka kommuner gör överenskommelser med sina bolag om förbättrad inflyttarservice och krafttag kring kompetensförsörjning, men behoven av kompetens varierar och internationell rekrytering är inte lösningen överallt (dels pga säkerhetsklassade verksamheter/tjänster och dels språkkrav t.ex).

Det finns inte ett regionalt 'momentum' i dagsläget, där gemensamma krafttag är absolut nödvändiga, och där arbetsgivare/branscher ser gemensamma lösningar som en modell. Dock uttalas hos enstaka arbetsgivare att det behövs stöd för medföljande till de som redan rekryterats, och där får insatserna börja byggas, med förbättrad och samlad information, stöd och kontaktvägar, och möjligheter till communitys och träffar. Detta ska bl.a. utformas i en pilot för ett "Digital Welcome House", samt fler "Expat meet ups". RU fortsätter i dialog och samarbete med International Office på RÖ utforska hur deras process kan förmedlas till fler arbetsgivare, och hur samverkan med kommunerna kan underlätta våra egna rekryteringsprocesser. Dialoger fortsätter även med de arbetsgivare och aktörer som varit engagerade i projektet, för att bygga relation och incitament till samverkanslösningar framåt.

Har projektet nått fram till andra resultat än förväntat?

Beskriv om det finns andra resultat.

Ett nu påbörjat samarbete med Expedition Sweden (Ny i Värmland), och Region Värmland och möjligt utbyte mellan dels regionerna och möjligen även mellan de värmländska kommuner och eventuella kommuner som ansluter i Östergötland, i framtagandet av ett digitalt "Welcome House", där vi utvecklar och tar fram en möjlig portal som kan fungera i både kommunal och regional kontext. Piloten fortsätter under hösten 2026.

Beskriv vad som varit framgångsrikt och mindre framgångsrikt i projektet

Vad har varit framgångsrikt i projektet och vilka faktorer är främst bidragande till detta?

Projektledarens tidigare erfarenheter av att arbeta med internationella talanger och matchning mot arbetslivet har varit en förutsättning, med förståelsen för målgruppen och även kunskap om de hinder och ibland fördomar och tveksamheter som finns hos arbetsgivare att rekrytera bland målgruppen. Ett väl upparbetat nätverk i regionen och goda relationer med aktörer har bidragit, och även möjligheten att samverka med kollegor på enheten och få tillgång till forum och träffar med kommunerna och näringslivet på ett smidigt sätt. Utbyten med andra regioner och övriga projekt har tillfört både kunskaper och erfarenhetsutbyten av nytta, liksom möjligheterna till dialoger och studiebesök med de som gjort resan tidigare. Tillgång till Co-Create-program, nätverk och workshops, seminarier och konferenser i samarbete med Future Place Leadership och deras samverkansaktörer har gett bra skjuts i processen och i hela kunskapsresan.

Vad har varit mindre framgångsrikt i projektet och vilka faktorer är främst bidragande till detta?

Den största utmaningen är att få företag att medverka vid workshops och möten. Frågan är inte brinnande akut någonstans, och man ser snarare frågorna som något som angår kommunerna och deras service, än att det skulle behöva samverkas i en regional kontext. Det efterfrågas inget direkt stöd kring internationell rekrytering, och då uteblir engagemanget och aktualiteten kring frågorna. Vad som försiktigt börjar dyka upp hos några arbetsgivare i slutet av projektet är någon form av stöd för medföljande. Bolagen är i dagsläget långt ifrån att se någon direkt akut kompetensbrist, eller kompetensförsörjningen som en gemensam regional angelägenhet.

Möjligen förändras detta snart då några bolag i regionen nu expanderar kraftigt och förväntas rekrytera tusentals på kort tid. Här kan aktörer som kommunerna, Regionen, IUC, Handelskammaren, båda Science Parks, universitetet samt industrins stora bemanningsaktör SKILL med flera, behöva hitta gemensamma lösningar.

Hur har information om projektet spridits externt?

Beskriv hur projektet planerat/genomfört aktiviteter för att sprida information om projektet externt.

Projektet har löpande presenterats vid flertalet arrangemang, seminarier och nätverksträffar, både lokalt, regionalt och nationellt. Projektet har varit på Näringslivschefsgruppens agenda hela våren, lyfts på konferenser med Regionalt Kompetensforum, samt haft inslag på ESBR – East Sweden Business Regions årskonferens bl.a.

Inbjudningar till workshops har spridits brett till både näringsliv och andra aktörer i det regionala stödsystemet, och information om workshops och expat-träffar har efteråt även förmedlats på enhetens LinkedIn-kanal.

Projektledare har även haft möjligheter att presentera projektet på Tillväxtverkets träffar för nationella Kompetensförsörjningsnätverket, för arbetsgrupper inom Work in Sweden-uppdraget, för Business Sweden, på nätverksträff med bolag inom retention/expansionsarbetet hos RU, inom ramen för Co-Createe och övriga deltagande kommuner/regioner där, och även på workshop/bootcamp på temat hos Linköping Science Park.

Digitala informationsträffar för det regionala stödsystemets aktörer samt kommuner har genomförts både i början och slutet av projektet, och projektet har även haft ett inslag på en av RU:s informationsträffar "Fössta tossdan" där regionala aktörer bjuds in.