



Internationell kompetens för Regional tillväxt i Västernorrland

– Resultat, lärdomar och modell för stegvis etablering

Augusti 2026

bron.


Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

MED FINANSIERING FRÅN


tillväxt
verket

 Region
Västernorrland

Internationell kompetens för regional tillväxt i Västernorrland

Resultat, lärdomar och modell för stegvis etablering

Om projektet

Projektet Internationell kompetens för regional tillväxt i Västernorrland genomfördes under perioden maj 2025-juni 2026 av Bron Innovation i samverkan med Mittuniversitetet.

Denna publika resultatrapport sammanfattar projektets viktigaste resultat, lärdomar och framtagna modell. Den fullständiga slutrapporten har lämnats till Tillväxtverket och Region Västernorrland inom ramen för projektets slutredovisning.

Utgångspunkten var en gemensam regional utmaning: samtidigt som företag i Västernorrland har behov av kompetens inom bland annat IT och industri finns internationella mastersstudenter vid Mittuniversitetet med relevant kompetens och intresse av att stanna i Sverige och regionen efter avslutade studier.

Projektets övergripande syfte har varit att utveckla arbetssätt som stärker möjligheten att attrahera, integrera och behålla internationell spetskompetens i Västernorrland genom ökad samverkan mellan akademi, näringsliv och offentlig sektor.

Projektet har finansierats med stöd från Tillväxtverket och Region Västernorrland.

Från traineeprogram till stegvis etablering

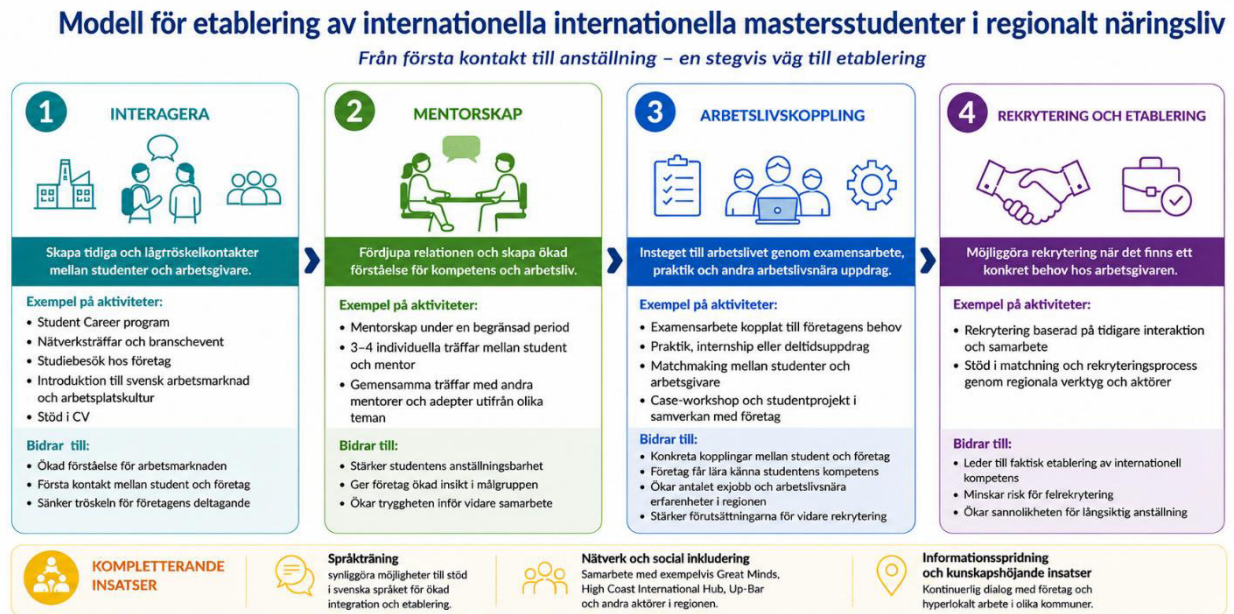
Projektet byggde vidare på en tidigare förstudie där ett internationellt traineeprogram identifierades som en möjlig brygga mellan internationella mastersstudenter och regionala arbetsgivare.

Under projektets genomförande blev det dock tydligt att ett traditionellt traineepålägg med direkt koppling till framtida anställning innebär en hög tröskel för många arbetsgivare. Det gäller särskilt små och medelstora företag, där tid, resurser, osäkerhet kring framtida rekryteringsbehov och begränsad erfarenhet av internationell rekrytering påverkar möjligheten att göra ett långsiktigt åtagande.

Samtidigt visade dialogerna med internationella studenter ett tydligt behov av fler kontakter med arbetsgivare, professionella nätverk, arbetslivserfarenhet och bättre förståelse för den svenska arbetsmarknaden.

Mot den bakgrunden reviderades projektets arbete med traineeprogrammet till att i stället utveckla en stegvis etableringsmodell. Modellen utgår från att relationen mellan internationella studenter och arbetsgivare behöver byggas successivt redan under studietiden, snarare än att den första kontakten ska utgå från en framtida anställning.

En modell i fyra steg



Den stegvisa etableringsmodellen består av fyra delar som tillsammans skapar en väg från den första kontakten med regionalt arbetsliv till möjlig framtida rekrytering.

1. Interagera

Det första steget handlar om att skapa tidiga och enkla kontaktytor mellan internationella studenter, regionen och arbetsgivare.

Det kan exempelvis ske genom:

- introduktion till regionen och den svenska arbetsmarknaden
- studiebesök hos företag
- nätverksträffar och företagsmingel
- möten med regionala arbetsgivare
- introduktion till entreprenörskap och innovationsmiljöer.

Som stöd för detta steg har projektet utvecklat en konceptskiss för ett *Student Career Program*, där internationella studenter under sin första tid vid Mittuniversitetet erbjuds återkommande aktiviteter med tydlig koppling till arbetsmarknaden.

2. Mentorskap

Nästa steg handlar om att fördjupa relationen mellan student och arbetsliv.

Projektet har utvecklat ett förslag till *Mentorship Program*, där internationella studenter matchas med yrkesverksamma personer från regionala arbetsgivare.

Mentorskapet kan ge studenten ökad förståelse för svensk arbetsplatskultur, branschen och den regionala arbetsmarknaden. För arbetsgivaren skapas samtidigt en möjlighet att lära känna internationella studenter och deras kompetens utan att kontakten från början innebär ett rekryteringsåtagande.

3. Arbetslivskoppling

Det tredje steget innebär att studenten får möjlighet att arbeta tillsammans med en arbetsgivare i ett mer konkret sammanhang.

Examensarbeten har identifierats som en särskilt viktig brygga mellan studier och arbetsliv. Andra möjliga former är studentprojekt, forskningsprojekt, praktik, case-workshops och andra arbetslivsnära uppdrag.

Projektets arbete visar samtidigt att det finns stor potential att stärka arbetslivskopplingen genom exempelvis praktik, internship eller nya arbetslivsnära kursmoment. Sådana förändringar kräver dock en mer genomgripande översyn av utbildningsprogrammets struktur och längre interna processer inom universitetet. På kort sikt bedöms därför examensarbeten, studentprojekt och andra arbetslivsnära aktiviteter vara mer genomförbara vägar, samtidigt som praktik och nya kursmoment bör ses som viktiga utvecklingsmöjligheter på längre sikt.

För studenten innebär aktiviteterna möjlighet att visa sin kompetens, bygga nätverk och få erfarenhet från svenskt arbetsliv. För arbetsgivaren innebär de en möjlighet att lära känna studenten, bedöma kompetensen och minska osäkerheten inför en eventuell framtida rekrytering.

4. Rekrytering och etablering

Det fjärde steget blir aktuellt när det finns ett konkret kompetensbehov hos arbetsgivaren.

Skillnaden jämfört med det ursprungliga traineeupplägget är att studenten och arbetsgivaren då redan kan ha mötts i flera olika sammanhang och byggt upp en relation över tid.

Projektets erfarenheter visar samtidigt att arbetsgivare även fortsättningsvis behöver tillgång till kunskap och stöd kring bland annat internationell rekrytering, regelverk, onboarding och interkulturell kommunikation.

Vad har projektet genomfört?

Projektet har arbetat parallellt med internationell studentattraktion, studenternas arbetslivskoppling, arbetsgivarnas förmåga att rekrytera internationellt och regional samverkan.

Bland annat har projektet:

- utvecklat samarbeten och dialoger med internationella partneruniversitet
- kartlagt internationella studenter och doktoranders drivkrafter och behov
- genomfört nätverksträffar, studiebesök och arbetslivsrelaterade aktiviteter för internationella studenter

- genomfört utbildningar för företag och andra aktörer inom internationell rekrytering, regelverk, interkulturell kommunikation och onboarding
- utvecklat material och kunskapsstöd för arbetsgivare
- genomfört dialoger och workshops med företag, Mittuniversitetet, kommunala aktörer och andra regionala organisationer
- haft erfarenhetsutbyte med andra regionala och nationella initiativ
- tagit fram en stegvis etableringsmodell, identifierade samverkansytter och ansvarsfördelning samt konceptskisser för Student Career Program och Mentorship Program.

FAKTA:

Projektets mobiliserande insatser nådde totalt 68 unika företag. I utbildningsinsatserna deltog 31 unika företag och totalt 139 personer från företag, akademi, offentlig sektor, myndigheter och regioner.

Projektets aktiviteter riktade till internationella mastersstudenter nådde det uppsatta målet om deltagande från minst 75 procent av målgruppen och minst tio företag.

Viktiga lärdomar

Företagen behöver kunna börja i mindre skala

Många arbetsgivare ser behovet av internationell kompetens men upplever samtidigt internationell rekrytering som komplex.

Osäkerheten kan handla om språk, validering av kompetens, regelverk, tidsåtgång, interna processer, säkerhetskrav och den egna organisationens förmåga att ta emot en internationell medarbetare.

Projektets erfarenheter visar därför att det ofta är lättare att börja med studiebesök, mentorskap, examensarbete eller studentprojekt än med ett direkt rekryteringsåtagande.

Studenterna behöver tillgång till nätverk

Internationella studenter saknar ofta de lokala nätverk och personliga kontakter som är viktiga på den svenska arbetsmarknaden.

Många av de studenter som projektet haft kontakt med uttrycker en vilja att stanna i Sverige eller Västernorrland om de får möjlighet till en relevant anställning. Samtidigt efterfrågar de fler möjligheter att träffa arbetsgivare, få arbetslivserfarenhet och förstå hur den svenska arbetsmarknaden fungerar.

Etablering behöver börja under studietiden

En av projektets viktigaste slutsatser är att vägen från internationella studier till regionalt arbetsliv behöver ses som en process.

Kontakten mellan student och arbetsgivare bör därför inte börja först när en ledig tjänst uppstår. Genom återkommande möten och arbetslivsnära aktiviteter under studietiden skapas bättre förutsättningar för både matchning och framtida rekrytering.

Båda sidor behöver stöd

Hindren för etablering handlar sällan enbart om studenternas tekniska kompetens.

För att fler internationella studenter ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden behöver insatser både stärka studenternas nätverk och arbetslivsförståelse och utveckla arbetsgivarnas mottagningsförmåga.

Samverkan i befintliga strukturer

Projektets erfarenheter visar också att det inte alltid är ändamålsenligt att bygga nya organisationer eller mötesarenor.

I Västernorrland finns redan aktörer, nätverk och verksamheter som kan bidra i olika delar av etableringskedjan. Mittuniversitetet, kommuner, arbetsgivare, företagsfrämjande organisationer, Arbetsförmedlingen/EURES och regionala kompetensinitiativ har olika roller och resurser att bidra med.

Projektet har därför arbetat för att koppla modellen till befintliga strukturer.

Mittuniversitetets internationella avdelning har uttryckt intresse för att ta en samordnande roll i det fortsatta utvecklingsarbetet kring *Student Career Program* och *Mentorship Program*. För modellens arbetslivsnära delar behöver arbetet samtidigt ske tillsammans med programansvariga, lärare, samverkansfunktioner och regionala arbetsgivare.

Bron Innovation avser fortsatt bidra genom arbetsgivarkontakter, nätverk, mötesplatser och regional samverkan kring kompetensförsörjning.

Projektet har även tagit del av erfarenheter från liknande initiativ i andra delar av Sverige. En viktig lärdom är att modeller och arbetssätt kan ge inspiration, men behöver anpassas till regionala förutsättningar såsom näringslivets behov, lärosätets organisation och målgruppens storlek.

Rekommendationer för fortsatt arbete

Projektet rekommenderar att det fortsatta arbetet fokuserar på att:

- **Ge Mittuniversitetet en samordnande roll** för *Student Career Program*, *Mentorship Program* och utvecklingen av modellens tredje steg i nära samverkan med arbetsgivare och andra regionala aktörer.
- **Bygg vidare på befintliga strukturer** och integrera modellens aktiviteter i befintliga verksamheter, nätverk och samverkansarenor snarare än att skapa nya fristående strukturer.
- **Stärk arbetslivskopplingen under studietiden.** Fortsätt utveckla tidiga och återkommande kontaktpunkter mellan studenter och arbetsgivare genom exempelvis studiebesök, företagsmingel, mentorskap och andra arbetslivsnära aktiviteter.
- **Utveckla strukturer för examensarbeten och studentprojekt.** Utveckla former för arbetslivsnära samverkan kring examensarbeten, forskningsprojekt och studentprojekt. Projektets dialoger visar att detta är den mest realistiska och genomförbara vägen att på kort sikt stärka internationella studenter etablering och skapa förutsättningar för framtida rekrytering i regionalt näringsliv.
- **Testa Mentorship Program i mindre skala.** Genomför ett pilotgenomförande av Mentorship Program och ta fram tydligt stödmaterial för mentorer och deltagande arbetsgivare inför en bredare implementering.
- **Säkerställ tillgänglighet och inkludering.** Säkerställ att aktiviteter och kommunikation är tillgängliga för internationella studenter genom inkluderande upplägg och engelskspråkigt informationsmaterial.
- **Breda målgruppen vid implementering.** Utvärdera möjligheten att bredda målgruppen till internationella doktorander och ytterligare internationella mastersprogram för att skapa ett långsiktigt hållbart deltagarunderlag.
- **Fortsätt utveckla kunskap och stöd till arbetsgivare** kring internationell rekrytering, interkulturell kommunikation och etablering för att minska upplevda hinder och stärka mottagningsförmågan.

Vägen vidare

Projektets resultat är inte ett färdigimplementerat program utan ett konkret ramverk som kan testas, utvecklas och integreras i befintliga verksamheter.

Den viktigaste lärdomen är att internationell kompetensförsörjning inte enbart handlar om att matcha en person med en ledig tjänst. För internationella studenter som saknar etablerade nätverk i regionen behöver vägen till arbete också skapa utrymme för relationer, förståelse och ömsesidigt förtroende.

Genom att skapa fler möten mellan internationella studenter och regionala arbetsgivare redan under studietiden kan trösklarna minska för båda parter. På så sätt kan den internationella kompetens som redan finns i Västernorrland i större utsträckning bli en del av regionens långsiktiga kompetensförsörjning

Projektinformation

Projektledare: Jessica Lindberg

Organisation: Bron Innovation och Mittuniversitetet

Projekt: Internationell kompetens för regional tillväxt i Västernorrland