

INTERNATIONELL MÅLMARKNADSANALYS



Medfinansieras av
Europeiska unionen

MEDFINANSIERAS AV



Framtagen av:

Future Place
Leadership™

För projektet:

Kompetensfokus
JÄMTLAND
HÄRJEDALEN

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3	Potentiella målmarknader	17
Uppdragets syfte och utgångspunkter	4	Identifierade potentiella målmarknader	19
Identifierade kompetensbehov och avgränsningar ...	5	→ Digital kompetens	21
→ Digital kompetens	6	→ Yrkesutbildad teknisk kompetens	42
→ Yrkesutbildad teknisk kompetens	7	→ Kompetens inom vård och omsorg	57
→ Kompetens inom vård och omsorg	7		
Metod	9	Bilden av Sverige	73
Metod för skrivbordsanalys och identifiering av		Kanaler som formar bilden av Sverige	77
målmarknader	9		
Fördjupning per kompetensområde	10	Information och stöd	79
→ Digital kompetens	10	Kanaler för informationsinhämtning	80
→ Yrkesutbildad teknisk kompetens	11	Stöd som efterfrågas	83
→ Kompetens inom vård och omsorg	12	Information om Jämtland Härjedalen	86
Metod för kvantitativ enkätundersökning	15		
		Slutsatser och rekommendationer	88
		Källförteckning	94

INLEDNING

Jämtland Härjedalen står inför betydande strukturella och demografiska utmaningar som påverkar regionens långsiktiga kompetensförsörjning och tillväxtförmåga. En åldrande befolkning, i kombination med en hög försörjningskvot jämfört med riksgenomsnittet, innebär att allt färre personer i arbetsför ålder förväntas försörja en växande andel äldre.

För att möta dessa utmaningar krävs ett breddat perspektiv på kompetensförsörjning. Nationell rekrytering kommer även fortsättningsvis att vara central, men bedömningen är att den nationella kompetensbasen inte är tillräcklig för att täcka regionens samlade behov i framtiden. Inom flera yrkesgrupper råder redan idag brist, vilket gör att arbetsgivare i Jämtland Härjedalen i ökande grad behöver vända sig till internationella arbetsmarknader för att säkerställa tillgång till rätt kompetens.

Mot denna bakgrund har Future Place Leadership (FPL) fått i uppdrag av Region Jämtland Härjedalen att genomföra en internationell målmarknadsanalys med syfte att identifiera och prioritera internationella målmarknader där efterfrågad kompetens finns att tillgå. Uppdraget ska utgöra ett strategiskt kunskapsunderlag som stödjer arbetsgivare, offentliga aktörer och andra näringslivsfrämjande organisationer i deras långsiktiga arbete med att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning genom internationell kompetensattraktion.

Uppdraget är en del av projektet *Kompetensfokus Jämtland Härjedalen*, vars övergripande syfte är att genom bred samverkan stärka den gemensamma kapaciteten och förmågan i länet att attrahera, ta emot och integrera internationell samt specifikt eftersökt kompetens. Projektets mål är att långsiktigt stärka regionens förutsättningar för kompetensförsörjning.

Uppdragets syfte och utgångspunkter

Future Place Leaderships (FPL) uppdrag har varit att analysera och bedöma vilka internationella målmarknader som är mest relevanta för arbetsgivare i Jämtland Härjedalen i arbetet med att attrahera efterfrågad kompetens. Analysen har fokuserat på att identifiera marknader där det finns tillgång till stora och relevanta talangpooler inom de aktuella kompetensområdena, och där internationell rekrytering bedöms vara realistisk utifrån både formella och informella förutsättningar. Detta omfattar såväl regelverk och praktiska förutsättningar för internationell mobilitet, såsom visum- och arbetstillståndprocesser, som individers flyttbenägenhet och livsstilspreferenser i relation till Jämtland Härjedalen som plats att bo och arbeta.

Urvalet av vilka kompetenser som bedömts vara mest relevanta att attrahera internationellt – det vill säga

kompetenser som är särskilt svåra att tillgodose genom den nationella kompetensbasen – har utgått från en bredare lista över efterfrågad kompetens framtagna av beställaren. Listan baseras på befintliga analyser och underlag från Region Jämtland Härjedalen och dess samverkanspartner. I dialog med beställaren och arbetsgruppen inom projektet *Kompetensfokus Jämtland Härjedalen* har ett avgränsat urval av kompetensområden prioriterats för fördjupad analys inom ramen för denna internationella målmarknadsanalys.

Syftet med analysen är att ta fram ett strategiskt kunskapsunderlag som kan användas som grund för framtida internationella attraktions- och rekryteringsinsatser, genom att tydliggöra vilka målgrupper och målmarknader som bedöms ha störst potential. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för träffsäkra, långsiktiga och samordnade internationella insatser för kompetensattraktion, som i förlängningen

stärker regionens konkurrenskraft, välfärd och utvecklingsförmåga.

Leveransen omfattar en övergripande bruttolista med 16 potentiella internationella målmarknader som rekommenderas för vidare fördjupning och strategiskt arbete. Därutöver ingår ett urval av fyra prioriterade länder där potentialen bedöms vara särskilt stor, tillsammans med en motivering till varför dessa marknader bedöms lämpliga att inleda arbetet med. Prioriteringen baseras på tillgång till relevanta kompetenspooler, ett identifierat intresse för Sverige och norra Sverige som plats att bo och arbeta, samt en bedömd livsstilsmatch mellan målgruppernas preferenser och det erbjudande som Jämtland Härjedalen kan tillhandahålla.

Identifierade kompetensbehov och avgränsning

Inom ramen för projektet *Kompetensfokus Jämtland Härjedalen*, som leds av Region Jämtland Härjedalen, har en övergripande analys av regionens nuvarande och framtida kompetensbehov genomförts. Syftet har varit att identifiera vilka kompetenser som är särskilt relevanta att attrahera genom internationell rekrytering.

Analysen har utgått från flera centrala underlag, däribland Region Jämtland Härjedalens rapport *Framtida kompetensförsörjning med fokus på internationell arbetskraft* (2023), regionens nulägesanalys av befolkningsstruktur, sysselsättning och tillväxt samt rapporten *Kompetensbehov i IT-branschen* (2025), framtagen av Samling Näringsliv och Remote Lab. Tillsammans ger dessa underlag en samlad bild av de kompetensområden där bristen är särskilt stor och där

internationell rekrytering bedöms som ett relevant komplement till den nationella kompetensförsörjningen.

Den inledande genomlysningen identifierade ett brett spektrum av bristyrken, bland annat inom IT och digitala tjänster, tekniska yrken på olika utbildningsnivåer, vård och omsorg, restaurangbranschen samt anläggningsarbete. FPL:s bedömning är dock att ett alltför brett angreppssätt riskerar att minska målmarknadsanalysens träffsäkerhet och strategiska värde. Mot denna bakgrund rekommenderades en tydligare avgränsning till ett begränsat antal kompetensområden.

Den 2 oktober 2025 genomfördes därför en gemensam workshop med representanter från Region Jämtland Härjedalen, Samling Näringsliv, Remote Lab och Future Place Leadership. Syftet var att förankra nulägesbilden och skapa samsyn kring vilka kompetensområden som

bör prioriteras i den internationella målmarknadsanalysen. Efter workshopen beslutades, i samråd med beställaren, att analysen ska fokusera på tre övergripande kompetensområden:

→ **Digital kompetens**

IT och digitala tjänster är ett strategiskt viktigt område för både näringsliv och offentlig sektor i Jämtland Härjedalen. Kompetensbristen är särskilt tydlig inom systemutveckling, DevOps och cybersäkerhet, samtidigt som efterfrågan på AI-relaterad kompetens bedöms öka framöver. Även systemarkitekter och dataanalytiker är viktiga nyckelkompetenser, om än i mindre volymer. Den internationella målmarknadsanalysen fokuserar därför på systemutvecklare, DevOps-utvecklare, cybersäkerhetsexperter och AI-specialister, med tyngdpunkt på seniora profiler. Dessa kompetenser är i hög grad internationellt gångbara och kan ofta rekryteras

utan krav på avancerade svenskkunskaper, vilket gör internationell rekrytering relativt genomförbar. Samtidigt kan säkerhetsklassning utgöra en begränsande faktor för vissa arbetsgivare. Givet sektorernas strategiska betydelse och omfattande kompetensbrist ges digitala näringar hög prioritet i analysen.

→ **Yrkesutbildad teknisk kompetens**

Regionen har ett stort och växande behov av yrkesutbildad teknisk personal (gymnasie- och YH-nivå), såsom elektriker, tekniker, operatörer samt drift- och underhållspersonal. Internationell rekrytering inom dessa yrken har hittills varit relativt begränsad, främst på grund av språkkrav och säkerhetsrelaterade krav i arbetsmiljöer där arbetsinstruktioner och dokumentation är på svenska. Trots dessa utmaningar bedöms kompetensbehovet vara så omfattande, särskilt på längre sikt, att möjligheterna till internationell rekrytering bör

analyseras närmare. Analysen syftar därför till att undersöka i vilken utsträckning internationella talangpooler kan utgöra ett komplement till den regionala kompetensförsörjningen även inom dessa yrkesgrupper.

→ **Kompetens inom vård och omsorg**

Behovet av undersköterskor, sjuksköterskor och tandläkare är mycket stort och förväntas öka ytterligare till följd av demografiska förändringar och omfattande pensionsavgångar. Samtidigt kännetecknas dessa yrken av höga krav på språkkunskaper samt, i flera fall, krav på svensk legitimation. Den internationella målmarknadsanalysen fokuserar därför på målmarknader där det finns dokumenterad erfarenhet av att kombinera internationell rekrytering med strukturerade insatser för språkstöd, kompletterande utbildning och integration. Erfarenheter från exempelvis Finland utgör viktiga referenser i detta arbete.

Även om flera andra kompetens kategorier har identifierats som potentiellt viktiga målgrupper för internationell rekrytering, har dessa avgränsats bort från denna målmarknadsanalys för att säkerställa ett tydligare fokus. Hit hör teknisk kompetens på högskole- och universitetsnivå, såsom civilingenjörer inom elektroteknik, elkraft och maskinteknik. Trots att dessa utgör strategiska nyckelkompetenser bedöms behoven vara begränsade i volym och målgruppen alltför heterogen för att möjliggöra en träffsäker målmarknadsanalys. Även kockar och restaurangpersonal har identifierats som bristyrken. Då branschen redan har etablerade strukturer för internationell rekrytering, och eftersom regelverken för arbetskraftsinvandring för närvarande är under förändring, rekommenderas att denna kompetenskategori hanteras i ett senare skede.



METOD

Metod för skrivbordsanalys och identifiering av målmarknader

För att identifiera internationella målmarknader med potential att bidra till kompetensförsörjningen i Jämtland Härjedalen har Future Place Leadership genomfört en strukturerad skrivbordsanalys. Analysen bygger på en kombination av kvantitativa och kvalitativa datakällor och syftar till att identifiera länder där det både finns tillgång till relevanta kompetenspooler och realistiska förutsättningar för internationell rekrytering.

Utgångspunkten har varit att relevanta målmarknader inte enbart kännetecknas av stora volymer av efterfrågad kompetens, utan även av faktorer som påverkar individers benägenhet att flytta. Det inkluderar exempelvis ekonomiska incitament, begränsade framtidsutsikter och karriärmöjligheter på den inhemska arbetsmarknaden, språkliga och kulturella förutsättningar, regelverk för

internationell mobilitet samt etablerade migrationsmönster till Sverige eller jämförbara länder.

För att skapa en samlad bedömning har ett poängbaserat ramverk använts. I detta har flera indikatorer vägts samman, såsom storlek på kompetenspooler, utbildningskapacitet, lönenivåer, arbetsmarknadsutsikter, EU-medlemskap, engelskakunskaper och kulturell närhet till Sverige. Poängsystemet har inte använts för att skapa en exakt rangordning, utan för att identifiera grupper av länder där den samlade potentialen bedöms vara särskilt hög.

Fördjupning per kompetensområde

→ Digital kompetens

Analysen av digitala yrken – med fokus på systemutvecklare, DevOps-utvecklare, cybersäkerhetsexperten och AI-specialister – har baserats på ett brett urval av internationella källor, då tillgången till jämförbar statistik varierar mellan länder och indikatorer.

OECD Education Database har använts för att analysera andelen examinerade inom ICT på masternivå. Länder som överstiger genomsnittet inom EU (4,5 %) och OECD (4,4 %) har bedömts som särskilt intressanta, eftersom detta indikerar en stark utbildningsbas inom avancerad digital kompetens.^[1] Därutöver har Eurostats statistik använts för att analysera andelen yrkesverksamma inom ICT.

^[1] [OECD Data Explorer, Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

Vidare har OECD:s indikatorer *Skills for Jobs* samt Cedefops europeiska *Skills Intelligence Database* använts för att bedöma prognoser över överskott och underskott av digital kompetens. Länder med stora befintliga kompetenspooler, i kombination med svagare framtidsutsikter på den inhemska arbetsmarknaden, har bedömts ha en ökad sannolikhet för utgående arbetskraft.

Den officiella statistiken har kompletterats med data från globala teknikplattformar och kunskapsnätverk, såsom *GitHub*, *JetBrains*, *Courseras Global Skills Report* och *AI Maturity Index*. Dessa källor ger indikationer på förekomsten av aktiva utvecklarecommunities samt graden av mognad inom avancerad digital kompetens.

De kvantitativa analyserna har vidare kompletterats med riktade sökningar för specifika roller, såsom systemutvecklare, cybersäkerhetsexperten, AI-specialister och DevOps-ingenjörer. Utfallet från dessa rapporter och

topplistor har i hög grad bekräftat de länder som identifierats genom den bredare skrivbordsanalysen.

Slutligen har statistik från SCB om arbetskraft från tredjeländ analyserats för att identifiera de länder från vilka Sverige i dag beviljar flest arbetstillstånd inom dessa yrkesområden, som en indikator på etablerade migrationsmönster. Poängsystemet har även inkluderat strukturella och kontextuella faktorer såsom EU-medlemskap, relativa lönenivåer i förhållande till Sverige, engelskakunskaper enligt *EF English Proficiency Index* samt kulturell närhet baserat på *Inglehart–Welzel Cultural Map*.

→ Yrkesutbildad teknisk kompetens

För yrkesutbildad teknisk personal, såsom elektriker, tekniker, operatörer samt drift- och underhållspersonal, har samma övergripande poängramverk tillämpats, men

med anpassade indikatorer. Data från *OECD Education Database* har använts för att analysera andelen examinerade inom teknik, tillverkning och konstruktion på kortare eftergymnasiala utbildningar. Länder med andelar över EU-genomsnittet (15 %) och OECD-genomsnittet (17 %) har identifierats.^[2] Därutöver har statistik från *World Bank Group* använts för att analysera andelen elever i yrkes- och teknikutbildningar på gymnasial nivå, där Sveriges nivå om 21,3 % har använts som jämförelsepunkt.^[3]

Cedefops Skills Intelligence Database (som omfattar EU-länder samt vissa EES- och kandidatländer) har använts för att analysera omfattningen av relevanta yrkesgrupper samt deras framtidsutsikter på nationella arbetsmarknader. Databasen har därmed använts för att

^[2] [OECD Data Explorer. Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

^[3] [World Bank Group. Vocational and Technical enrolment](#)

identifiera storleken på talangpooler inom yrkeskategorier såsom *Science and Engineering Technicians, Assemblers, Machine and Plant Operators* samt *Electroengineering Workers*, liksom för att bedöma efterfrågeutvecklingen inom dessa grupper.

Som komplement har SCB:s statistik om arbetskraftsinvandring har använts för att identifiera etablerade migrationsmönster inom dessa yrken. Även för denna kompetensgrupp har poängsystemet inkluderat strukturella och kontextuella faktorer såsom EU-medlemskap, relativa lönenivåer i förhållande till Sverige, språkliga förutsättningar samt kulturell närhet.

→ **Kompetens inom vård och omsorg**

Analysen av vård och omsorg har främst fokuserat på sjuksköterskor och tandläkare, där tillgången till internationell statistik är relativt god.

För undersköterskor har dataunderlaget varit mer varierande, och i dessa fall har analysen i stället fokuserat på migrationsmönster inom vårdsektorn för att få indikativa underlag.

För att identifiera länder med stora befintliga och framtida talangpooler har data från *Eurostat*, *OECD* och *Population Reference Bureau (PRB)* använts. Dessa källor tillhandahåller jämförbar statistik över antalet licensierade sjuksköterskor och tandläkare per 100 000 invånare, vilket ger en indikation på omfattningen av den befintliga kompetensbasen. Därutöver har *Eurostat* och *OECD* använts för att analysera antalet nyexaminerade sjuksköterskor respektive tandläkare per 100 000 invånare, vilket ger en bild av utbildningskapacitet och framtida tillgång på kompetens.

För att säkerställa ett etiskt och hållbart angreppssätt har analysen även beaktat *World Health Organizations*

(WHO) *Workforce Support and Safeguard List* (2023). Länder som är rödlistade enligt WHO – där rekrytering riskerar att förvärra allvarliga personalbrister inom den egna vården och leda till betydande *brain drain*-effekter – har konsekvent exkluderats från bruttolistan över potentiella målmarknader. Majoriteten av dessa länder återfinns i Afrika. Länder såsom Indien och Filippinerna, vilka har en omfattande internationell export av vårdpersonal, är för närvarande inte rödlistade men omfattas av särskilda rekommendationer kring bilaterala avtal vid större rekryteringsvolymmer.

Vidare har analysen beaktat internationella rekryteringsmönster inom vårdsektorn. Genom genomgång av rapporter, policyunderlag och nyhetsartiklar har länder som i dag rekryterar betydande volymer vårdpersonal internationellt identifierats, i synnerhet Tyskland och Finland. Dessa länder har

jämförbara samhällsstrukturer, klimatförhållanden och välfärdssystem med Sverige, vilket gör deras rekryteringsstrategier särskilt relevanta. Analysen har därför även fokuserat på vilka ursprungsländer dessa länder i huvudsak rekryterar från.

Ekonomiska incitament har analyserats genom jämförelser av genomsnittliga lönenivåer inom vårdsektorn, baserat på data från *Eurostat* och *International Labour Organization (ILO)*. Länder där lönenivåerna är väsentligt lägre än i Sverige bedöms ha en högre benägenhet till utvandring, vilket stärker deras potential som målmarknader.

Slutligen har kulturell och språklig närhet analyserats med hjälp av *Inglehart–Welzel Cultural Map* och *EF English Proficiency Index*. Goda kunskaper i engelska bedöms underlätta en första etablering i Sverige innan fullgod

svenska uppnås. Samtliga parametrar har poängsatts, med tilläggspoäng för EU-medlemskap, då fri rörlighet avsevärt förenklar rekryterings- och etableringsprocesser.



Bild: Miniräknare

Genom att kombinera ett brett spektrum av internationella statistikdatabaser, policyunderlag, prognosverktyg och kompletterande kvalitativa källor har analysen skapat en robust och nyanserad bild av vilka internationella målmarknader som bedöms ha störst potential, vilket resulterade i en bruttolista av 16 potentiella målmarknader. De målmarknader som kan tillgodose kompetensbehov inom flera olika kompetensgrupper (digital kompetens, yrkesutbildad teknisk kompetens och kompetens inom vård och omsorg) har premierats på i bruttolistan. Den fullständiga förteckningen över använda huvudkällor redovisas i rapportens källförteckning.

Metod för kvantitativ enkätundersökning

Som ett komplement till skrivbordsanalysen genomfördes en kvantitativ enkätundersökning i ett urval av internationella målmarknader, i syfte att fördjupa förståelsen för hur relevanta målgrupper ser på internationell rörlighet, vilka faktorer som motiverar eller hindrar en flytt till ett annat land samt hur Sverige – och norra Sverige i synnerhet – uppfattas som potentiella platser för arbete och bosättning.

Urvalet baserades på den bruttolista om 16 potentiella målmarknader som identifierades i skrivbordsanalysen. Av dessa valdes åtta länder ut för vidare kvantitativ analys: Estland, Polen, Tjeckien, Ungern, Italien, Spanien, Portugal och Mexiko. Urvalet prioriterade europeiska länder, där internationell rörlighet generellt är enklare, med fokus på marknader som bedöms ha tillgång till flera av de kompetenser som efterfrågas i Jämtland Härjedalen.

Detta inkluderade både geografiskt närliggande länder och länder längre bort inom Europa med kvalificerade kompetenspooler, etablerade migrationsmönster och tydliga ekonomiska incitament.

Datainsamlingen genomfördes genom en webbaserad enkät som distribuerades via CINT:s internationella paneler i respektive land. Respondenturvalet omfattade personer i åldern 20–55 år som är verksamma inom yrkesområden med identifierade kompetensbrister i Jämtland Härjedalen, däribland vård och omsorg, digitala yrken och IT, tekniska yrken inom tillverkning och industri samt civilingenjörer inom teknik. I varje land samlades cirka 200 svar in, vilket resulterade i totalt 1 588 respondenter. Urvalsstorleken bedömdes ge tillräcklig statistisk stabilitet för jämförelser mellan länder och målgrupper, samtidigt som undersökningen hölls inom projektets resursramar.

Enkäten utformades för att belysa respondenternas generella öppenhet för internationell rörlighet och deras benägenhet att överväga en flytt till Sverige och norra Sverige. Den omfattade frågor om drivkrafter och hinder för internationell flytt, betydelsen av faktorer såsom jobb- och karriärmöjligheter, ekonomiska incitament, livskvalitet, trygghet, natur, klimat och balans mellan arbete och fritid, samt livsstilspreferenser och värderingar i relation till det erbjudande som Jämtland Härjedalen kan presentera. Undersökningen kartlade även respondenternas bild av Sverige, deras kännedom om landet och vilka associationer de har till Sverige och norra Sverige, inklusive upplevd attraktivitet som plats att bo och arbeta.

Vidare inkluderade enkäten frågor om vilka kanaler respondenterna använder för att söka jobbmöjligheter och inhämta information om andra länder, samt vilken typ

av stöd de efterfrågar vid en eventuell flytt, både i form av personligt stöd och digitala lösningar, inklusive intresse för AI-baserat stöd. Som en indikativ signal på konkret intresse gavs respondenterna även möjlighet att frivilligt lämna sin e-postadress för att ta del av mer information om Jämtland Härjedalen, vilket 514 personer valde att göra.

Datainsamlingen genomfördes under perioden 12 november–10 december. Samtliga svar samlades in anonymt och i enlighet med gällande dataskyddsregler.



POTENTIELLA MÅLMARKNADER

Bild: Olika länders flaggor som på en lina i luften

POTENTIELLA MÅLMARKNADER

I den fördjupade skrivbordsanalysen av potentiella internationella målmarknader identifierades ett antal länder med strukturella förutsättningar som sammantaget indikerar god rekryteringspotential för de kompetenser som efterfrågas av arbetsgivare i Jämtland Härjedalen. I analysen har målmarknader inom EU prioriterats, då den fria rörligheten för arbetskraft väsentligt förenklar rekryteringsprocesser genom att behovet av arbetstillstånd och andra administrativa hinder bortfaller. Detta bedöms vara särskilt relevant för små och medelstora arbetsgivare, där administrativa kostnader och osäkerhet kan utgöra betydande trösklar.

Samtidigt har analysen haft ett tydligt selektivt angreppssätt, där potentiella målmarknader med stora och välutbildade kompetenspooler har exkluderats i de fall där de inhemska arbetsmarknadsutsikterna bedömts som goda. Länder där det redan råder hög efterfrågan på

motsvarande kompetenser, där karriärmöjligheterna är starka och där lönenivåerna generellt ligger i nivå med eller över svenska nivåer, bedöms ha svagare ekonomiska incitament för utvandring. I sådana kontexter är den strukturella benägenheten till arbetskraftsmigration begränsad, även om det naturligtvis kan förekomma individuella flyttbeslut.

Detta innebär att länder såsom Tyskland, Nederländerna och Österrike, trots stora och kvalificerade kompetensbaser, inte har bedömts som primära målmarknader i analysen. Eventuell inflyttning från dessa länder bedöms i högre grad vara driven av livsstilsrelaterade faktorer snarare än av arbetsmarknads- och inkomstincitament. Mot bakgrund av tillgängliga data har dessa länder därför inte kunnat motiveras som strategiskt prioriterade målmarknader i större skala.

I den sammanställda bruttolistan över potentiella målmarknader har särskild vikt lagts vid länder som identifierats som relevanta för flera olika kompetensområden, däribland vård och omsorg, IT och digitala tjänster samt tekniska och industriella yrken. Länder som uppvisar kombinationer av stora befintliga talangpooler, mer begränsade framtidsutsikter på den inhemska arbetsmarknaden och tydliga ekonomiska incitament för utvandring har därmed prioriterats.

Till höger presenteras de länder som sammantaget bedöms vara särskilt relevanta målmarknader för arbetsgivare i Jämtland Härjedalen. Fördjupade motiveringar per bransch och land redovisas i efterföljande avsnitt.

Identifierade potentiella målmarknader

Estland	Litauen
Polen	Tjeckien
Ungern	Rumänien
Serbien	Slovenien
Italien	Spanien
Portugal	Mexiko
Brasilien	Peru
Indien	Filippinerna

I ett nästa steg valdes åtta länder ut för en fördjupad kvantitativ analys av målgruppernas livsstilspreferenser, drivkrafter och hinder för internationell flytt, samt deras syn på Sverige och norra Sverige. Urvalet gjordes i samråd med beställaren och omfattade Polen, Estland, Italien, Spanien, Portugal, Tjeckien, Ungern och Mexiko.

Urvalet motiverades främst av en prioritering av EU-länder, där fri rörlighet underlättar rekrytering och etablering – särskilt inom yrken som kräver legitimation, såsom vård och omsorg. Därutöver valdes länder med stora och relevanta talangpooler inom flera av de prioriterade kompetensområdena. För att fånga olika förutsättningar för internationell mobilitet inkluderades även ett land utanför EU, Mexiko, som har stora talangpooler inom både digitala och tekniska yrken och som redan i dag uppvisar etablerade migrationsmönster till Sverige, enligt SCB:s statistik.

I följande avsnitt presenteras en fördjupad analys av de utvalda målmarknaderna, uppdelad efter respektive kompetensområde.

→ Digital kompetens

A photograph of a man and a woman working at computers in an office. The man is in the foreground, seen from the back, looking at a monitor displaying code. The woman is behind him, also working. The office has large windows in the background.

**Systemutvecklare
DevOps-utvecklare
Cybersäkerhetsexperten
AI-specialister**

Estland

Estland är ett av Europas mest digitalt avancerade länder och har länge positionerat sig som en ledande digital nation genom satsningar på e-förvaltning och digitala samhällstjänster (e-Estonia). Andelen masterutbildade inom ICT är mycket hög – cirka 10,2%, jämfört med OECD-genomsnittet på 4,4 % – vilket indikerar en stark utbildningsbas inom avancerad digital kompetens.^[4]

Landets säkerhetspolitiska läge har bidragit till ett tydligt fokus på cybersäkerhet, vilket återspeglas i både utbildningar och arbetsmarknad. Estland har också en hög mognadsgrad inom AI, med starka resultat i internationella jämförelser såsom *Courseras AI Maturity Index*, och ett välutvecklat tech-ekosystem där systemutvecklare, DevOps- specialister och säkerhetsexperten ofta arbetar i internationella miljöer.

^[4] [OECD Data Explorer. Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

Den geografiska och kulturella närheten till Sverige, goda engelskakunskaper och liknande arbetskultur gör Estland till en lågtrösklig och strategiskt relevant målmarknad för arbetsgivare i Jämtland Härjedalen. Samtidigt begränsas den totala talangpoolen av landets lilla befolkning, vilket innebär att konkurrensen om senior digital kompetens är hög och att Estland främst lämpar sig för mer riktad rekrytering av specialistprofiler.

Utpekad spetskompetens: AI-specialister, cybersäkerhetsexperten, systemutvecklare och DevOps-utvecklare.

Polen

Polen har en av Europas största digitala talangpooler sett till antalet yrkesverksamma inom ICT, enligt *Cedefops Skills Intelligence* databas. Landet har en lång och stark tradition inom mjukvaruutveckling, systemadministration och cybersäkerhet, och utbildar årligen ett stort antal

IT-specialister genom både tekniska universitet och privata utbildningsaktörer. Polska utvecklare återfinns konsekvent högt i internationella jämförelser, och Polen rankas bland de 15 främsta länderna globalt vad gäller antal professionella utvecklare enligt JetBrains.^[5] Polen pekas även ut i flera listor som det land med stor tillgång på kvalificerad AI-kompetens.

Den digitala arbetskraften kännetecknas av hög teknisk kompetens, goda engelskkunskaper och vana att arbeta i internationella team. Samtidigt råder konkurrens om kvalificerade IT-jobb på den inhemska marknaden vilket skapar incitament för internationell rörlighet. Löneläget är dessutom fortsatt lägre än i Sverige och norra Europa, vilket förstärker Polens relevans som rekryteringsmarknad för arbetsgivare med behov av senior digital kompetens.

^[5] [Jetbrains, Data Playground](#)

Som EU-land med fri rörlighet för arbetskraft, tillsammans med geografisk närhet, kulturell kompatibilitet och etablerade migrationsmönster till Sverige gör detta Polen till en stark potentiell målmarknad.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare, DevOps-utvecklare, cybersäkerhetsexperter och AI-specialister.

Spanien

Spanien har en stor digital talangpool och återfinns bland de 15 länder globalt med flest professionella utvecklare enligt JetBrains. Landet har starka kompetenser inom mjukvaru- och systemutveckling, med väletablerade teknikkluster i bland annat Madrid, Barcelona och Valencia. Cybersäkerhetsområdet är ett särskilt tillväxtfält. Spanien tillhör topp fem av de länder där antalet cybersäkerhetsexperter ökar snabbast år för år,

vilket speglar både ökade investeringar och ett snabbt växande behov.^[6] Samtidigt råder ett tydligt kompetensunderskott inom området, vilket innebär att efterfrågan överstiger tillgången trots den snabba tillväxten

Den digitala arbetskraften kännetecknas av bred teknisk kompetens och ökande internationell erfarenhet i engelskspråkig kontext, inte minst genom närvaron av multinationella techbolag och internationella utvecklingsteam i de större klustren. Löneläget inom digitala yrken är fortsatt lägre än i norra Europa, vilket skapar tydliga ekonomiska incitament för internationell rörlighet.

Samtidigt ligger andelen yrkesverksamma ICT-specialister i Spanien något under EU-genomsnittet (4,7 % jämfört

^[6] [LinkedIn Economic Graph, Global Cybersecurity Trends](#)

med 5 %),^[7] och prognoser på EU-nivå pekar mot en växande brist på digital kompetens framöver. På kort till medellång sikt bedöms Spanien därför fortsatt erbjuda god rekryteringspotential, även om konkurrensen om kompetensen sannolikt kommer att öka över tid.

Utppekad spetskompetens: systemutvecklare, DevOps-utvecklare och cybersäkerhetsexperter.

Portugal

Portugal har etablerat sig som en attraktiv digital hub i Europa, med växande teknikkuster i Lissabon och Porto samt ett starkt inflöde av internationella techbolag och startups. Landet har en stabil och växande talangpool inom mjukvaruutveckling; cirka 28 % av alla universitetsstudenter examineras inom *computer science* och ingenjörsområden, vilket bidrar till ett kontinuerligt

tillskott av digital kompetens.^[8]

Cybersäkerhetssektorn växer snabbt, med en förväntad årlig tillväxt på omkring 8 % fram till 2029 och en tydligt ökande efterfrågan på specialister.^[9] Enligt *Global Cybersecurity Index* rankas Portugal bland de mer avancerade länderna i Europa inom cybersäkerhet, vilket speglar både ett aktivt policyarbete och investeringar i kompetensutveckling.

Den portugisiska digitala arbetskraften kännetecknas av goda engelskkunskaper och hög internationell arbetslivserfarenhet, vilket också återspeglas i landets höga placering i *EF English Proficiency Index*. Samtidigt är lönenivåerna inom IT fortsatt lägre än i norra Europa,

^[7] [Eurostat, ICT specialists in employment](#)

^[8] [N-IX, Software developers in Portugal: talent, hubs, and market overview](#)

^[9] [Nucamp, Portugal Cybersecurity Job Market: Trends and Growth Areas for 2025](#)

vilket skapar tydliga ekonomiska incitament för internationell rörlighet.

Enligt OECD:s *Skills for Jobs*-indikatorer finns i nuläget ett visst överskott av kvalificerad digital kompetens i Portugal. Prognoser från europeiska *Cedefops Skills Intelligence* pekar dock på att landet, liksom flera andra europeiska ekonomier, kan stå inför en växande brist på digital kompetens på medellång till lång sikt, delvis till följd av landets attraktivitet för internationella företag.

Sammantaget gör kombinationen av en stark digital kompetensbas, god språknivå, internationell erfarenhet och ekonomiska incitament Portugal till en strategiskt relevant målmarknad.

Utpökad spetskompetens: systemutvecklare och cybersäkerhetsexperten

Italien

Italien har en stor digital arbetskraft i absoluta tal, trots att andelen yrkesverksamma ICT-specialister uppgår till cirka 4 % av den sysselsatta befolkningen (jämför EU-genomsnittet på 5 %).^[10] Detta förklaras i huvudsak av landets stora befolkningsstorlek, som ändå ger en betydande total talangpool.

Det finns flera väletablerade regionala teknikkluster, bland annat i Milano, Turin och Bologna, med styrkor inom mjukvaruutveckling, systemutveckling och industriell digitalisering. Italien tillhör även de fem länder i Europa där antalet cybersäkerhetsexperten växer snabbast år för år.^[11]

Den tekniska kompetensnivån är generellt god, även om engelskkunskaperna varierar mellan regioner och

^[10] [Eurostat, ICT specialists in employment](#)

^[11] [LinkedIn Economic Graph, Global Cybersecurity Trends](#)

generationer. Arbetsmarknadsutsikterna för digital kompetens är samtidigt ojämna. Efterfrågan väntas öka nationellt, men i delar av södra Italien är arbetsmarknaden fortsatt svagare, vilket skapar tydliga push-faktorer för internationell migration.

Lönenivåerna inom digitala yrken ligger under nivåerna i norra Europa, vilket förstärker de ekonomiska incitamenten att söka arbete utomlands. I kombination med EU:s fria rörlighet gör detta Italien till en relevant målmarknad.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare och cybersäkerhetsexperter.

Litauen

Litauen är ett av de baltiska länderna som tydligt profilerat sig som en digital och innovationsdriven ekonomi, med starka teknik- och startup-kluster i Vilnius

och Kaunas. Landet har en hög andel ICT-specialister (5.3%) i arbetskraften i relation till befolkningsstorlek,^[12] och en välutvecklad högre utbildning inom datavetenskap, ingenjörsvetenskap och informationssystem. Engelskkunskaperna är genomgående höga, vilket underlättar internationell rörlighet och arbete i globala team.

Talangpoolen är i absoluta tal begränsad, men kvaliteten är hög och Litauen rankas ofta väl i internationella jämförelser av digital mognad och teknisk kompetens. Enligt *LinkedIn AI Talent Index* finns det även hög koncentration av AI-kompetens i landet.

Den geografiska, kulturella och klimatmässiga närheten till Sverige, i kombination med fri rörlighet inom EU, sänker trösklarna för rekrytering. Sammantaget gör detta

^[12] [Eurostat, ICT specialists in employment](#)

Litauen till en kvalitativ men begränsad målmarknad.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare och AI-specialister.

Ungern

Ungern har en stark teknisk utbildningsbas och en relativt stor digital talangpool i absoluta tal. Andelen yrkesverksamma ICT-specialister uppgår till cirka 4,5 % av den sysselsatta befolkningen, strax under EU-genomsnittet på 5 %.^[13] Givet landets befolkningsstorlek innebär detta ändå ett betydande antal yrkesverksamma inom IT.

Samtidigt visar OECD:s *Skills for Jobs*-indikatorer att det i dagsläget råder brist på digital kompetens i Ungern. Den europeiska *Cedefop Skills Intelligence* prognoser pekar dock på att efterfrågetillväxten inom digitala yrken

förväntas plana ut jämfört med flera andra EU-länder, vilket på sikt kan öka incitamenten för internationell rörlighet.

Enligt LinkedIn's *AI Talent Index* tillhör Ungern dessutom de europeiska länder med högst koncentration av AI-specialister per capita. Detta indikerar en relativ styrkeposition inom avancerad digital kompetens. Lönenivåerna inom digitala yrken är fortsatt betydligt lägre än i norra Europa. I kombination med EU:s fria rörlighet gör detta Ungern till en potentiellt relevant framförallt på längre sikt.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare och AI-specialister.

Rumänien

Rumänien har under de senaste åren utvecklat regionala teknikkuster och beskrivs ofta som ett framväxande IT-

^[13] [Eurostat, ICT specialists in employment](#)

och mjukvarunav i Centraleuropa. Samtidigt har landet en relativt låg andel yrkesverksamma ICT-specialister i förhållande till befolkningsstorleken, cirka 2,8 % av den sysselsatta befolkningen, vilket är avsevärt lägre än EU-genomsnittet.^[14] Utbildningsmässigt finns dock tecken på en växande kompetensbas. Andelen examinerade på masternivå inom ICT uppgår till cirka 4,9 %, vilket ligger strax över OECD-genomsnittet på 4,4 %.^[15] Detta indikerar att tillflödet av högutbildad digital kompetens är relativt starkt, även om detta ännu inte fullt ut återspeglas i den samlade arbetskraften. Rumänien förekommer också i vissa internationella sammanställningar som ett land med starkare talangpooler inom DevOps-utveckling, vilket pekar på nischad spetskompetens snarare än bred volym.

Samtidigt visar OECD:s *Skills for Jobs*-indikatorer att Rumänien redan i dag uppvisar brist inom flera digitala yrkesroller. Detta innebär att konkurrensen om kvalificerade utvecklare är hög även på den inhemska arbetsmarknaden, vilket begränsar landets potential som bred målmarknad för utgående digital kompetens. Lönenivåerna inom IT är dock fortsatt lägre än i norra Europa, vilket i kombination med EU:s fria rörlighet kan skapa individuella incitament till internationell rörlighet. Sammantaget bör Rumänien därför betraktas som en nischad och selektiv målmarknad snarare än en volymmarknad.

Utpekad spetskompetens: DevOps-utvecklare och systemutvecklare

^[14] [Eurostat. ICT specialists in employment](#)

^[15] [OECD Data Explorer. Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

Intressanta målmarknader utanför EU

Indien

Indien är världens största källa till digital kompetens, med mycket stora talangpooler inom mjukvaru- och systemutveckling, och sticker även ut i de flesta internationella listor som pekar ut marknader på stor tillgång på kompetens inom AI, DevOps och cybersäkerhet. Både JetBrains och GitHub placerar Indien bland de tre största utvecklarcommunities globalt. Landet har även en stark och väletablerad export av högkvalificerad IT-arbetskraft och toppar statistiken över beviljade arbetstillstånd i Sverige för mjukvaru- och systemutvecklare och även andra IT-relaterade yrken.^[16] I kombination med hög utbildningsnivå, både bred och avancerad teknisk specialisering och låga lönenivåer utgör Indien en strategiskt central målmarknad för

internationell rekrytering av senior digital kompetens.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare, DevOps-utvecklare, cybersäkerhetsexperten och AI-specialister.

Mexiko

Mexiko är en av Latinamerikas största digitala hubbar, med stark koppling till den nordamerikanska teknikmarknaden. Etablerade regionala teknikkuster finns i Mexico City, Guadalajara och Monterrey. Landet har god tillgång på systemutvecklare och lyfts i flera internationella jämförelser som en potentiellt stark målmarknad för DevOps-kompetens. Även cybersäkerhet är ett snabbt växande område, där Mexiko pekas ut som ett land med ökande tillgång på kvalificerade specialister.

OECD:s *Skills for Jobs*-indikatorer visar samtidigt att det i nuläget finns ett överskott av digital kompetens, vilket

^[16] [SCB. Arbetskraftsinvandring från tredje land. 2024](#)

skapar god tillgång på kandidater inom flera IT-yrken. Den internationella rörligheten bland mexikanska utvecklare ökar, med stark etablering Sverige kopplat till tekniska yrken. I kombination med landets storlek och utbildningskapacitet gör detta Mexiko till en relevant kompletterande målmarknad utanför Europa.

Utpekad spetskompetens: *systemutvecklare, DevOps-utvecklare och cybersäkerhetsexperter.*

Brasilien

Brasilien har en av världens största talangpooler inom system- och mjukvaruutveckling och återfinns i topp fem globalt i både *JetBrains Developer Ecosystem* och *GitHub* sett till storleken på utvecklarecommunities. Landet utmärker sig särskilt inom DevOps, där Brasilien har den största koncentrationen av DevOps-utvecklare i Latinamerika, samt inom AI, där den nationella AI-strategin (*EBIA*) omfattar ett flertal åtgärder stärka

forskning, kompetensförsörjning och kommersialisering, med ökade investeringar för att påskynda användningen av AI inom både offentlig och privat sektor.

Brasilien rankas även högt inom cybersäkerhet enligt LinkedIn's globala kartläggningar, med en relativt hög koncentration av cybersäkerhetsexperter per capita jämfört med andra tillväxtmarknader. Samtidigt finns starka teknik- och startupkluster, särskilt i São Paulo, som tillhör de 30 främsta globalt.^[17]

Sverige har redan etablerade migrationsmönster med Brasilien inom tekniska yrken, och antalet beviljade arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft har ökat tydligt sedan 2011. Sammantaget gör storleken på talangpoolen, stark specialisering inom DevOps, AI och cybersäkerhet samt dokumenterad internationell

^[17] [Startup Genome, The Global Startup Ecosystem Report 2024](#)

rörlighet Brasilien till en strategiskt viktig kompletterande målmarknad utanför Europa.

Utpekad spetskompetens: systemutvecklare,
DevOps-utvecklare, cybersäkerhetsexperten och
AI-specialister.

Målgruppens preferenser

Småstads- känsla (1)	5,50	4,68	5,18	4,04	5,73	5,25	5,86	6,17	Storstads- känsla (10)
Lugn livsstil (1)	4,68	4,57	4,78	4,04	5,05	5,38	4,45	4,65	Livlig/social livsstil (10)
Nära naturen (1)	4,79	4,83	4,90	4,29	6,00	5,54	5,69	5,80	Nära stadsliv (10)
Kallare klimat (1)	6,03	6,19	6,10	6,50	6,23	6,31	6,43	5,20	Varmare Klimat (10)
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko	

Graf: Respondenterna har fått ange sina preferenser på en skala från 1 till 10, där skalan representerar två ytterligheter. Lägre värden (ljusare färg) indikerar en starkare preferens för den ena ytterligheten, medan högre värden (starkare färg) indikerar en starkare preferens för den motsatta.

- Målgruppen ligger överlag nära mitten på skalan för småstad–storstad och lugn–livlig livsstil. Det tyder på en relativt flexibel preferensprofil.
- Mexiko har genomgående högst värden för storstadskänsla och urban livsstil.
- Portugal har lägst värden för livlig/social livsstil och stadsliv, vilket signalerar en tydligare dragning mot lugnare liv, och närhet till natur.
- Dragning till varmare klimat är särskilt tydlig för Portugal och Ungern, medans Mexiko ligger närmare neutral eller något kallare preferens.

Målgruppens syn på god livsstil

Tillgång till natur och friluftsliv	7,81	7,46	7,65	8,58	7,50	7,74	7,24	8,67
Balans mellan arbete och privatliv	8,48	8,00	8,59	9,13	8,53	8,51	8,43	8,91
Prisvärt boende	8,24	8,03	8,45	8,85	8,65	7,94	8,93	8,61
Stadsutbud (restauranger, nattliv)	6,81	5,86	6,57	7,25	8,03	7,60	7,29	8,20
Kulturutbud (konserter, museer)	7,06	6,05	6,45	6,48	7,03	7,58	6,57	8,11
Familjeservice (barnomsorg, skolor)	7,42	6,14	7,08	7,88	7,73	7,68	6,86	8,15
Ren miljö / hållbarhet	7,90	8,03	8,57	8,77	8,25	8,22	8,24	8,52
Kort pendling / enkel rörlighet	8,00	7,78	8,12	8,48	8,07	8,02	8,26	8,46
Närhet till flygplatser / reseförbindelser	6,68	5,05	5,88	6,06	7,53	7,12	6,00	7,98
Internationell / engelskvänlig miljö	5,60	4,62	5,78	6,19	6,78	6,86	5,71	7,63
Lugn småskalighet / liten gemenskap	8,23	6,65	7,35	8,13	7,90	7,97	6,86	8,02
Stadspuls / storstadskänsla	6,19	5,21	5,27	5,98	6,83	7,08	5,69	7,96
Möjlighet att arbeta på distans	8,61	7,94	7,94	8,83	8,60	8,11	8,40	8,43
Vintersport och snöaktiviteter	5,89	5,21	5,98	5,29	5,65	6,54	4,64	6,72
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

Graf: Respondenterna har fått bedöma hur viktiga olika faktorer är för en god livsstil på en skala från 1 till 10, där 1 innebär att faktorn inte är viktig alls och 10 innebär att den är extremt viktig.

Färgskalan är relativ inom varje faktor: den ljusaste rutan visar lägsta genomsnittet bland länderna och den starkaste färgen visar högsta, med övriga länder däremellan. Det innebär att färgerna främst visar rankning inom respektive rad, snarare än nivåskillnader mellan olika faktorer.

Se nästa sida för summerande analys.

- Balans mellan arbete och privatliv rankas mycket högt i samtliga länder. Detta framstår som den mest gemensamma och starkaste livsstilsdrivaren, oavsett marknad.
- Portugal och Mexiko länder konsekvent högt över nästan alla faktorer – natur, balans, boende, rörlighet och familjeservice – vilket indikerar en bred och tydlig bild av vad som krävs för “god livsstil”.
- Spanien, Italien och Mexiko värderar stadsliv, kultur och socialt utbud högre vilket signalerar en tydligare preferens för urbana och socialt rika miljöer.
- Central- och Östeuropa prioriterar stabilitet och vardagsfunktionalitet. Polen, Tjeckien, Estland och Ungern lägger relativt större vikt vid prisvärt boende, ren miljö, kort pendling och lugn småskalighet, snarare än stadspuls och internationell atmosfär.
- Internationell/engelskspråkig miljö är viktigast i Mexiko och Sydeuropa. Denna faktor rankas betydligt högre än i nord- och centraleuropeiska länder, där engelskan upplevs som mindre avgörande för vardagslivet.
- Med undantag för Italien och Mexiko är vinter- och snöaktiviteter är lågprioriterade. Särskilt Ungern och Estland visar tydligt att detta inte är en stark livsstilsdrivare för målgruppen.

Drivkrafter för att flytta utomlands

Högre lön / bättre ekonomi	53,2%	73,0%	64,7%	71,2%	62,5%	60,0%	64,3%	52,2%
Bättre arbetsvillkor	51,6%	38,1%	43,1%	55,8%	52,5%	53,9%	40,5%	47,8%
Karriärutvecklingsmöjligheter	48,4%	36,5%	43,1%	34,6%	47,5%	38,5%	31,0%	73,9%
Bättre balans mellan arbete och privatliv	24,2%	34,9%	27,5%	38,5%	37,5%	27,7%	42,9%	54,4%
Prisvärt boende	14,5%	41,3%	43,1%	30,8%	30,0%	12,3%	28,6%	17,4%
Jobbtillgång inom mitt yrke	33,9%	25,4%	27,5%	11,5%	35,0%	24,6%	23,8%	19,6%
Tryggare miljö	16,1%	25,4%	19,6%	11,5%	25,0%	23,1%	26,2%	37,0%
Livsstilsförändring / nytt äventyr	30,7%	20,6%	25,5%	25,0%	17,5%	21,5%	19,1%	8,7%
Högre kvalitet på vård, skola, barnomsorg	12,9%	14,3%	23,5%	13,5%	30,0%	15,4%	11,9%	28,3%
Tillgång till natur och friluftsliv	17,7%	17,5%	11,8%	13,5%	10,0%	20,0%	19,1%	13,0%
Familjevänlig miljö	11,3%	19,1%	7,8%	23,1%	10,0%	15,4%	16,7%	8,7%
Närmare familj, partner eller vänner	4,8%	20,6%	7,8%	9,6%	5,0%	1,5%	9,5%	13,0%
Tillgång till kultur- och stadsliv	11,3%	3,2%	9,8%	5,8%	5,0%	9,2%	14,3%	6,5%
Bättre tillgänglighet (infrastruktur)	6,5%	9,5%	2,0%	5,8%	10,0%	4,6%	2,4%	6,5%
Delade värderingar och kultur	4,8%	4,8%	3,9%	3,9%	5,0%	7,7%	7,1%	0,0%
Jämställdhet / inkludering	0,0%	6,4%	3,9%	1,9%	2,5%	6,2%	4,8%	4,4%
Internationell / engelskspråkig miljö	6,5%	7,9%	5,9%	0,0%	2,5%	1,5%	2,4%	2,2%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika drivkrafter för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar en drivkraft och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Ekonomi är den starkaste och mest universella drivkraften. Högre lön och bättre ekonomi toppar i nästan samtliga länder, särskilt i Estland och Portugal. Ekonomiska incitament är den enskilt viktigaste förklaringen till flyttbenägenhet över marknader.
- Mexiko däremot sticker ut med att värdera karriärutveckling högst som drivkraft, samtidigt som detta är en mycket svagare drivkraft i flera europeiska länder, särskilt Ungern och Portugal.
- Arbetsvillkor och work–life balance är viktigt i samtliga länder, men väger tyngre i Sydeuropa. Särskilt Spanien och Portugal har höga nivåer för både bättre arbetsvillkor och balans mellan arbete och privatliv, vilket pekar på att livskvalitet i arbetet är en viktigare push-faktor för migration.
- Prisvärt boende är särskilt viktigt i Central- och Östeuropa. Estland, Tjeckien och Polen uppvisar höga nivåer för boendekostnader som drivkraft, vilket indikerar att vardagsekonomi och boendesituation spelar stor roll i flyttbeslutet.
- Högre kvalitet på vård, skola och omsorg är relativt starka drivkrafter i Spanien och Mexiko, vilket antyder bredare livsstils- och familjemässiga motiv.
- Tryggare miljö är särskilt viktigt i Mexiko, men även i Estland och Ungern vilket eventuellt kan kopplas till det geopolitiska läget.
- Faktorer som kulturutbud, delade värderingar, jämställdhet och internationell/engelskspråkig miljö rankas genomgående lågt som drivkraft..

Hinder för att flytta utomlands

Höga levnadskostnader	41,9%	44,4%	37,3%	42,3%	50,0%	32,3%	42,9%	41,3%
Osäkerhet kring anställningstrygghet	41,9%	25,4%	27,5%	50,0%	32,5%	23,1%	21,4%	37,0%
Hög kostnad för flytt och att etablera sig	33,9%	31,8%	27,5%	28,9%	27,5%	32,3%	35,7%	37,0%
Lägre lön än förväntat	37,1%	23,8%	27,5%	30,8%	40,0%	46,2%	11,9%	26,1%
Avstånd till familj och vänner	24,2%	39,7%	41,2%	36,5%	25,0%	16,9%	19,1%	13,0%
Svårt att hitta prisvärt boende	17,7%	31,8%	33,3%	32,7%	32,5%	26,2%	21,4%	19,6%
Byråkrati / administrativa processer	14,5%	22,2%	21,6%	26,9%	15,0%	16,9%	21,4%	15,2%
Språkbarriärer	24,2%	14,3%	29,4%	21,2%	17,5%	18,5%	16,7%	6,5%
Begränsade jobbmöjligheter inom mitt yrke	19,4%	11,1%	17,7%	7,7%	22,5%	20,0%	21,4%	21,7%
Komplicerad visum-/tillståndsprcesser	14,5%	15,9%	19,6%	17,3%	17,5%	12,3%	21,4%	15,2%
Åtaganden kopplade till familj eller partner	14,5%	20,6%	17,7%	11,5%	22,5%	15,4%	16,7%	10,9%
Begränsade karriärutvecklingsmöjligheter	22,6%	9,5%	11,8%	7,7%	15,0%	15,4%	7,1%	23,9%
Bristfälligt information om utlandsmöjligheter	9,7%	14,3%	7,8%	11,5%	10,0%	10,8%	21,4%	21,7%
Oro kring säkerhet/trygghet	12,9%	19,1%	17,7%	5,8%	5,0%	3,1%	14,3%	10,9%
Osäkerhet kring vård, skola, barnomsorg	12,9%	11,1%	7,8%	5,8%	7,5%	7,7%	9,5%	17,4%
Obekant livsstil eller miljö	6,5%	14,3%	11,8%	7,7%	10,0%	4,6%	11,9%	6,5%
Svårt att överföra kvalifikationer / legitimation	3,2%	9,5%	5,9%	3,9%	12,5%	9,2%	7,1%	8,7%
Kulturella skillnader	8,1%	11,1%	9,8%	5,8%	2,5%	7,7%	2,4%	10,9%
Brist på socialt nätverk	6,5%	6,4%	9,8%	0,0%	5,0%	4,6%	7,1%	6,5%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

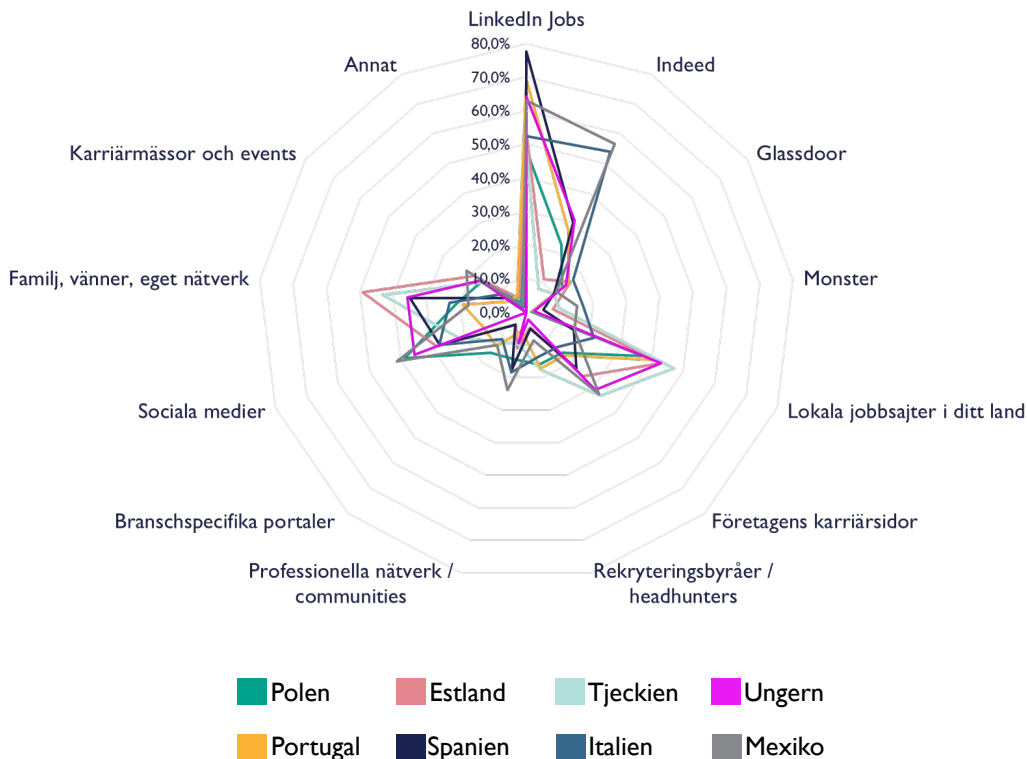
Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika hinder för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar ett upplevt hinder och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Levnadskostnader är det tydligaste och mest universella hindret, särskilt i Spanien och Estland, men även Portugal och Ungern. Det visar att även för digitalt kompetens är privatekonomin en avgörande tröskel.
- Anställningstrygghet och osäker arbetsmarknad oroar mer än byråkrati. Osäkerhet kring anställning är särskilt hög i Portugal och Polen, vilket tyder på att målgruppen värdesätter stabilitet och trygghet.
- Avstånd till familj och vänner sticker ut i Estland och Tjeckien, vilket också kan kopplas till att båda länderna också ser åtaganden till familj och partner som ett aningen större hinder för flytt.
- Oro för svårigheter att hitta prisvärt boende är särskilt framträdande i Portugal, Spanien, Estland och Tjeckien, vilket kan spegla att bostadsmarknaden i dessa länder är pressad och att det är ett betydande bekymmer för målgruppen.
- Språkbarriärer och administrativa processer hamnar generellt lägre, särskilt i Italien, Spanien och Mexiko. Det tyder på att målgruppen upplever sig kapabel att hantera formella och språkliga utmaningar.
- Oro för begränsade karriärmöjligheter är särskilt tydlig i Estland och Mexiko. Detta bekräftar att karriärutveckling är särskilt viktig för digital kompetens i Mexiko som också såg det som en primär drivkraft för att flytta.

Kanaler för att söka jobb



- LinkedIn är den helt dominerande kanalen i samtliga länder. Det bekräftar att målgruppen agerar professionellt och digitalt moget, samt att LinkedIn fungerar som en gemensam arbetsmarknadsplattform över nationsgränser.
- Indeed används relativt mycket i Italien och Mexiko, medan Glassdoor och Monster generellt spelar en mindre roll.
- Lokala jobbsajter är viktiga främst i Central- och Östeuropa samt Portugal. Även företagens karriärsidor spelar en viktig roll.
- Nätverk och sociala kanaler spelar större roll än formella mellanhänder som rekryteringsbyråer och headhunters.

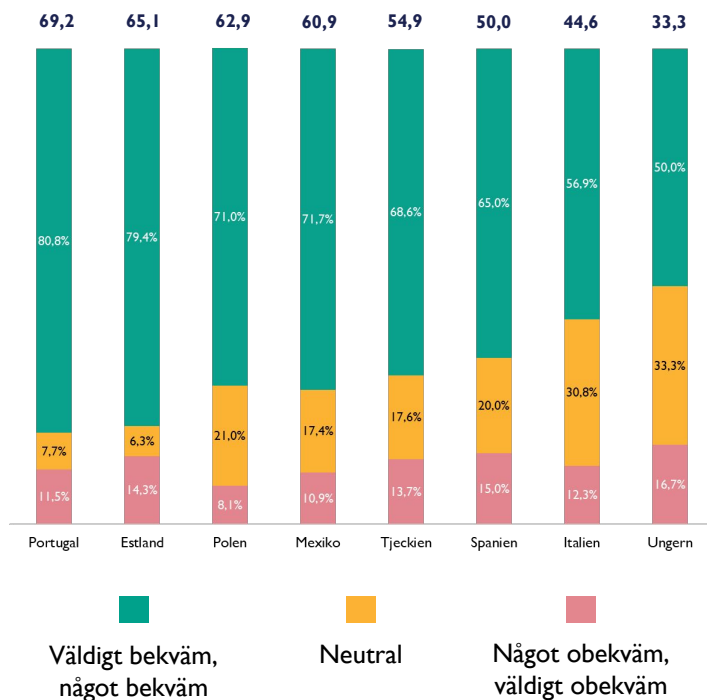
Målgruppens flyttbenägenhet

	Flytt utomlands	Flytt till Sverige	Flytt till norra Sverige
Polen	6.24	6.40	5.92
Estland	5.49	5.41	5.08
Tjeckien	5.88	4.90	4.31
Portugal	4.79	5.13	4.69
Spanien	5.20	5.28	5.05
Italien	5.94	6.22	5.95
Ungern	5.36	4.95	5.00
Mexiko	6.87	6.96	7.13
Genomsnitt	5.74	5.70	5.41

- Flytt till Sverige upplevs som minst lika attraktivt som flytt utomlands generellt. I Polen, Portugal, Spanien, Italien och Mexiko ökar dessutom intresset för att flytta utomlands när Sverige är destinationen.
- Mexiko utmärker sig med genomgående hög flyttbenägenhet och flyttviljan ökar när det handlar om norra Sverige. Det pekar på en hög öppenhet för internationell rörlighet.
- Länder som Tjeckien, Ungern och Estland uppvisar lägre benägenhet att flytta till Sverige jämfört med flytt utomlands generellt.
- Flytt till norra Sverige har något lägre attraktivitet än övriga alternativ, men skillnaderna mellan länderna är små och tyder främst på osäkerhet och begränsad kännedom snarare än motstånd.

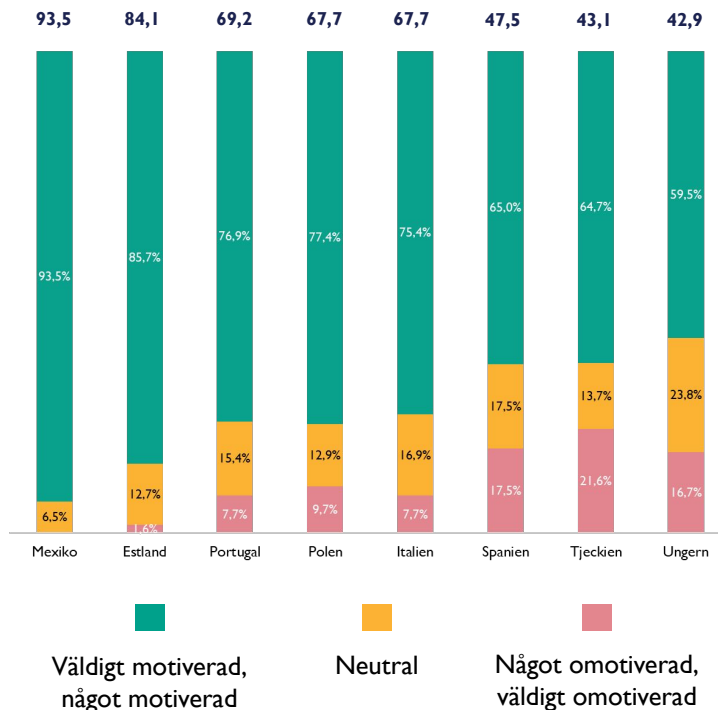
Bekvämlighet på engelska

Netto bekvämlighet



Motivation att lära sig svenska

Netto motivation



→ Yrkesutbildad teknisk kompetens



Elektriker
Tekniker
Operatörer

Drift- och underhållspersonal

Bild: Två män och en kvinna framför en dator i en fabrik

Tjeckien

Tjeckien har en omfattande teknisk talangpool och en stark industriell tradition, särskilt inom fordons- och tillverkningsindustrin. Landet har ett välutvecklat yrkesutbildningssystem med en hög andel elever inom yrkes- och tekniska utbildningar. Cirka 34,5 % av samtliga gymnasieinskrivna studerar inom yrkes- eller tekniska program, vilket är avsevärt högre än i Sverige, där motsvarande andel uppgår till 21,3 %.^[18]

Arbetsmarknadsprognoser enligt Cedefops Skills Intelligence visar på begränsad framtida jobbtillgång inom samtliga fyra kategorier (tekniker, montörer, operatörer och elektriker), vilket gör att konkurrensen om arbeten är hög. Lönerna ligger betydligt under svenska nivåer, vilket ger starka ekonomiska incitament för migration. Tjeckien har dessutom kulturell närhet till Sverige och ett

^[18] [World Bank Group. Vocational and Technical enrolment](#)

klimat som påminner om norra Europa, vilket kan underlätta etablering och integration.

Ungern

Ungern har en väl etablerad industriell bas, särskilt inom fordon, elektronik och jordbruksmaskiner.

Yrkesutbildningarna inom teknik håller generellt hög nivå, och landet har en betydande andel tekniskt examinerade med 27.6% av samtliga gymnasieinskrivna studerar inom yrkes- eller tekniska program.^[19] Precis som i Tjeckien förväntas en nedgång i jobbtillgången inom flera tekniska yrkesgrupper, vilket gör att en stor talangpool blir tillgänglig. Ekonomiska incitament för utvandring är en viktig faktor.

Polen

Polen har en av Europas största industriella arbetsstyrkor

med lång tradition inom teknik, tillverkning och energi. Yrkesutbildningssystemet är starkt och förser årligen arbetsmarknaden med en hög andel nyexaminerade inom tekniska yrken, och 28.4% av samtliga gymnasieinskrivna studerar inom yrkes- eller tekniska program.^[20]

Prognoser visar på begränsade framtida jobbutsikter för montörer, operatörer och elektriker, vilket skapar potential för rekrytering utomlands. Polen har dessutom en etablerad internationell population i Sverige och kulturell närhet till Norden, vilket underlättar mobilitet och etablering.

Italien

Italien har en mycket stor teknisk arbetskraft och en lång industriell tradition, med starka kluster inom mekanik, elteknik och fordonsindustri. Yrkesutbildningssystemet är väl utbyggt: 32 % av eleverna på gymnasial nivå är inskrivna i yrkes- eller tekniska program.^[21]

^[19] [World Bank Group, Vocational and Technical enrolment](#)

^[20] ^[21] [World Bank Group, Vocational and Technical enrolment](#)

Även på eftergymnasial nivå är utbildningskapaciteten betydande, där 36 % av de examinerade inom kortare eftergymnasiala utbildningar återfinns inom teknik, tillverkning och konstruktion.^[22]

Samtidigt präglas arbetsmarknaden för flera tekniska yrken av svaga framtidsutsikter, särskilt för operatörer och elektriker. Detta gäller i synnerhet i södra Italien, där arbetslösheten bland tekniska yrkesgrupper är hög och de ekonomiska drivkrafterna för internationell migration därmed är tydliga.

Italien har dessutom en etablerad tradition av internationell arbetsmigration och en närvarande italiensk diaspora i Norden, vilket bidrar till kännedom om regionen och kan sänka trösklarna för rekrytering till Sverige.

^[22] [OECD Data Explorer, Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

Slovenien

Trots sin relativt lilla befolkning har Slovenien en välutvecklad och tekniskt inriktad yrkesutbildning, vilket resulterar i en arbetskraft med hög kompetensnivå. Andelen elever i yrkes- eller tekniska program på gymnasial nivå är mycket hög (40,6 %)^[23] och även på eftergymnasial nivå är utbildningskapaciteten stark, där 33 % av de examinerade inom kortare eftergymnasiala utbildningar återfinns inom teknik, tillverkning och konstruktion.^[24] Detta ligger avsevärt över OECD-genomsnittet på 17,3 %.

Arbetsmarknadsutsikterna varierar mellan yrken. Efterfrågan bedöms som svagast för elektriker, medan montörer och operatörer har mer balanserade men fortsatt begränsade framtidsutsikter. I kombination med

^[23] [World Bank Group, Vocational and Technical enrolment](#)

^[24] [OECD Data Explorer, Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

relativt låga lönenivåer skapas därmed incitament för internationell rörlighet, om än i mindre volymer än i större länder.

Sloveniens kulturella, geografiska och klimatmässiga närhet till Sverige, tillsammans med hög teknisk utbildningskvalitet, gör landet till en potentiellt intressant men nischad rekryteringsmarknad för yrkesutbildad teknisk kompetens.

Intressanta målmarknader utanför EU

Serbien

Serbien har starka tekniska utbildningar med 34% inskrivna i yrkes- eller tekniska program och en växande export av kvalificerad arbetskraft inom industri och teknik.^[25] Det finns en etablerad serbisk diaspora i Sverige, vilket underlättar rekrytering och integration.

^[25] [World Bank Group, Vocational and Technical enrolment](#)

Ekonomiska incitament och närhet till EU som kandidatland för EU-medlemskap ökar rekryteringspotentialen.

Mexiko

Mexiko har en lång tradition av teknisk utbildning och en snabbt växande industribas, särskilt inom fordons- och elektroniksektorn. På gymnasial nivå väljer en betydande andel av eleverna tekniskt eller yrkesinriktade utbildningar (28,5 %), vilket bidrar till en bred bas av tekniskt kunnig arbetskraft.^[26] Även inom kortare eftergymnasiala utbildningar är teknikområdet starkt representerat, där 36 % av de examinerade återfinns inom teknik, tillverkning och konstruktion.^[27] Att Mexiko återfinns bland de tre största ursprungsländerna för beviljade arbetstillstånd i Sverige inom tekniska yrken

^[26] [World Bank Group, Vocational and Technical enrolment](#)

^[27] [OECD Data Explorer, Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

enligt SCB:s statistik indikerar redan etablerade migrationsmönster.^[28] Sammantaget, i kombination med tydliga ekonomiska drivkrafter och en växande internationell rörlighet bland yngre tekniker, positionerar detta Mexiko som en alltmer relevant och framväxande rekryteringsmarknad.

Indien

Indien har en enorm teknisk talangpool, särskilt inom ingenjörsyrken och industrirelaterad teknik.

Landet har länge varit ett nav för arbetskraftsexport, och toppar listan över arbetstillstånd i Sverige inom tekniska yrken enligt statistik från SCB.^[29] Starka ekonomiska incitament och etablerade rekryteringskanaler gör Indien till en strategiskt viktig marknad.

^[28] ^[29] [SCB, Arbetskraftsinvandrare från tredje land, 2024](#)

Målgruppens preferenser

Småstads-känsla (1)	4,49	4,38	4,55	4,58	5,32	4,67	4,39	6,40	Storstads-känsla (10)
Lugn livsstil (1)	4,46	4,49	4,74	5,00	5,24	4,28	4,38	5,48	Livlig/social livsstil (10)
Nära naturen (1)	4,59	4,16	4,59	4,34	5,05	4,25	4,24	5,74	Nära stadsliv (10)
Kallare klimat (1)	6,60	6,51	6,43	6,88	5,79	6,59	6,73	5,35	Varmare Klimat (10)
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko	

Graf: Respondenterna har fått ange sina preferenser på en skala från 1 till 10, där skalan representerar två ytterligheter. Lägre värden (ljusare färg) indikerar en starkare preferens för den ena ytterligheten, medan högre värden (starkare färg) indikerar en starkare preferens för den motsatta.

- Mexiko avviker tydligt med starkare preferenser för storstadsmiljö, mer social livsstil och närhet till stadsliv.
- De europeiska länderna visar en svag dragning mot lugnare livsstil och närhet till natur, särskilt i Estland, Italien och Ungern.
- De flesta länder uppvisar relativt balanserade preferenser och ligger nära mittpunkten i flera dimensioner, vilket indikerar anpassningsförmåga.
- Klimatpreferenser skiljer Mexiko från Europa, där Mexiko visar en något svagare preferens för svalare klimat än de europeiska länderna.

Målgruppens syn på god livsstil

Tillgång till natur och friluftsliv	8,13	8,35	7,67	8,13	8,06	7,75	7,76	7,88
Balans mellan arbete och privatliv	8,71	8,35	8,02	8,36	8,11	8,74	8,79	8,77
Prisvärt boende	8,57	8,27	8,33	8,14	7,95	8,14	8,97	8,35
Stadsutbud (restauranger, nattliv)	7,12	6,32	6,09	7,11	7,15	7,38	6,31	7,80
Kulturutbud (konserter, museer)	7,00	6,22	5,63	6,83	6,73	6,99	6,38	7,58
Familjeservice (barnomsorg, skolor)	7,29	7,16	7,48	8,00	7,44	7,67	7,72	8,29
Ren miljö / hållbarhet	7,94	8,42	7,85	8,14	7,84	8,36	8,73	8,91
Kort pendling / enkel rörlighet	8,43	7,96	7,71	8,08	7,94	7,96	8,33	8,62
Närhet till flygplatser / reseförbindelser	6,60	5,58	5,76	6,36	6,71	6,52	5,26	7,51
Internationell / engelskvänlig miljö	5,34	5,47	4,78	6,27	5,94	6,17	5,01	6,97
Lugn småskalighet / liten gemenskap	7,96	7,10	7,55	7,75	7,84	7,86	7,61	8,18
Stadspuls / storstadskänsla	5,74	5,48	4,94	6,11	6,05	6,13	5,21	7,45
Möjlighet att arbeta på distans	7,07	7,35	6,55	7,77	7,32	6,61	6,76	8,08
Vintersport och snöaktiviteter	6,18	5,96	5,93	5,73	6,37	6,12	5,25	6,46
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

Graf: Respondenterna har fått bedöma hur viktiga olika faktorer är för en god livsstil på en skala från 1 till 10, där 1 innebär att faktorn inte är viktig alls och 10 innebär att den är extremt viktig.

Färgskalan är relativ inom varje faktor: den ljusaste rutan visar lägsta genomsnittet bland länderna och den starkaste färgen visar högsta, med övriga länder däremellan. Det innebär att färgerna främst visar rankning inom respektive rad, snarare än nivåskillnader mellan olika faktorer.

Se nästa sida för summerande analys.

- Balans mellan arbete och privatliv är genomgående viktigast, med särskilt höga nivåer i Italien, Ungern, Polen och Mexiko, vilket visar att livskvalitet prioriteras högt oavsett geografisk kontext.
- Möjligheten till prisvärt boende och enkel rörlighet rankas högt i alla länder, särskilt i Ungern och Polen, vilket understryker vikten av vardagsnära praktiska förutsättningar.
- De europeiska länderna visar genomgående starka preferenser för natur, friluftsliv och lugnare livsmiljöer, med något högre värden i Polen, Estland, Portugal och Spanien.
- Samtliga länder ger höga betyg till ren miljö och hållbarhet, med särskilt stark betoning i Estland, Italien, Ungern och Mexiko.
- Stadspuls och kulturutbud är sekundära men varierar mellan länder. Mexiko och Sydeuropa avviker med högre preferens för stadspuls, internationell miljö och kulturellt utbud.
- Familjeservice, såsom tillgång till skolor och barnomsorg, är särskilt viktig i Portugal och Mexiko, vilket indikerar att beslut om livsstil i hög grad fattas utifrån familjens samlade behov.
- Det finns en positiv inställning till vintersport och snöaktiviteter, särskilt i Spanien och Mexiko där detta kan uppfattas som attraktivt, men även i Italien och Polen.

Drivkrafter för att flytta utomlands

Högre lön / bättre ekonomi	51,5%	69,6%	69,5%	70,3%	56,5%	60,9%	68,5%	53,9%
Bättre arbetsvillkor	45,6%	51,9%	43,9%	37,5%	50,0%	39,1%	30,3%	49,2%
Bättre balans mellan arbete och privatliv	35,3%	38,0%	26,8%	39,1%	33,9%	40,6%	42,7%	40,0%
Karriärutvecklingsmöjligheter	17,7%	29,1%	25,6%	39,1%	45,2%	40,6%	30,3%	47,7%
Prisvärt boende	25,0%	25,3%	42,7%	35,9%	27,4%	20,3%	25,8%	23,1%
Livsstilsförändring / nytt äventyr	22,1%	27,9%	26,8%	4,7%	17,7%	18,8%	23,6%	23,1%
Jobbtillgång inom mitt yrke	17,7%	22,8%	18,3%	21,9%	24,2%	23,2%	21,4%	10,8%
Tryggare miljö	23,5%	8,9%	18,3%	17,2%	25,8%	11,6%	7,9%	24,6%
Familjevänlig miljö	19,1%	17,7%	12,2%	21,9%	14,5%	14,5%	18,0%	16,9%
Tillgång till natur och friluftsliv	17,7%	15,2%	24,4%	12,5%	11,3%	10,1%	16,9%	13,9%
Högre kvalitet på vård, skola, barnomsorg	8,8%	8,9%	8,5%	12,5%	14,5%	17,4%	14,6%	24,6%
Närmare familj, partner eller vänner	16,2%	11,4%	11,0%	7,8%	14,5%	5,8%	14,6%	6,2%
Bättre tillgänglighet (infrastruktur)	7,4%	6,3%	3,7%	3,1%	1,6%	8,7%	7,9%	9,2%
Delade värderingar och kultur	7,4%	3,8%	4,9%	7,8%	9,7%	1,5%	5,6%	3,1%
Jämställdhet / inkludering	2,9%	1,3%	3,7%	6,3%	3,2%	5,8%	10,1%	4,6%
Internationell / engelskspråkig miljö	0,0%	8,9%	4,9%	3,1%	0,0%	2,9%	5,6%	3,1%
Tillgång till kultur- och stadsliv	2,9%	2,5%	2,4%	1,6%	1,6%	1,5%	2,3%	10,8%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika drivkrafter för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar en drivkraft och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Ekonomiska drivkrafter dominerar i samtliga länder. Högre lön och bättre ekonomi är den starkaste drivkraften överallt, särskilt i Estland, Tjeckien, Portugal och Ungern.
- Arbetsvillkor och balans mellan arbete och privatliv är centrala kompletterande faktorer som värderas högt i samtliga länder och därmed en viktig kommunikativ vinkel för att attrahera kompetens.
- Möjligheter till karriärutveckling sticker ut i Spanien, Portugal, Italien och Mexiko, vilket indikerar att internationell flytt ses som ett sätt att stärka långsiktiga karriär.
- Tjeckien och Portugal uppvisar relativt höga värden för prisvärt boende som drivkraft för flytt, vilket indikerar att boendekostnader och tillgång till bostäder utgör viktiga faktorer i flyttbeslutet i dessa länder.
- Tryggare miljö som drivkraft för flytt har generellt lägre betydelse, men får relativt större tyngd i Mexiko, Spanien och Polen.
- Mjuka värden har begränsad påverkan på flyttbeslutet. Faktorer som värderingar, kultur, jämställdhet och internationell miljö rankas genomgående lågt, vilket visar att flyttbeslutet främst är arbets- och försörjningsdrivet.

Hinder för att flytta utomlands

Höga levnadskostnader	48,5%	55,7%	29,3%	48,4%	41,9%	44,9%	39,3%	33,9%
Osäkerhet kring anställningstrygghet	30,9%	35,4%	37,8%	46,9%	25,8%	30,4%	42,7%	36,9%
Hög kostnad för flytt och att etablera sig	27,9%	26,6%	30,5%	18,8%	25,8%	26,1%	28,1%	26,2%
Avstånd till familj och vänner	29,4%	24,1%	30,5%	23,4%	21,0%	21,7%	29,2%	18,5%
Lägre lön än förväntat	14,7%	26,6%	20,7%	35,9%	24,2%	21,7%	20,2%	26,2%
Språkbarriärer	25,0%	12,7%	31,7%	20,3%	19,4%	23,2%	30,3%	20,0%
Svårt att hitta prisvärt boende	20,6%	26,6%	20,7%	26,6%	19,4%	23,2%	20,2%	18,5%
Begränsade jobbmöjligheter inom mitt yrke	16,2%	29,1%	14,6%	20,3%	24,2%	7,3%	16,9%	32,3%
Åtaganden kopplade till familj eller partner	17,7%	15,2%	31,7%	17,2%	21,0%	18,8%	14,6%	12,3%
Komplicerad visum-/tillståndprocesser	14,7%	17,7%	19,5%	7,8%	11,3%	15,9%	19,1%	24,6%
Begränsade karriärutvecklingsmöjligheter	11,8%	16,5%	11,0%	10,9%	17,7%	14,5%	14,6%	16,9%
Bristfällig information om utlandsmöjligheter	8,8%	7,6%	18,3%	14,1%	14,5%	15,9%	11,2%	7,7%
Byråkrati / administrativa processer	17,7%	6,3%	8,5%	14,1%	14,5%	15,9%	7,9%	12,3%
Oro kring säkerhet/trygghet	10,3%	12,7%	11,0%	9,4%	6,5%	5,8%	7,9%	10,8%
Osäkerhet kring vård, skola, barnomsorg	4,4%	11,4%	3,7%	9,4%	9,7%	8,7%	6,7%	7,7%
Obekant livsstil eller miljö	2,9%	7,6%	2,4%	9,4%	8,1%	4,4%	18,0%	7,7%
Svårt att överföra kvalifikationer / legitimation	4,4%	8,9%	7,3%	7,8%	9,7%	4,4%	7,9%	7,7%
Kulturella skillnader	8,8%	3,8%	8,5%	4,7%	3,2%	1,5%	2,3%	12,3%
Brist på socialt nätverk	5,9%	11,4%	0,0%	4,7%	6,5%	1,5%	3,4%	1,5%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexiko

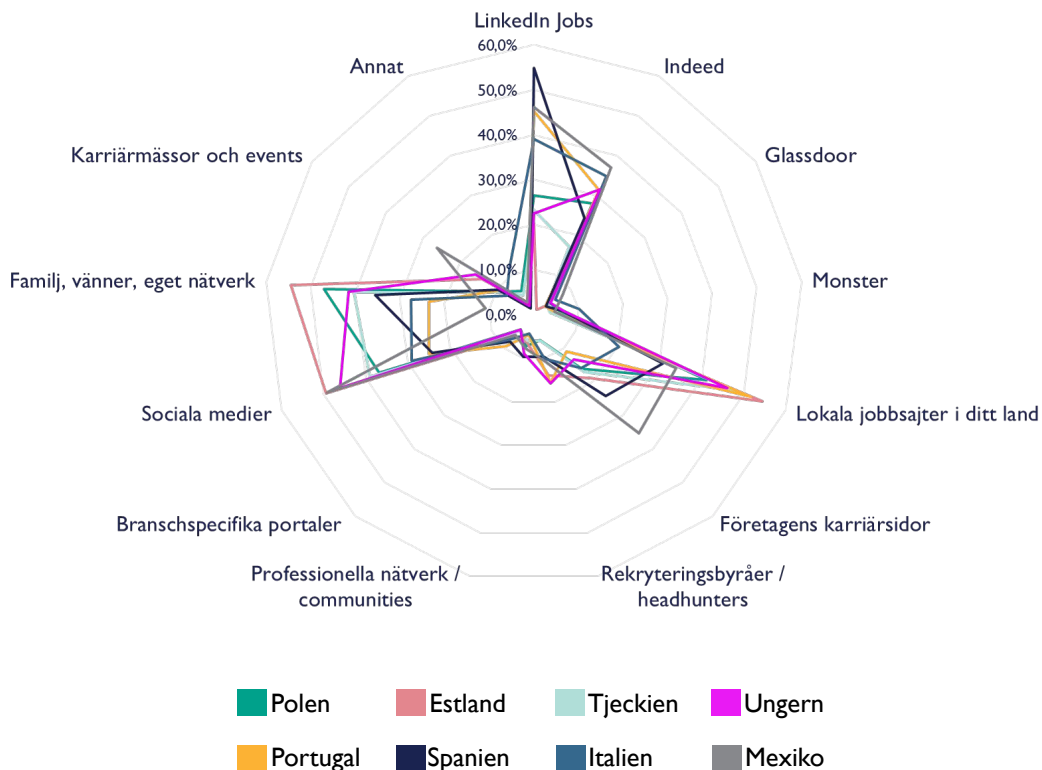
Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika hinder för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar ett upplevt hinder och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Höga levnadskostnader är det mest framträdande hindret i samtliga länder. Detta gäller särskilt i Estland, Polen och Portugal, vilket visar att privatekonomiska överväganden är centrala även vid internationell rörlighet.
- Osäkerhet kring anställningstrygghet utgör ett betydande hinder. Framför allt i Portugal och Ungern är oro kring stabila anställningsvillkor tydlig, vilket indikerar att trygghet prioriteras högt vid flyttbeslut.
- Höga kostnader för flytt och etablering utgör ett tydligt orosmoment, vilket understryker den stora betydelsen av ekonomiska faktorer och behovet av stöd vid en internationell flytt.
- Avstånd till familj och sociala relationer har också stor betydelse. Detta hinder är särskilt framträdande i Polen, Tjeckien och Ungern, vilket visar att social förankring påverkar flyttviljan.
- Språkbarriärer och begränsade jobbmöjligheter varierar mellan länder. Språk upplevs som ett större hinder i Tjeckien och Ungern, medan begränsad jobbtillgång inom yrket betonas i Estland och Mexiko.
- Byråkrati, kulturella skillnader och brist på socialt nätverk rankas genomgående lägre, vilket indikerar att de sällan utgör avgörande hinder för flyttbeslutet.

Kanaler för att söka jobb



- LinkedIn är en central kanal, särskilt i Sydeuropa och Mexiko, vilket visar att målgruppen i dessa länder i hög grad använder professionella och internationella plattformar.
- Lokala jobbsajter har fortsatt stor betydelse i Central- och Östeuropa samt i Portugal, där nationella plattformar används i hög utsträckning.
- Sociala medier är en viktig kompletterande kanal, med särskilt stark betydelse i Central- och Östeuropa samt i Mexiko.
- Familj, vänner och egna nätverk spelar en särskilt viktig roll i Estland, Polen, Ungern och Tjeckien, vilket understryker nätverksbaserad jobsökning i dessa länder.

Målgruppens flyttbenägenhet

	Flytt utomlands	Flytt till Sverige	Flytt till norra Sverige
Polen	4.47	4.96	4.69
Estland	6.04	5.08	4.95
Tjeckien	5.23	5.09	5.00
Portugal	5.16	5.75	5.66
Spanien	5.40	5.18	5.37
Italien	5.07	4.91	4.99
Ungern	5.25	5.33	4.75
Mexico	6.71	6.92	6.85
Genomsnitt	5.41	5.38	5.24

- Flytt till Sverige uppfattas som i stort sett lika attraktivt som flytt utomlands generellt, vilket indikerar att Sverige är ett konkurrenskraftigt alternativ i ett internationellt sammanhang.
- Mexiko utmärker sig med den högsta flyttbenägenheten i samtliga alternativ vilket tyder på hög mobilitet inom arbetskraften.
- I Polen, Portugal, Ungern och Mexiko ökar flyttviljan när Sverige anges som destination, medan den minskar något i övriga länder.
- I Spanien och Italien minskar flyttviljan när Sverige nämns, men ökar åter när norra Sverige anges som alternativ.

Bekvämlighet på engelska

Netto bekvämlighet



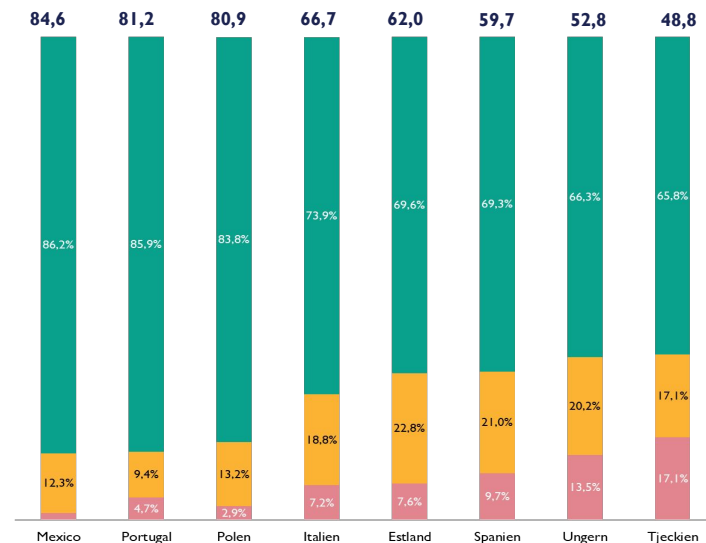
Väldigt bekväm,
något bekväm

Neutral

Något obekväm,
väldigt obekväm

Motivation att lära sig svenska

Netto motivation



Väldigt motiverad,
något motiverad

Neutral

Något omotiverad,
väldigt omotiverad

→ Kompetens inom vård och omsorg



Tandläkare
Sjuksköterskor
Undersköterskor

Bild: En manlig och kvinnlig tandläkare behandlar en patient

Litauen

Litauen har en mycket hög tandläkartäthet, cirka 116 tandläkare per 100 000 invånare, vilket är bland de högsta nivåerna inom EU.^[30] Landet examinerar årligen ett stort antal tandläkare i relation till befolkningsstorleken, vilket har bidragit till en mättad arbetsmarknad och hård konkurrens om tillgängliga tjänster. De ekonomiska incitamenten för att söka arbete i länder med högre lönenivåer är därmed tydliga. En undersökning bland nyexaminerade tandläkarstudenter från 2020 visar att cirka en tredjedel uppger en vilja att arbeta utomlands, bland annat i Sverige.^[31]

Litauen har även en stark utbildningskapacitet inom vårddyrken och en särskilt hög andel sjuksköterskor per

^[30] [Eurostat, Healthcare personnel statistics - dentists, pharmacists and physiotherapists](#)

^[31] [National Library of Medicine, International migration of Lithuanian oral health professionals: a survey of graduates](#)

invånare, 747 per 100 000 invånare.^[32] Samtidigt tillhör lönenivåerna inom vårdsektorn de lägsta i EU, vilket skapar en tydlig så kallad push-faktor för migration. I kombination med kulturell och klimatomfattig närhet till Sverige gör detta Litauen till en högprioriterad och strategiskt relevant målmarknad för internationell rekrytering inom vård och omsorg.

Portugal

Portugal uppvisar en mycket hög andel tandläkare per invånare, cirka 121 per 100 000 invånare,^[33] vilket indikerar ett överskott av yrkesverksamma i förhållande till efterfrågan, särskilt bland nyexaminerade. Lönenivåerna inom tandvården är generellt betydligt lägre än i norra Europa, vilket skapar starka ekonomiska

drivkrafter för migration. Det finns redan etablerade migrationsflöden av portugisiska tandläkare till bland annat Storbritannien och Frankrike, vilket visar att yrkesgruppen är internationellt mobil.

Även bland sjuksköterskor är Portugal ett land med mycket hög yrkestäthet, 759 per 100 000 invånare vilket är särskilt högt, i kombination med stor årlig utbildningsproduktion.^[34] Begränsade karriärmöjligheter och låga löner driver många portugisiska sjuksköterskor att söka arbete i andra europeiska länder, där de utgör en etablerad och efterfrågad yrkesgrupp.

Rumänien

Rumänien har ett stort antal utbildade tandläkare och låga inhemska löner. Landets utbildningssystem erbjuder dessutom tandläkarutbildningar på engelska och franska

^[32] [Eurostat, Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

^[33] [Eurostat, Healthcare personnel statistics - dentists, pharmacists and physiotherapists](#)

^[34] [Eurostat, Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

utöver rumänska, vilket bidrar till hög utbildningsproduktion och underlättar internationell rörlighet inom EU. Detta indikerar både hög mobilitet och god anpassningsförmåga hos arbetskraften.

Rumänien är ett av de EU-länder som har haft det största utflödet av sjuksköterskor till Västeuropa, särskilt sedan EU-inträdet 2007. Migrationen drivs främst av låga lönenivåer och begränsade resurser inom det nationella vårdsystemet, vilket har lett till omfattande arbetskraftsrörlighet, inte minst till länder som Tyskland och Frankrike. Sammantaget betraktas Rumänien som en av EU:s största exportörer av vårdpersonal. Samtidigt har nationella policyåtgärder införts i syfte att bromsa utflödet, då den omfattande migrationen har haft negativa konsekvenser för den inhemska vårdsektorn.

Spanien

Spanien har en relativt hög sjukskötersketäthet och

framförallt många nytexaminerade sjuksköterskor har svårt att få fasta anställningar, vilket bidrar till omfattande arbetskraftsmigration. Spanska sjuksköterskor är väl representerade i flera europeiska länder, däribland Tyskland och Finland. Regionen Norra Savolax (North Savo) i Finland utgör ett tydligt exempel på hur riktad internationell rekrytering har genomförts, där sjuksköterskor från Spanien har rekryterats genom strukturerade kampanjer. Dessa har kombinerats med omfattande stödpaket för etablering och språkinläring, som i många fall erbjudits redan före flytten, vilket har bidragit till en mer framgångsrik integration på arbetsmarknaden. Utöver sjuksköterskor har Spanien även en mycket stor grupp undersköterskor, cirka 1229 per 100 000 invånare, vilket breddar rekryteringsbasen och skapar ytterligare potential för internationell kompetensförsörjning.^[35]

^[35] [Eurostat. Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

Italien

Italien utbildar ett stort antal sjuksköterskor, men det råder betydande regionala skillnader i både tillgång och arbetsvillkor. Ekonomiska incitament för migration är tydliga, och länder som Tyskland och Österrike är de största mottagarna av italienska sjuksköterskor. Precis som i Spanien finns även i Italien en mycket stor grupp undersköterskor, cirka 1101 per 100 000 invånare, vilket ger ytterligare rekryteringspotential.^[36] Både Italien och Spanien är relevanta målmarknader specifikt för sjuksköterskor och undersköterskor eftersom yrkestätheten för tandläkare är betydligt lägre.

Estland

Estland har en välutbildad sjuksköterskekår och en hög yrkestäthet per invånare, 664 per 100 000 invånare.^[37]

^[36] [Eurostat. Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

^[37] [Eurostat. Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

Även tandläkaretätheten i Estland är relativt hög. Den geografiska och kulturella närheten till Norden, i kombination med ett tydligt lönegap, gör att migration till Finland är vanligt förekommande. Dessa mönster indikerar även potential för rekrytering till Sverige.

Polen

Polen har en stabil tillgång på tandläkare men framförallt sjuksköterskor. Samtidigt står landet dock inför utmaningar kopplade till en åldrande personalstyrka och utflyttning av yngre yrkesverksamma. Polska sjuksköterskor har en lång tradition av migration till bland annat Tyskland och Finland. Enligt OECD:s *International Migration Outlook* (senaste upplagor) är Polen ett av de länder som står för den största internationella utvandringen av sjuksköterskor. Kombinationen av hög utbildningsnivå, goda språkkunskaper och EU-legitimation gör dem särskilt attraktiva ur ett rekryteringsperspektiv.

Intressanta målmarknader utanför EU

Serbien

Serbien har en något lägre tandläkartäthet än EU-genomsnittet, men en hög utbildningsproduktion av nya tandläkare. Lönenivåerna är låga, vilket gör att många unga tandläkare söker sig till EU-länder för arbete. Geografisk närhet, relativt goda engelskkunskaper bland yngre generationer och en tydlig ambition att arbeta inom EU gör serbiska tandläkare till en potentiell målgrupp. Serbien har även en hög utbildningsproduktion av sjuksköterskor. Tyskland har under flera år aktivt rekryterat serbiska sjuksköterskor genom bilaterala avtal, där möjligheten till högre löner och EU-uppehållstillstånd fungerar som starka drivkrafter.

Filippinerna

Filippinerna är ett av världens största ursprungsländer för sjuksköterskor och har sedan länge en etablerad roll som

exportland av vårdpersonal. Landet har välutvecklade och professionaliserade rekryteringsstrukturer gentemot flera mottagarländer, däribland USA, Storbritannien, Kanada, Tyskland och Finland. En stor del av utbildningssystemet är anpassat för internationell arbetsmarknad, med undervisning på engelska och utbildningar som ofta är internationellt gångbara.

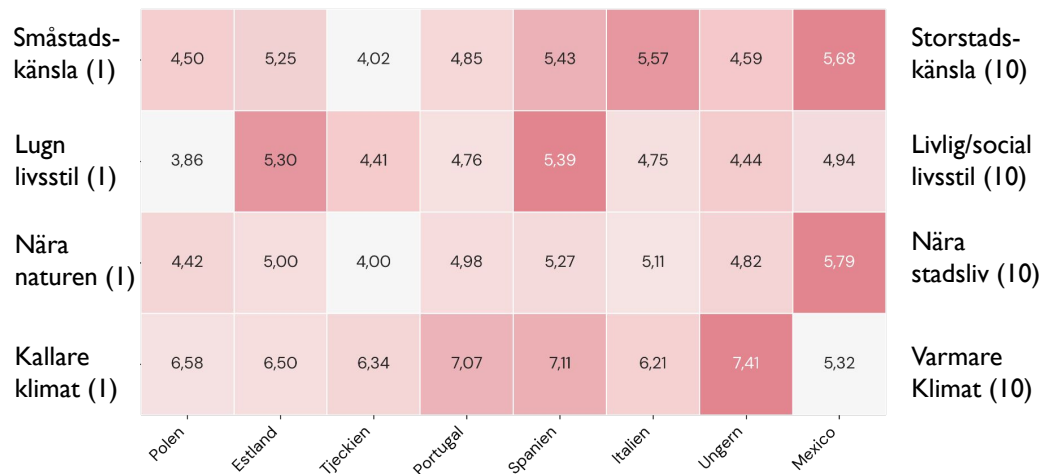
Filippinerna omfattas inte av WHO:s *Health Workforce Support and Safeguards List*, vilket innebär att internationell rekrytering generellt inte bedöms riskera att underminera den nationella vårdkapaciteten. Samtidigt rekommenderas ofta bilaterala avtal vid större rekryteringsvolym. Det finns också ett stort antal specialiserade rekryteringsaktörer som arbetar med att matcha filippinska sjuksköterskor med arbetsgivare i andra länder, vilket underlättar strukturerad och långsiktig rekrytering.

Indien

Indien är ett av världens största ursprungsländer för vårdpersonal och har omfattande, långvariga migrationsflöden till bland annat Storbritannien, Tyskland, Kanada och Gulfstaterna. Landet har en mycket stor utbildningskapacitet inom vård och omsorg, i kombination med goda engelskkunskaper, vilket gör indisk vårdpersonal särskilt attraktiv på den internationella arbetsmarknaden.

Enligt OECD:s *International Migration Outlook* (senaste upplagor) tillhör Indien, tillsammans med Filippinerna och Polen, de länder som står för den största internationella utvandringen av sjuksköterskor. Sammantaget gör detta Indien till en strategiskt viktig och väl etablerad rekryteringsmarknad för länder med långsiktiga behov av vårdkompetens.

Målgruppens preferenser



Graf: Respondenterna har fått ange sina preferenser på en skala från 1 till 10, där skalan representerar två ytterligheter. Lägre värden (ljusare färg) indikerar en starkare preferens för den ena ytterligheten, medan högre värden (starkare färg) indikerar en starkare preferens för den motsatta.

- Vård- och omsorgspersonal i de flesta länder efterfrågar varken tydlig småstad/natur eller ren storstad, utan en balanserad livsstil.
- Mexiko sticker ut som mest urbant med högst preferens för storstad, urbana bekvämligheter och social livsstil.
- Varmt klimat värderas högt i Ungern, Spanien och Portugal, medan Mexiko och Centraleuropa lägger mindre vikt vid klimat.
- Polen och Tjeckien visar lägre preferenser för stad, urbanitet och social livsstil vilket tyder på större acceptans för lugnare och mindre urbana miljöer.

Målgruppens syn på god livsstil

Tillgång till natur och friluftsliv	8,08	7,90	7,84	7,83	7,41	6,82	8,12	7,62
Balans mellan arbete och privatliv	8,72	8,80	8,18	8,96	8,46	7,89	8,71	9,15
Prisvärt boende	8,11	8,95	9,02	8,83	8,55	7,93	9,21	8,47
Stadsutbud (restauranger, nattliv)	7,00	7,00	6,48	7,57	7,46	7,39	6,97	7,53
Kulturutbud (konserter, museer)	6,64	6,25	6,18	6,83	6,64	6,82	7,24	6,91
Familjeservice (barnomsorg, skolor)	7,58	7,90	8,05	8,28	7,68	7,68	6,82	8,29
Ren miljö / hållbarhet	8,00	8,15	8,70	8,85	7,91	8,39	9,21	9,03
Kort pendling / enkel rörlighet	8,50	8,00	7,86	8,93	7,91	8,00	8,21	8,97
Närhet till flygplatser / reseförbindelser	7,19	5,35	5,57	6,72	6,30	7,04	5,85	7,21
Internationell / engelskvänlig miljö	5,75	4,60	4,80	6,41	5,82	6,07	5,85	6,85
Lugn småskalighet / liten gemenskap	7,92	6,60	7,61	7,54	7,64	7,89	7,62	8,53
Stadspuls / storstadskänsla	5,08	5,95	4,73	6,46	6,68	6,43	5,50	6,82
Möjlighet att arbeta på distans	6,19	6,80	5,98	7,11	6,95	6,39	6,85	8,29
Vintersport och snöaktiviteter	4,89	5,45	5,86	5,74	5,43	5,54	5,15	6,32
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexico

Graf: Respondenterna har fått bedöma hur viktiga olika faktorer är för en god livsstil på en skala från 1 till 10, där 1 innebär att faktorn inte är viktig alls och 10 innebär att den är extremt viktig.

Färgskalan är relativ inom varje faktor: den ljusaste rutan visar lägsta genomsnittet bland länderna och den starkaste färgen visar högsta, med övriga länder däremellan. Det innebär att färgerna främst visar rankning inom respektive rad, snarare än nivåskillnader mellan olika faktorer.

Se nästa sida för summerande analys.

- Natur, balans mellan arbete och privatliv samt prisvärt boende värderas högt oavsett ursprungsland, vilket visar på relativt samstämmiga grundbehov inom vård och omsorg. Italien visar dock något lägre nivåer i jämförelse med de andra länderna.
- Sydeuropa och Mexiko mer urbana. Framförallt Portugal, Spanien, Italien och särskilt Mexiko värderar stadspuls, urbana bekvämligheter och kulturutbud högre än övriga länder, vilket pekar på en starkare dragning mot stadsliv.
- Central- och Östeuropa mer småskaligt. Framförallt Tjeckien, men även Polen, Ungern och Estland prioriterar i högre grad lugn livsstil, småskalighet och närhet till natur, och värderar storstadskänsla lägre.
- Familjeservice, kort pendling och enkel rörlighet är särskilt högt värderat i Portugal, Mexiko och Polen, vilket indikerar att flytt ofta ses som ett hushållsbeslut.
- Intresset för internationell/engelskspråkig miljö är generellt lägre i Central- och Östeuropa, men högre i Portugal och Mexiko – en viktig skillnad för onboarding och kommunikation.
- Vintersport och snöbaserade aktiviteter är genomgående lägst värderade, särskilt i Polen och Ungern. Mexiko och Portugal, som inte är vintersportländer, visar större intresse tillsammans med Tjeckien.

Drivkrafter för att flytta utomlands

Högre lön / bättre ekonomi	52,8%	85,0%	59,1%	76,1%	58,9%	50,0%	61,8%	64,7%
Bättre arbetsvillkor	38,9%	70,0%	45,5%	45,7%	55,4%	42,9%	52,9%	47,1%
Bättre balans mellan arbete och privatliv	22,2%	35,0%	31,8%	28,3%	30,4%	46,4%	44,1%	67,7%
Karriärutvecklingsmöjligheter	36,1%	50,0%	29,6%	30,4%	39,3%	35,7%	23,5%	55,9%
Jobbtillgång inom mitt yrke	30,6%	30,0%	20,5%	15,2%	32,1%	21,4%	29,4%	23,5%
Prisvärt boende	22,2%	30,0%	31,8%	37,0%	21,4%	10,7%	23,5%	20,6%
Livsstilsförändring / nytt äventyr	25,0%	35,0%	31,8%	19,6%	21,4%	14,3%	14,7%	23,5%
Högre kvalitet på vård, skola, barnomsorg	11,1%	5,0%	20,5%	10,9%	14,3%	17,9%	20,6%	23,5%
Tillgång till natur och friluftsliv	11,1%	20,0%	20,5%	8,7%	14,3%	0,0%	23,5%	17,7%
Tryggare miljö	13,9%	25,0%	15,9%	17,4%	12,5%	7,1%	5,9%	17,7%
Närmare familj, partner eller vänner	27,8%	15,0%	20,5%	13,0%	7,1%	7,1%	8,8%	8,8%
Familjevänlig miljö	13,9%	10,0%	13,6%	26,1%	5,4%	3,6%	14,7%	14,7%
Tillgång till kultur- och stadsliv	5,6%	10,0%	9,1%	2,2%	3,6%	0,0%	5,9%	11,8%
Bättre kommunikationer (infrastruktur)	2,8%	5,0%	4,6%	4,4%	5,4%	3,6%	2,9%	5,9%
Delade värderingar och kultur	5,6%	5,0%	0,0%	2,2%	3,6%	7,1%	2,9%	2,9%
Jämställdhet / inkludering	2,8%	0,0%	2,3%	6,5%	7,1%	0,0%	2,9%	5,9%
Internationell / engelskänlig miljö	5,6%	5,0%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexico

Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika drivkrafter för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar en drivkraft och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Ekonomiska drivkrafter dominerar i samtliga länder, men är särskilt starka i Estland, Portugal och Mexiko.
- Arbetsvillkor är en central drivkraft i Estland, där hela 70 procent anger detta som skäl till flytt, vilket tydligt skiljer landet från övriga.
- Balans mellan arbete och privatliv är särskilt viktigt i Mexiko. Även Italien och Ungern visar relativt höga nivåer, vilket indikerar att livskvalitet väger tungt i dessa länder.
- Karriärutveckling som drivkraft är tydligast i Mexiko och Estland och betydligt svagare i exempelvis Ungern och Tjeckien. Detta tyder på att internationell rörlighet i vissa länder är mer kopplad till professionell utveckling än i andra.
- Tillgång till jobb är generellt en mindre drivkraft än ekonomi och arbetsvillkor, men är relativt viktig i Spanien och Polen, vilket kan spegla mer osäkra nationella arbetsmarknader i vårdsektorn.
- Prisvärt boende är en viktig faktor i Portugal och Tjeckien, men har låg betydelse i Italien. Detta indikerar skillnader i hur boendekostnader upplevs påverka flyttbeslutet.
- Livsstilsförändring och äventyr har störst betydelse i Estland och Tjeckien, medan den är betydligt mindre viktig i Sydeuropa.
- Trygghet och kvalitet i offentliga tjänster spelar en mer framträdande roll i Tjeckien, Ungern och Mexiko än i Italien och Spanien, vilket kan spegla skillnader i tillit till det egna välfärdssystemet.

Hinder för att flytta utomlands

Höga levnadskostnader	41,7%	35,0%	34,1%	52,2%	44,6%	25,0%	14,7%	50,0%
Osäkerhet kring anställningstrygghet	36,1%	45,0%	50,0%	41,3%	35,7%	32,1%	29,4%	23,5%
Lägre lön än förväntat	2,8%	45,0%	29,6%	34,8%	30,4%	32,1%	8,8%	26,5%
Avstånd till familj och vänner	36,1%	25,0%	29,6%	34,8%	23,2%	21,4%	20,6%	17,7%
Språkbarriärer	38,9%	35,0%	18,2%	17,4%	12,5%	17,9%	32,4%	29,4%
Svårt att hitta prisvärt boende	16,7%	30,0%	31,8%	28,3%	30,4%	17,9%	20,6%	20,6%
Begränsade jobbmöjligheter	8,3%	50,0%	20,5%	13,0%	23,2%	17,9%	23,5%	23,5%
Höga omkostnader för flytt	22,2%	25,0%	25,0%	21,7%	21,4%	14,3%	20,6%	26,5%
Familjeåtaganden	27,8%	10,0%	36,4%	26,1%	26,8%	25,0%	17,7%	5,9%
Komplicerade visum-/tillståndprocesser	27,8%	30,0%	6,8%	15,2%	12,5%	0,0%	20,6%	35,3%
Byråkrati / administrativa processer	11,1%	25,0%	11,4%	13,0%	14,3%	10,7%	11,8%	26,5%
Begränsade karriärutvecklingsmöjligheter	11,1%	20,0%	15,9%	4,4%	8,9%	25,0%	20,6%	5,9%
Svårt att överföra kvalifikationer / legitimation	0,0%	10,0%	11,4%	6,5%	17,9%	0,0%	29,4%	20,6%
Bristfällig information om utlandsmöjligheter	0,0%	25,0%	4,6%	4,4%	10,7%	14,3%	8,8%	5,9%
Obekant livsstil eller miljö	5,6%	10,0%	13,6%	8,7%	1,8%	3,6%	14,7%	11,8%
Osäkerhet kring vård, skola, barnomsorg	5,6%	10,0%	9,1%	8,7%	7,1%	7,1%	8,8%	5,9%
Brist på socialt nätverk	11,1%	20,0%	0,0%	4,4%	0,0%	7,1%	5,9%	0,0%
Oro kring säkerhet/trygghet	11,1%	0,0%	6,8%	6,5%	5,4%	0,0%	8,8%	5,9%
Kulturella skillnader	8,3%	0,0%	2,3%	8,7%	3,6%	3,6%	2,9%	8,8%
	Polen	Estland	Tjeckien	Portugal	Spanien	Italien	Ungern	Mexico

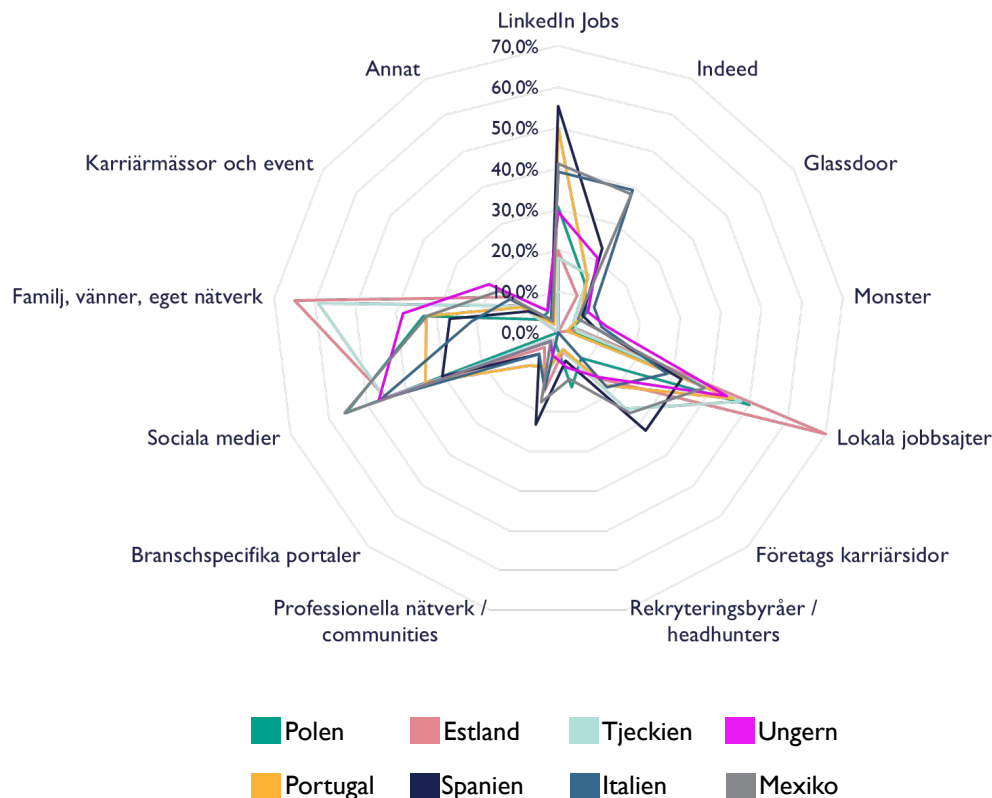
Graf: Grafen visar procentuell andelen respondenter i varje land som anger olika hinder för att flytta utomlands för att arbeta och bo. Varje rad motsvarar ett upplevt hinder och varje kolumn ett land, vilket gör det möjligt att jämföra länderna sida vid sida.

Färgskalan är relativ inom varje drivkraft: ljus färg visar lägst nivå och mörk färg högst nivå bland länderna. Färgerna ska därför tolkas som jämförelser mellan länder inom samma rad, inte mellan olika drivkrafter.

En sammanfattande analys följer på nästa sida.

- Höga levnadskostnader är det mest framträdande hindret i flera länder, särskilt i Portugal, Mexiko, Spanien och Polen, vilket indikerar oro för om lönenivåerna räcker för ett rimligt vardagsliv.
- Osäkerhet kring anställningstrygghet är ett betydande hinder i Tjeckien och Estland, vilket pekar på en försiktighet inför internationella arbetsmarknader.
- Risk för lägre lön än förväntat sticker ut i Estland, där denna oro är ovanligt stark jämfört med övriga länder.
- Avstånd till familj och vänner är ett återkommande hinder i samtliga länder, men är särskilt framträdande i Polen, Tjeckien och Portugal, vilket tyder på att social förankring väger tungt i flyttbeslutet.
- Språkbarriärer upplevs som ett tydligt hinder i Polen och Ungern, medan de har mindre betydelse i Sydeuropa.
- Svårigheter att hitta prisvärt boende anges som ett hinder i flera länder, särskilt i Tjeckien, Spanien och Estland, vilket kan förstärka oron kring etablering i ett nytt land.
- Administrativa hinder, såsom visum- och arbetstillståndprocesser, är främst ett bekymmer i Mexiko, men har relativt låg betydelse i EU-länderna.
- Kulturella faktorer, trygghet och social inkludering spelar genomgående en underordnad roll och anges sällan som avgörande hinder.

Kanaler för att söka jobb



- LinkedIn Jobs är en central rekryteringskanal i flera marknader, särskilt i Spanien och Portugal, men även i Mexiko och Italien.
- Samtidigt dominerar lokala jobbsajter i Estland och Polen, och spelar även en viktig roll i Tjeckien och Ungern.
- Sociala medier är viktigare än förväntat för vård- och omsorgspersonal, med särskilt högt genomslag i Polen och Mexiko.
- Personliga nätverk är genomgående betydelsefulla, framför allt i Estland och Tjeckien, vilket understryker potentialen i referral- och ambassadörsbaserade insatser.
- Indeed fungerar som en stark kompletterande kanal i Italien och Mexiko.

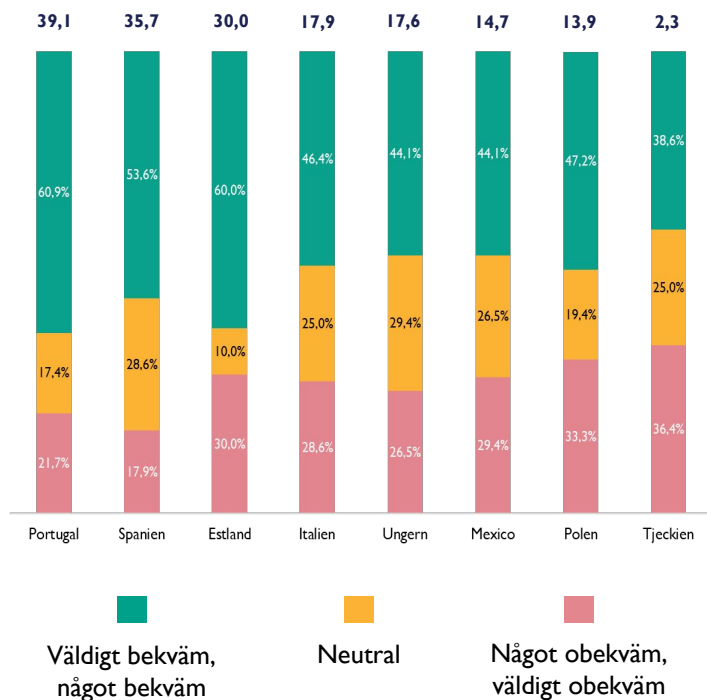
Målgruppens flyttbenägenhet

	Flytt utomlands	Flytt till Sverige	Flytt till norra Sverige
Polen	4.14	4.08	3.94
Estland	6.35	5.75	4.95
Tjeckien	5.23	5.25	4.95
Portugal	4.54	4.28	4.22
Spanien	4.88	4.96	5.00
Italien	4.96	4.68	4.75
Ungern	4.94	4.94	4.56
Mexico	6.65	6.44	6.41
Genomsnitt	5.10	4.99	4.83

- Mexiko och Estland har tydligt högst flyttbenägenhet i samtliga dimensioner (utomlands, till Sverige och till norra Sverige), vilket gör dem till de mest rörliga och mottagliga målmarknaderna.
- Flyttviljan minskar stegvis från att flytta utomlands → till Sverige → till norra Sverige i nästan alla länder med undantag för Spanien som visar motsatt mönster.
- Även Italien visar mer positiv attityd till norra Sverige än Sverige generellt.
- Polen och Portugal uppvisar lägst flyttbenägenhet, särskilt kopplat till norra Sverige, vilket tyder på behov av tydligare incitament och mer konkret information för att väcka intresse.

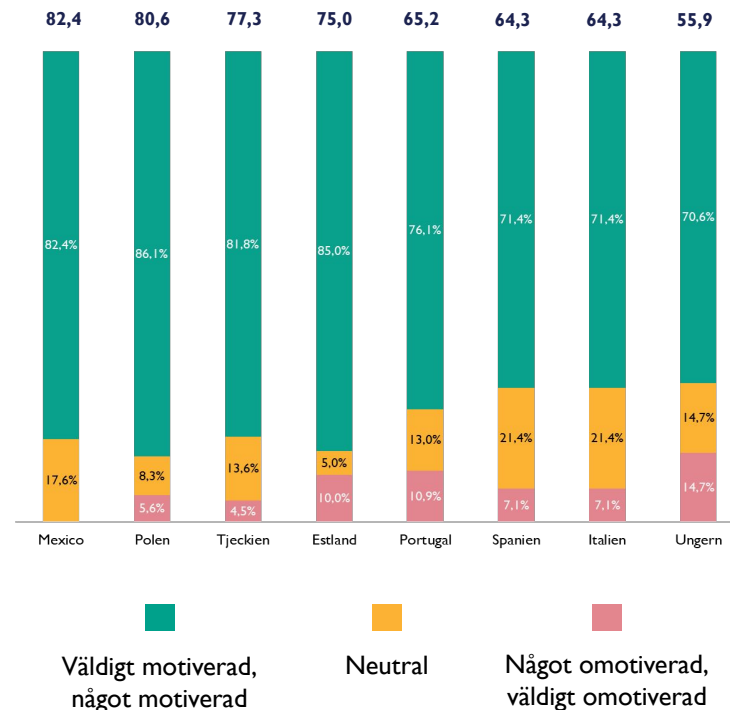
Bekvämlighet på engelska

Netto bekvämlighet



Motivation att lära sig svenska

Netto motivation



BILDEN AV SVERIGE



BILDEN AV SVERIGE

Den övergripande bilden av Sverige är genomgående positiv i samtliga undersökta länder. Sverige associeras i hög grad med trygghet, hög livskvalitet, samhällsstabilitet och fungerande offentliga system. Dessa faktorer bidrar till att Sverige generellt uppfattas som ett attraktivt land att bo och arbeta i. Trots detta är den faktiska benägenheten att flytta till Sverige relativt måttlig i de flesta europeiska länder, även när scenariot inkluderar ett attraktivt jobberbjudande.

Mexiko utgör ett tydligt undantag från detta mönster. Där är viljan att flytta till Sverige – och även till norra Sverige specifikt – markant högre än i samtliga europeiska länder. Detta kan delvis förklaras av större ekonomiska skillnader, upplevda karriärmöjligheter, samt Sveriges starka image kopplat till välfärd, säkerhet och långsiktig stabilitet. För respondenter i Mexiko framstår Sverige i högre grad som ett tydligt steg upp i livskvalitet och framtidsmöjligheter, jämfört med respondenter i Europa där alternativen kan finnas närmare geografiskt och kulturellt.

Bilden av Sverige, och i synnerhet norra Sverige, präglas av relativt ensidiga associationer där vinter, kyla, snö och mörker dominerar. Dessa associationer fungerar både som en differentierande styrka och som en potentiell begränsning. För vissa målgrupper bidrar bilden av norra Sverige till en upplevelse av unikheter, natur- och friluftsliv samt autenticitet. För andra fungerar samma associationer som avskräckande faktorer, särskilt kopplat till klimat, dagsljus och upplevd isolering.

För att stärka attraktionskraften krävs därför en bredare och mer nyanserad berättelse om livet i Sverige och norra Sverige. En sådan berättelse bör i större utsträckning synliggöra vardagsliv, samhällsservice, arbetsliv, boendemiljöer, familjeliv, fritidsaktiviteter och livskvalitet under årets alla säsonger. Genom att komplettera den dominerande vinterbilden med fler konkreta och vardagsnära perspektiv kan trösklar sänkas och målgruppernas föreställningar bli mer realistiska och balanserade.

Associationer till Sverige



Associationer till norra Sverige



Skillnaden i upplevd attraktionskraft mellan Sverige som helhet och norra Sverige specifikt är relativt liten. Även om kännedomen om Sverige generellt är högre än om norra Sverige, är associationerna till respektive plats i stort sett likartade. Flyttviljan ligger också på ungefär samma nivå, vilket indikerar att norra Sverige i stor utsträckning uppfattas som en förlängning av den generella Sverigebilden snarare än som en tydligt avgränsad region med egna unika förutsättningar.

Ett intressant mönster är att viljan att flytta utomlands i vissa fall ökar när Sverige nämns specifikt, jämfört med en generell fråga om internationell flytt. Detta gäller särskilt i Polen och Mexiko, samt i viss mån i Spanien och Portugal. I Spanien och Mexiko ökar viljan ytterligare marginellt när norra Sverige nämns specifikt, vilket indikerar att regionen där inte uppfattas som mindre attraktiv än Sverige i stort – snarare tvärtom för vissa målgrupper. I övriga länder minskar dock flyttviljan när Sverige nämns som destination, vilket kan tolkas som att andra länder uppfattas som mer närliggande eller realistiska alternativ.

	Flytt utomlands	Flytt till Sverige	Flytt till norra Sverige
Polen	5.23	5.41	5.19
Estland	5.85	5.24	5.01
Tjeckien	5.32	4.94	4.69
Portugal	5.13	5.36	5.19
Spanien	5.22	5.27	5.29
Italien	5.49	5.42	5.33
Ungern	5.16	5.12	4.78
Mexico	6.86	7.11	7.16
Genomsnitt	5.53	5.49	5.33

Kanaler som formar bilden av Sverige

I majoriteten av de undersökta länderna är nyhetsmedier den främsta källan till bilden av Sverige. Detta gäller dock inte i Estland, Polen och Mexiko, där sociala medier har störst påverkan på hur Sverige uppfattas. I dessa länder rankas sociala medier före traditionella nyhetskanaler, vilket understryker vikten av närvaro, tonalitet och innehåll i digitala och sociala kanaler.

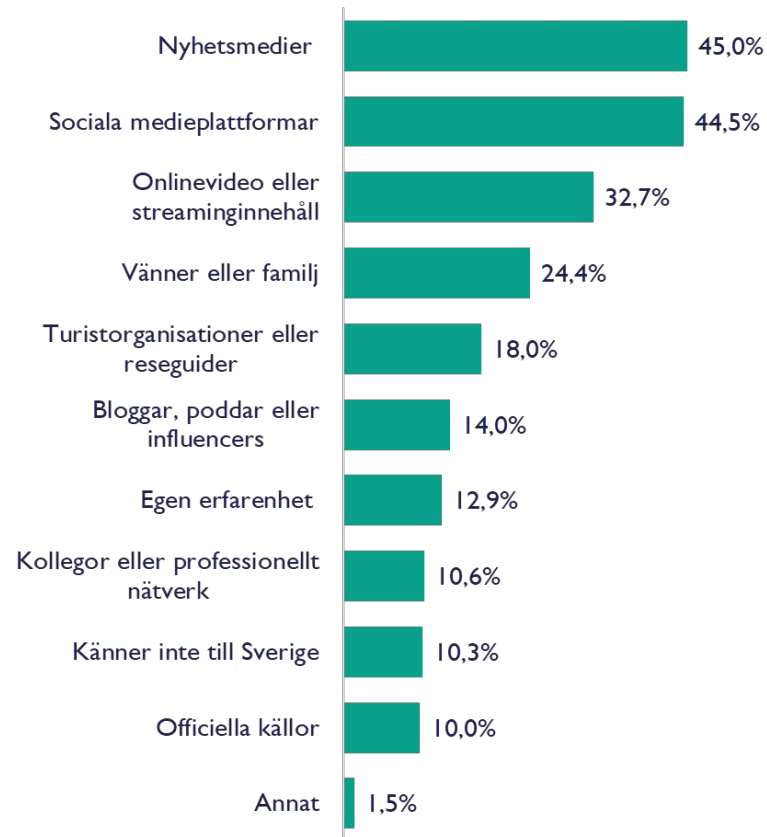
I samtliga länder återfinns onlinevideo och streamingtjänster bland de tre viktigaste källorna till Sverigebilden. Detta kan delvis kopplas till den internationella spridningen av svenska tv-serier och filmer på globala streamingplattformar, vilka bidrar till att forma uppfattningar om samhälle, livsstil och miljöer i Sverige.

Mexiko utmärker sig särskilt genom att sociala medier är den enskilt viktigaste källan, följt av onlinevideo/streaming, medan nyhetsmedier först kommer på tredje plats. Detta innebär att berättelsen om

Sverige i hög grad formas av informella, visuella och personliga narrativ snarare än traditionell journalistik. Även Estland avviker genom att sociala medier, personlig erfarenhet samt familj och vänner är de mest inflytelserika källorna, före både streaming och nyhetsmedier. Detta kan sannolikt förklaras av Estlands geografiska närhet till Sverige och etablerade sociala, arbetsrelaterade och historiska kopplingar mellan länderna.

Bland de fem mest betydelsefulla kanalerna som formar bilden av Sverige återfinns även en bred variation av källor, såsom familj och vänner, turistbyråer och reseguider, bloggar, podcasts samt influencers. I Spanien nämns även kollegor och professionella nätverk i högre utsträckning, vilket kan indikera existerande arbetsrelaterade kopplingar till Sverige – exempelvis genom internationella företag, projekt eller tidigare migration inom samma yrkesgrupp.

Sammantaget visar resultaten att bilden av Sverige formas genom en kombination av formella och informella kanaler, där personliga berättelser, digitala medier och visuellt innehåll spelar en allt större roll. Detta har tydliga implikationer för framtida attraktions- och rekryteringsinsatser, där kommunikationen behöver vara målgruppsanpassad, narrativt stark och närvarande i de kanaler där målgrupperna faktiskt hämtar sin information.



INFORMATION OCH STÖD

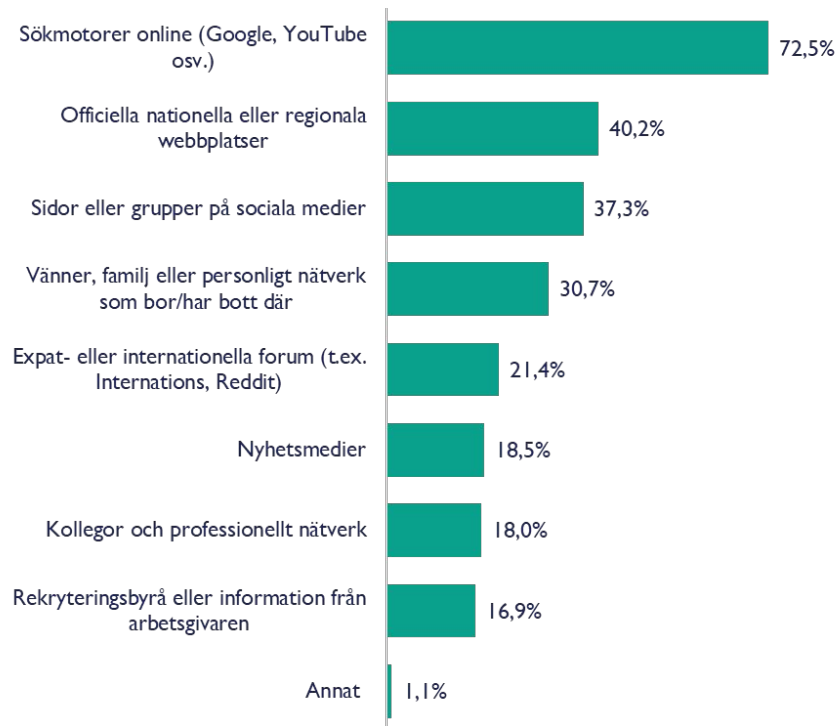


INFORMATION OCH STÖD

Kanaler för informationsinhämtning

Undersökningen visar att informationsinhämtning inför en eventuell internationell flytt i första hand sker genom egen online-sökning samt via officiella nationella och regionala webbplatser. Detta är ett förväntat mönster, men resultaten understryker tydligt vikten av att relevant, korrekt och målgruppsanpassad information är lätt att hitta digitalt.

Särskilt viktigt är att information om arbete, boende, livsvillkor, familjeservice och praktiska etableringsfrågor är strukturerad på ett sätt som gör den sökmotoroptimerad (SEO) och tillgänglig via generella sökningar. För Jämtland Härjedalen innebär detta att regionens digitala närvaro behöver fungera som en samlad ingång för internationella målgrupper, snarare än att informationen är utspridd över flera separata webbplatser och aktörer.



Samtidigt pekar resultaten på en pågående förändring i hur människor söker och tar till sig information. I takt med att AI-baserade söktjänster, såsom ChatGPT och andra generativa språkmodeller, i allt större utsträckning används som primära informationskällor, uppstår nya krav på hur information tillgängliggörs digitalt. Även om utvecklingen fortfarande är i ett tidigt skede, indikerar detta att regioner och platser på sikt behöver säkerställa att deras innehåll är:

- tydligt strukturerat,
- faktabaserat och konsekvent,
- publicerat på öppna, trovärdiga webbplatser som ofta används som källor av AI-modeller.

Att arbeta långsiktigt med detta kan bidra till att Jämtland Härjedalen blir synlig även i framtida AI-baserade informationsflöden.

Sociala medier utgör en annan central kanal för informationsinhämtning, vilket visar att potentiella inflyttare inte enbart söker fakta utan även vill ta del av erfarenheter, berättelser och informella perspektiv. En närvaro i sociala medier som speglar vardagsliv, arbetsliv och livskvalitet i regionen kan därför fungera som ett viktigt komplement till mer formell information.

I detta sammanhang nämns även expat-forum och internationella nätverk, som ofta återfinns på sociala medieplattformar. Dessa forum fungerar som platser för erfarenhetsutbyte, praktiska råd och socialt stöd. För Jämtland Härjedalen kan det därför vara relevant att:

- kartlägga befintliga internationella forum och grupper där regionen kan synliggöras,
- aktivt delta i relevanta digitala sammanhang, eller
- på sikt facilitera skapandet av ett eget internationellt nätverk eller forum för inflyttare..

Familj, vänner, kollegor och professionella nätverk nämns också som viktiga informationskällor. Detta tyder på att personliga relationer och tidigare erfarenheter spelar en avgörande roll i hur platser uppfattas och värderas inför en eventuell flytt. Ofta handlar det om personer som själva har bott, arbetat eller studerat i landet eller regionen, eller som har någon annan form av koppling dit.

Resultatet bekräftar därmed vikten av ett gott mottagande och en fungerande integration på plats. Personer som får en positiv etableringsupplevelse tenderar i högre grad att fungera som informella ambassadörer för platsen – både i sina professionella nätverk och i privata sammanhang. Detta gäller såväl internationella inflyttare som tillfälliga besökare, konsulter och studenter.

Ett långsiktigt och samordnat arbete med mottagande, inkludering och social integration kan därmed ses som en indirekt men strategiskt viktig del av regionens internationella attraktionsarbete, med potential att stärka Jämtland Härjedalens rykte och image över tid.

Stöd som efterfrågas

Resultaten visar att behovet av stöd inför en eventuell internationell flytt är omfattande och i stora drag likartat mellan länderna, men med tydliga nyansskillnader beroende på geografiskt avstånd, institutionella förutsättningar och tidigare migrationsmönster. Överlag efterfrågas framför allt praktiskt etableringsstöd, där hjälp med boende, språk samt visum- och arbetstillstånd dominerar.

I samtliga länder är stöd för att hitta boende ett av de mest prioriterade områdena, särskilt i Portugal (59 %), Polen (56 %), Estland (55 %) och Spanien (52 %). Detta indikerar att boendefrågan upplevs som en av de största osäkerheterna vid en flytt och en grundläggande förutsättning för att överhuvudtaget överväga internationell rörlighet. Även språkstöd efterfrågas brett, med höga nivåer i Italien (53 %), Ungern (52 %), Tjeckien (52 %) och Mexiko (56 %). Detta speglar en tydlig medvetenhet om språkets betydelse för både yrkesmässig



och social etablering, även i länder där engelsk-kunskaperna generellt är goda.

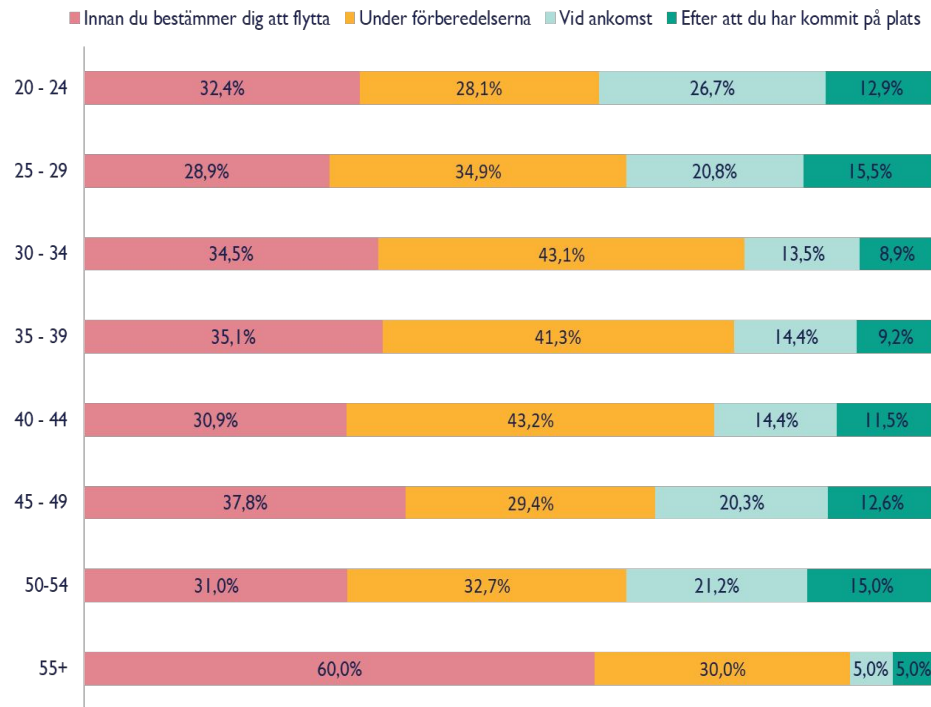
Relocation- och flyttstöd är också efterfrågat i samtliga länder, särskilt i Portugal (54 %) och Mexiko (56 %), vilket pekar på att själva flyttprocessen upplevs som komplex och svår att hantera utan extern hjälp. Behovet av stöd kring visum och arbetstillstånd är allra tydligast i Mexiko, där hela 71 % anger detta som viktigt, men efterfrågan är relativt hög även i flera EU-länder. Detta indikerar att administrativa processer, legitimationer och regelverk upplevs som svåröverskådliga även inom EU, särskilt för reglerade yrken eller vid familjeflytt. Det kan också indikera att många ser länder utanför Europa som en önskvärd plats att bo och arbeta.

Ett något annorlunda mönster framträder i Estland, där efterfrågan på information om skatter, försäkringar och välfärdssystem är högre än i övriga länder. Detta kan tolkas som att respondenterna i större utsträckning känner sig trygga med språk och praktisk flytt, men

efterfrågar tydlighet kring hur system och vardagsekonomi fungerar i Sverige. Liknande, men svagare, tendenser syns även i Portugal, Ungern och Tjeckien.

Karriärstöd för partner efterfrågas framför allt i Polen (34 %), Spanien (37 %), Tjeckien (34 %) och Mexiko (34 %). Detta pekar på att flyttbeslutet i många fall är ett familjebeslut, där möjligheten för medföljande partner att etablera sig på arbetsmarknaden är avgörande för viljan att flytta. Resultatet stärker bilden av att attraktionsarbete behöver omfatta hela hushållets situation, inte enbart den rekryterade individen.

Fråga i enkäten: Vid vilket skede skulle du föredra att övergången från digital/AI-baserad vägledning till personlig kontakt sker?



Det finns olika preferenser kring i vilken form stödet önskas i samband med en internationell flytt. Sammantaget visar resultaten att många föredrar personlig kontakt redan tidigt i processen, antingen innan beslut om flytt fattas eller under förberedelsefasen. Detta gäller särskilt i åldersgruppen 55 år och äldre, där en tydlig majoritet föredrar personlig kontakt från start. Yngre och medelålders grupper är mer öppna för digitalt eller AI-baserat stöd i ett inledande skede, men även här efterfrågas personlig kontakt relativt tidigt, framför allt i samband med förberedelser inför flytt. Behovet av personlig kontakt minskar generellt efter ankomst, vilket indikerar att personligt stöd är särskilt viktigt i besluts- och etableringsfasen.

Information om Jämtland Härjedalen

I den kvantitativa enkäten gavs respondenterna möjlighet att lämna sin e-postadress för att få mer information om Jämtland Härjedalen. Totalt registrerade 514 personer sitt intresse, vilket indikerar en tydlig och mätbar nyfikenhet på regionen.

Det största intresset noterades i Mexiko (124 registreringar), följt av Portugal (79). Lägst antal registreringar återfanns i Estland och Italien, med 44 respektive 45 personer. I övriga länder – Polen, Spanien, Tjeckien och Ungern – låg intresset relativt jämnt, mellan 52 och 57 registreringar per land, motsvarande cirka en fjärdedel av respondenterna. Sammantaget visar resultaten att det finns ett konkret intresse för Jämtland Härjedalen i samtliga undersökta länder, med särskilt starkt genomslag i Mexiko och Portugal.

Analysen av vilken information som efterfrågas av personer som aktivt registrerat intresse visar tydliga och

samstämmiga mönster. Efterfrågan är i första hand praktisk och handlingsorienterad, med fokus på arbete, etablering och vardagsförutsättningar snarare än generell platsmarknadsföring.

Jobbmöjligheter är den klart viktigaste informationskategorin i samtliga länder, med särskilt höga nivåer i Mexiko (78 %) och Portugal (70 %). Detta kan tolkas som att respondenterna i dessa länder i högre grad ser internationell mobilitet som ett medel för ekonomisk och professionell utveckling. Resultaten i samtliga länder understryker att intresset för Jämtland Härjedalen i hög grad är arbetsmarknadsdrivet. För målgrupperna utgör tillgång till arbete den primära förutsättningen för att överväga en flytt, och information om regionen behöver därför i första hand kopplas till konkreta jobberbjudanden, bristyrken och karriärmöjligheter.

Den näst mest efterfrågade informationen rör boende och skolor, vilket är särskilt framträdande i Tjeckien och Estland (45 %), Polen (43 %) och Ungern (42 %). Detta

indikerar att många som visat intresse befinner sig i en livsfas där flyttbeslutet omfattar hela hushållet, inklusive barn. För dessa grupper är tillgång till bostad, utbildning och samhällsservice avgörande faktorer i beslutsprocessen.

Information om levnadskostnader och skatt efterfrågas också i samtliga länder. Detta pekar på ett behov av ekonomisk transparens: målgrupperna vill förstå hur lön, skatt och levnadskostnader samspelar i praktiken och hur livsekonomin påverkas av en flytt till Sverige.

Efterfrågan på svenska kurser är relativt jämnt fördelad mellan länderna, med något högre intresse i Portugal (32 %), Italien (28 %) och Spanien (28 %). Detta visar att språk uppfattas som en viktig del av både arbetsmarknadsintegration och vardagsliv, även om det sällan är den allra högsta prioriteten i ett tidigt informationsskede.

Behovet av en guide för flytt och visum är särskilt tydligt i

Mexiko (45 %), medan efterfrågan är lägre i de flesta EU-länder. Detta speglar de institutionella skillnaderna mellan EU och länder utanför unionen, där administrativa processer och regelverk upplevs som mer komplexa och osäkra. För dessa målgrupper är tydlig, steg-för-steg-baserad information avgörande för att sänka trösklarna för en eventuell flytt.

Information om livsstil och aktiviteter efterfrågas i lägre grad än arbete och etablering, men är relativt viktig i länder som Mexiko, Italien och Spanien. Detta indikerar att livsstilsargument främst fungerar som ett kompletterande mervärde när grundläggande förutsättningar för arbete och boende redan är uppfyllda.

Sammantaget visar resultaten att målgrupperna befinner sig i ett orienteringsskede. De söker information som hjälper dem att bedöma om en flytt är möjlig i praktiken – yrkesmässigt, ekonomiskt och vardagsmässigt. Skillnaderna mellan länderna pekar samtidigt på behovet av målgruppsanpassad kommunikation för olika länder.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER



SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Rapportens övergripande uppdrag har varit att identifiera relevanta internationella målmarknader för Jämtland Härjedalen utifrån regionens långsiktiga kompetensbehov, arbetsmarknadsstruktur och platsens attraktionskraft. Analysen har fokuserat på tre kompetensområden där behovet av internationell rekrytering bedöms vara särskilt stort: digital kompetens, yrkesutbildad teknisk kompetens samt kompetens inom vård och omsorg. Samtliga områden präglas internationellt av strukturell brist, ökad konkurrens om arbetskraft och ett växande behov av rörlighet över nationsgränser.

Den inledande omvärldsanalysen och bruttolistan av 16 potentiella målmarknader visar att det finns flera länder med relevanta kompetenspooler inom dessa områden. Urvalet har i första hand fokuserat på EU/EES-länder, där fri rörlighet minskar administrativa trösklar och förenklar

rekrytering. Detta är särskilt viktigt för Jämtland Härjedalens arbetsmarknad, som domineras av små och medelstora arbetsgivare med begränsade resurser för komplexa tillståndprocesser. Ekonomiska incitament har också varit en central urvalsfaktor, då bättre ekonomi och lön konsekvent framstår som den starkaste drivkraften för internationell migration.

Samtidigt varierar förutsättningarna mellan länder när det gäller utbildningsvolym, arbetsmarknadsstruktur, migrationsmönster, språk, rörlighet och institutionella hinder. En central slutsats är därför att valet av målmarknader inte enbart bör baseras på storleken på kompetenspoolen, utan även på faktisk flyttbenägenhet, administrativ genomförbarhet och hur väl kompetenserna kan matchas mot Jämtland Härjedalens arbetsmarknad och livsstilserbjudande.

Rapporten visar vidare att flyttbeslut sällan fattas enbart utifrån arbete. För samtliga tre kompetensgrupper väger livsstilsrelaterade faktorer såsom boende, familjesituation och work-life balance tungt, särskilt i ett senare skede av beslutsprocessen. Jämtland Härjedalens styrkor ligger just i dessa dimensioner, med tillgång till natur, småskalighet, relativt prisvärt boende och goda förutsättningar för balans mellan arbete och privatliv.

Den kvantitativa analysen av åtta utvalda målmarknader visar att flyttbenägenhet och preferenser varierar mellan länder. Vissa marknader har mycket stora kompetenspooler men låg faktisk flyttvilja, medan andra uppvisar mindre pooler men högre rörlighet och potentiellt bättre livsstilsmatch. Slutsatsen är att en fokuserad strategi med ett begränsat antal prioriterade målmarknader är mer ändamålsenlig än breda insatser i många länder.

Mot bakgrund av rapportens samlade analys rekommenderas Polen, Spanien, Italien och Portugal som prioriterade målmarknader i ett första skede.

Polen

Polen framstår som den mest strategiskt självklara huvudmarknaden. Landet har mycket stora och breda kompetenspooler inom samtliga tre kompetensområden. Inom digital kompetens finns stark representation inom systemutveckling, DevOps, AI och cybersäkerhet. Inom yrkesutbildad teknisk kompetens finns en lång industriell tradition och ett väl utbyggt utbildningssystem, samtidigt som framtidsutsikterna för vissa tekniska yrken är begränsade. Inom vård och omsorg finns en stabil tillgång på sjuksköterskor, med etablerade migrationsmönster.

Polen har dessutom tydliga strukturella fördelar i form av geografisk närhet, lång erfarenhet av arbetskraftsrörlighet

inom EU och redan etablerad migration till Sverige. Målgrupperna värdesätter en lugn livsstil nära naturen, prisvärt boende och fungerande vardag, vilket innebär en tydlig match med Jämtland Härjedalens erbjudande. Flytt till Sverige uppfattas generellt som mer attraktivt än internationell flytt i stort.

Spanien

Spanien rekommenderas som prioriterad målmarknad främst på grund av landets mycket stora kompetenspooler, särskilt inom digital kompetens, samt en relativt hög internationell rörlighet. Spanien har också stark närvaro på internationella digitala arbetsmarknadsplattformar, vilket underlättar riktad kommunikation och rekrytering.

Inom vård och omsorg finns en stor tillgång på sjuksköterskor och undersköterskor, med redan

etablerade migrationsmönster till andra länder. Resultaten visar att norra Sverige uppfattas som särskilt attraktivt inom denna kompetensgrupp. Work-life balance värderas högt i Spanien, och prisvärt boende är en relativt viktig faktor, vilket skapar relevanta ingångar för Jämtland Härjedalens erbjudande, även om livsstilspreferenserna i vissa delar av målgruppen lutar något mer mot stadsliv.

Italien

Italien rekommenderas som prioriterad målmarknad tack vare landets mycket stora och diversifierade kompetenspooler inom digital kompetens, yrkesutbildad teknisk kompetens samt vård och omsorg. Särskilt inom tekniska och digitala yrken finns god tillgång på arbetskraft, samtidigt som arbetsmarknaden i många regioner präglas av begränsade karriärmöjligheter och låg anställningstrygghet.

Italienska respondenter värderar work-life balance, stabila arbetsvillkor och livskvalitet högt. Även om preferenser för storstadsliv finns, ligger målgruppen generellt nära mittpunkten, vilket indikerar flexibilitet och öppenhet för alternativa livsmiljöer. För digital kompetens är Sverige särskilt attraktivt, och attityden till norra Sverige är genomgående positiv. Italien har dessutom etablerade migrationsmönster inom både tekniska yrken och vård och omsorg.

Portugal

Portugal rekommenderas som en mer nischad men träffsäker målmarknad. Landet har mindre men kvalificerade kompetenspooler inom digitala yrken samt inom vård, särskilt tandläkare och sjuksköterskor. Ekonomiska drivkrafter är tydliga, och prisvärt boende framstår som en viktig faktor, vilket kan kopplas till en pressad bostadsmarknad i landet.

Portugal utmärker sig genom en stark preferens för lugn, småskalig livsstil nära naturen, hög internationell rörlighet och goda engelskkunskaper. Sverige uppfattas som särskilt attraktivt för digital kompetens, och Portugal var det land där intresset för mer information om Jämtland Härjedalen var som störst. Trots en mindre total kompetenspool än Spanien kan Portugal därför fungera väl för mer riktade och livsstilsdrivna rekryteringsinsatser.

Motiveringen till att övriga länder som ingick i den kvantitativa undersökningen inte prioriterades bygger på flera sammantagna faktorer. Mexiko uppvisar en mycket hög flyttbenägenhet och en positiv inställning till Sverige, särskilt inom digital kompetens, men rekrytering därifrån innebär betydande administrativa hinder. Landet bedöms därför vara mer lämpligt som en strategisk framtida målmarknad än för insatser i ett initialt skede. Tjeckien och Ungern har relevanta kompetenspooler, främst inom

tekniska och digitala yrken, men visar en relativt låg flyttbenägenhet till Sverige i förhållande till den insats som krävs, trots en i övrigt god livsstilsmatch. Estland har en intressant men begränsad kompetenspool, framför allt inom digital kompetens, och bedöms därmed vara mindre lämpat för volymrekrytering jämfört med de prioriterade marknaderna.

Sammantaget visar rapporten att Jämtland Härjedalen har goda förutsättningar att attrahera internationell kompetens inom de tre prioriterade kompetensområdena. Framgång förutsätter dock ett tydligt fokus och ett sammanhållet erbjudande där arbete, boende, livsstil och etableringsstöd ses som en helhet.

KÄLLFÖRTECKNING

[Cedefop Skills Intelligence - browse by occupation](#)

[Cedefop Skills Intelligence - browse by country](#)

[Coursera, Global Skills Report 2025](#)

[EF English Proficiency Index 2025](#)

[Eurostat, Healthcare personnel statistics - nursing and caring professionals](#)

[Eurostat, Healthcare personnel statistics - dentists, pharmacists and physiotherapists](#)

[Eurostat, ICT specialists in employment](#)

[Eurostat, Mean hourly earnings by sex, age and economic activity \(2022\)](#)

[GitHub Octoverse](#)

[International Labour Organization, ILOSTAT data explorer](#)

[Jetbrains Developer Ecosystem](#)

[LinkedIn Economic Graph, The LinkedIn AI Talent Index, 2025](#)

[LinkedIn Economic Graph, Global Cybersecurity Trends, 2024](#)

[National Library of Medicine, International migration of Lithuanian oral health professionals: a survey of graduates](#)

[N-IX, Software developers in Portugal: talent, hubs, and market overview](#)

[Nucamp, Portugal Cybersecurity Job Market: Trends and Growth Areas for 2025](#)

[OECD Data Explorer, Distribution of enrolled students, new entrants and graduates by field of education](#)

[OECD International Migration Outlook 2025](#)

[OECD Skills for Jobs](#)

Population Reference Bureau (PRB), Nursing and Midwifery
Personnel per 10,000 Population, 2018/2022

SCB, Arbetskraftsinvandrade från tredje land, 2024

Startup Genome, The Global Startup Ecosystem Report 2024

WHO health workforce support and safeguard list 2023

World Bank Group, Vocational and Technical enrolment

World Values Survey, Inglehart–Welzel Cultural Map

Se även

Bilaga I - Summering kvantitativ enkät i åtta länder

Denna rapport är framtagen av Future Place Leadership på uppdrag av Region Jämtland Härjedalen som en del av projektet Kompetensfokus Jämtland Härjedalen.

Rapportförfattare och arbetsgrupp:

Camilla Westman
Christian Madjar
Marcus Andersson

Future Place Leadership AB

Norrskén House, c/o Future Place Leadership
Birger Jarlsgatan 57 C, 113 56 Stockholm

www.futureplaceleadership.com

Future Place LeadershipTM