



Kompetensfokus Jämtland Härjedalen

Omvärldsbevakning

En kartläggning av metoder, särskilt digitala, för att attrahera och integrera internationell kompetens, samt identifiera framgångsfaktorer och hinder i en fungerande modell för en decentraliserad inflyttarservice.

Framtagen av Stina Haglund, YourWill AB, 2025 för projektet Kompetensfokus Jämtland Härjedalen – ett projekt (2024–2027) som stärker regionens förmåga att attrahera och integrera specifikt efterfrågad kompetens, nationellt och internationellt.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

MEDFINANSIERAS AV



Innehållsförteckning

INLEDNING	4
SYFTE OCH BAKGRUND	5
METOD OCH URVAL	6
SYSTEMFÖRSTÅELSE OCH KONTEXT	8
SKALAN FÖR REKRYTERING, INFLYTTNING, MOTTAGANDE OCH RETENTION.....	8
FORSKNING KRING RETENTION	9
PLATSENS FÖRUTSÄTTNINGAR	11
Intervjuer med platsföreträdare.....	11
Inflyttningsvägledare.....	12
Grunden i regionen	14
EXEMPEL FRÅN ANDRA.....	16
INLEDNING	16
NATIONELLA EXEMPEL	16
Intervjuer och insatser.....	16
INTERNATIONELLA EXEMPEL ÖVERGRIPANDE	19
Bakgrund	19
Migrationsfrämjande åtgärder (lagstiftning, förenklade regler)	19
Ekonomiska incitament (t.ex. skatteförmåner, lån/bidrag)	21
Utbildnings- eller arbetskraftsintegrerande insatser (matchning, kompetensutveckling)	23
MOTTAGANDE	25
Välkomstkommittéer och fadderfamiljer	25
RETENTION OCH PLATSKOPPLING - EXEMPEL	25
Social integration genom skola och fritid	26
Kommunikation och identitet	26
Engagera inflyttare i lokalt beslutsfattande	26
Arbetsgivares initiativ för trivsel.....	27
DIGITALA LÖSNINGAR KOPPLAT TILL INFLYTTNING OCH MOTTAGANDE	27
Vanliga lösningar	27
Välkomst- och inflyttarportaler	27
Jobbmatchning och digital rekrytering.....	28
Bostadsappar och boendeplattformar	28
Community och integrationsappar	28
Kultur-, fritids- och språklösningar online.....	29
LÖSNINGAR FÖR REGIONER MED GLES BEFOLKNING, NATURTURISM OCH KOMPETENSBRIST	29

<i>Program för distansarbete och digitala nomader</i>	30
<i>Samarbeten över kommungränser (regionala plattformar)</i>	30
<i>Digitala hubbar och co-working på landsbygden</i>	31
<i>Specifika digitala lösningar</i>	31
DOKUMENTERADE EFFEKTER	32
<i>Ökat inflyttningsantal</i>	32
<i>Förbättrad retention</i>	32
<i>Integration och trivsel</i>	33
<i>Kompetensförsörjning och arbetsmarknad</i>	33
<i>Utmaningar och lärdomar</i>	34
DIGITALA STRATEGIER FÖR ATT STÄRKA PLATSANKNYTNING	34
<i>Varför platsanknytning är avgörande</i>	34
<i>Digitala sociala nätverk och delaktighet</i>	35
<i>Spelifiering och interaktiv utforskning av platsen</i>	36
<i>Digital storytelling och lokal identitet</i>	38
<i>Digital service och infrastruktur för livskvalitet</i>	39
ANALYS	41
FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR	41
LÄRDOMAR FÖR JÄMTLAND HÄRJEDALEN	43
REKOMMENDATIONER OCH VÄGVAL	45
UTVECKLING AV GRUNDEN	45
SAMVERKAN KRING FINANSIERING ÄR CENTRAL	45
REFERENSER	47
BILAGA 1 INTERVJUER	48

Inledning

Region Jämtland Härjedalen har under lång tid arbetat med inflyttning och samverkan mellan kommuner, näringsliv och offentlig sektor är en grundläggande styrka. Regionen har en väl fungerande struktur för gemensamma utvecklingsfrågor, men finansieringen av långsiktiga insatser inom kompetensförsörjning och mottagande är ännu inte självklar och ofta projektfinansierad.

Många kommuner i länet har begränsad erfarenhet av att arbeta med internationell kompetens, men intresset och potentialen är stor. I takt med att nya etableringar växer fram och behovet av arbetskraft ökar, blir frågan om hur vi attraherar, tar emot och behåller människor med olika bakgrunder allt viktigare. Här finns en möjlighet att bygga vidare på de erfarenheter och modeller som redan finns - både inom Sverige och internationellt.

YourWill AB har inom ramen för projektet *Kompetensfokus* uppdraget att genomföra denna omvärldsbevakning. Det handlar om att kartlägga metoder, särskilt digitala, för att attrahera och integrera internationell kompetens, samt identifiera framgångsfaktorer och hinder i en fungerande modell för en decentraliserad inflyttarservice.

På alla nivåer – lokalt, regionalt och internationellt – finns exempel och möjligheter att bygga vidare på. Den här rapporten är ett steg i att samla lärdomar, inspireras av andra och stärka Jämtland Härjedalens position som en region som välkomnar människor, idéer och kompetens från hela världen.

Projektet finansieras av Europeiska socialfonden, Region Jämtland Härjedalen, Östersunds kommun och Samling Näringsliv, och sker i nära samverkan med Handelskammaren Mittsverige och Mittuniversitetet.

Stina Haglund

Rapportförfattare och VD Yourwill AB

Syfte och bakgrund

Region Jämtland Härjedalen står, likt många gles- och landsbygdsregioner, inför stora utmaningar kopplade till kompetensförsörjning. För att möta dessa utmaningar har projektet *Kompetensfokus Jämtland Härjedalen* startats med syftet att stärka regionens förmåga att attrahera och integrera både internationell och efterfrågad kompetens. Projektet genomförs i bred samverkan mellan offentlig sektor, näringsliv och civilsamhälle, med stöd från Region Jämtland Härjedalen och Europeiska Socialfonden.

En central del i projektet är att utveckla ett innovativt och decentraliserat alternativ till det som i andra sammanhang kallas *International House* – det vill säga en funktion för mottagning och etableringsstöd till inflyttare. På grund av länets geografi och befolkningstäthet är en fysisk, centraliserad lösning inte ändamålsenlig. Istället ska en digital, samverkansbaserad och lokalt förankrad modell utvecklas.

För att möjliggöra detta upphandlas ett processtöd med två huvudsakliga delar:

1. **Omvärldsanalys** – en kartläggning och analys av nationella och internationella metoder för att attrahera och integrera kompetens, med särskilt fokus på digitala arbetssätt, individstöd och inflyttarservice i glesbygd.
2. **Utvecklingsprocess** – ett faciliterat arbete med regionala nyckelaktörer för att tillsammans utveckla och testa en fungerande modell för inflyttarservice i Jämtland Härjedalen.

Uppdraget bygger på en tydlig metodik där omvärldsbevakning, samskapande med målgrupper och normmedveten analys kombineras för att forma lösningar som är både hållbara och kontextanpassade. Arbetet sker iterativt i nära dialog med projektgruppen, och slutsatserna från omvärldsanalysen utgör grunden för det fortsatta utvecklingsarbetet.

Metod och urval

Arbetet har utgått från ett huvuduppdrag att genomföra en omvärldsanalys kring metoder för inflyttning och retention med särskilt fokus på hur internationella, nationella och lokala erfarenheter kan användas i en regional kontext. Omvärldsanalysen har inte enbart haft som syfte att beskriva vad som görs i olika delar av världen, utan också att analysera hur dessa exempel kan relateras till de specifika förutsättningarna i Jämtland Härjedalen. Detta har ställt krav på en metod som både rör sig brett i materialet och samtidigt förankrar resultaten lokalt.

Arbetet har byggts upp i flera steg. Intervjuer har genomförts med lokala aktörer för att förstå vilka insatser som redan finns i regionen och vilka behov som uttrycks av de som arbetar med mottagande och inflyttning. Dessa intervjuer har gett en bild av styrkor och svagheter i den nuvarande infrastrukturen, exempelvis lotsfunktioner, ambassadörsnätverk och uppföljningssystem.

Ett urval av intervjuer har också genomförts på nationell nivå med aktörer i andra regioner i Sverige som arbetar med liknande frågor. Syftet har varit att identifiera gemensamma utmaningar och goda exempel som kan bidra till utvecklingen i Jämtland Härjedalen.

För att komplettera de lokala och nationella perspektiven har en desk research-övning genomförts med fokus på internationella exempel. Här har både vetenskapliga artiklar, rapporter och utvärderingar från internationella organisationer som OECD, Vinnova och EU-kommissionen använts, samt dokumentation av projekt som uppmärksammats i media. Sökningar har gjorts i akademiska databaser med nyckelord som rural retention, digital nomads, community attachment och immigrant integration rural areas. Dessutom har riktade sökningar gjorts för att fånga upp praktisknära exempel på digitala lösningar och lokala initiativ i olika länder. Avgränsningen har varit att särskilt uppmärksamma metoder och satsningar som kan kopplas till glesbygd eller mindre orter, samt där det funnits en tydlig digital komponent eller en innovativ ansats i hur mottagande och inkludering organiseras.

Parallellt med detta har en genomgång av forskning om platsanknytning och retention genomförts. Forskningen visar bland annat hur sociala relationer, community attachment och känslan av att vara välkommen är avgörande för om människor väljer att stanna kvar. Detta forskningsunderlag har fungerat som en ram för analysen av både intervjuer och internationella exempel.

Arbetet har därmed kombinerat kvalitativa intervjuer med aktörer på lokal och nationell nivå, desk research för internationella trender och en forskningsgenomgång för att förstå vilka

faktorer som är mest avgörande för långsiktig retention. Genom denna kombination har det skapats en helhetsbild som inte bara visar på vad som görs, utan också hur insatser kan kopplas till regionens egna styrkor och behov.

Det är viktigt att understryka att omvärldsanalysen inte kan göras heltäckande. Vilka exempel som lyfts fram påverkas både av de sökord som används i databaser och sökmotorer och av vad som fått uppmärksamhet i media eller dokumenterats i rapporter. Det innebär att vissa satsningar som pågår internationellt kan ha fallit utanför analysen, inte för att de saknar relevans utan för att de inte varit synliga i tillgängliga källor. Urvalet är därför en kombination av systematiska sökningar och vad som faktiskt är möjligt att fånga i det material som finns offentligt.

Systemförståelse och kontext

Skalan för rekrytering, inflyttning, mottagande och retention

Den här texten beskriver ett ramverk för hur rekrytering, inflyttning, mottagande och retention kan förstås som en sammanhängande skala. Indelningen bygger på hur Tillväxtverket strukturerat sina analyser och speglar olika steg i processen från att väcka intresse för en plats till att människor etablerar sig och väljer att stanna långsiktigt. Syftet är att visa att framgångsrikt arbete med inflyttning inte kan reduceras till en enskild insats utan kräver en helhet där attraktion, mottagande, integration och vårdande av platsens attraktionskraft hänger ihop. Strukturen underlättar också jämförelser mellan lokala, nationella och internationella exempel och gör det möjligt att se var olika satsningar placerar sig på skalan och hur de kompletterar varandra.

1. Attraktion och rekrytering

Det första steget handlar om att väcka intresse för platsen och locka människor att flytta dit.

- Marknadsföringsinsatser (t.ex. *Move to Piteå*, *Tastget.nu*)
- Mässor och event (t.ex. *Emigration Expo*, Facebook-grupper)
- Digital närvaro och plattformar
- Employer branding och stöd till företag som rekryterar

2. Mottagande

När en person har bestämt sig för att flytta är mottagandet avgörande för att etableringen ska lyckas.

- Inflyttarservice och personlig vägledning
- Welcome House i Skellefteå, Jobba och lev i Örnsköldsvik
- Välkomstgåvor, guidade turer
- Myndighetskontakter och praktiskt stöd vid etablering

3. Integration

Det tredje steget fokuserar på att människor ska känna sig delaktiga och bygga sociala nätverk.

- Stöd till medflyttande
- Föreningsliv, fritidsaktiviteter, kulturella evenemang

- Spouse-program
- Språkundervisning och sociala nätverk

4. Vårdnande och attraktionskraft

När någon har bott en tid är det viktigt att upprätthålla trivseln och engagemanget.

- Ambassadorsnätverk (t.ex. Kramfors, Facebook-grupper)
- Storytelling och platsberättelser
- Tillgång till natur och hög livskvalitet
- Insatser för att bevara engagemang över tid

5. Individen och arbetsgivaren i centrum

Genomgående betonas att alla insatser måste utgå från både individens och arbetsgivarens behov.

- För individen: boende, jobb, sammanhang
- För arbetsgivaren: kompetensförsörjning och rekryteringsstöd

Forskning kring retention

Forskning visar att retention i glesbygd styrs av en kombination av arbetsrelaterade och livskvalitetsrelaterade faktorer (Cosgrave et al. 2019, Maclaren et al. 2024). På arbetsmarknadssidan är meningsfull sysselsättning, rimlig lön, trivsel på arbetsplatsen och karriärmöjligheter viktiga faktorer. Lika avgörande är att medföljande partner får möjlighet till arbete och inkludering i lokalsamhället. Studier av läkare i glesbygd visar exempelvis att just detta är en nyckel för att hela familjen ska stanna kvar (Maclaren et al. 2024). Utöver arbetet spelar tillgång till prisvärt boende, transporter, låg levnadskostnad och nödvändig service som vård, skola och omsorg stor roll (Kelly & Nguyen 2023). För barnfamiljer väger skolornas och barnomsorgens kvalitet särskilt tungt. I Portugal lyfts detta som ”kvalitet för barnens framtid” (Kelly & Nguyen 2023).

Minst lika betydelsefullt är de sociala och emotionella faktorerna. Människor behöver känna sig hemma, välkomna och delaktiga. Sociala nätverk, föreningsliv och vänskapliga relationer skapar rötter och ökar sannolikheten för kvarboende (Rahe & Washburn 2023). Studier visar att community attachment, känslan av att höra till, kan få människor att stanna även om större

städer erbjuder fler jobb (Theodori 2015, Riethmuller 2021). En kanadensisk översikt framhåller särskilt att ett välkomnande klimat och närhet till service och rekreation bidrar starkt till att attrahera och behålla migranter (Kelly & Nguyen 2023). I glesbygd är familjeband och hembygdskänsla ofta centrala motiv för att återvända eller stanna kvar (Carrasco Cruz et al. 2025).

Här finns en tydlig koppling till idéerna i Startup Communities (Feld & Hathaway 2020). Precis som entreprenöriella ekosystem byggs inifrån och underifrån snarare än genom central styrning behöver retentionstrategier i glesbygd utgå från platsens egna styrkor och drivkrafter. Platsens identitet och berättelser blir avgörande. Storytelling om lokala människor, initiativ och livsstil stärker både stolthet och attraktionskraft. När invånarna själva, i likhet med entreprenörer i ekosystem, leder utvecklingen och myndigheter fungerar stödjande ökar chanserna att människor vill engagera sig och stanna. Öppenhet och inkluderande strukturer gör det lättare för nyinflyttade att bli en del av lokalsamhället, vilket är en central princip i både ekosystemteori och praktiskt integrationsarbete (Feld & Hathaway 2020, Stam 2023).

Miljöpsykologisk forskning bekräftar att retention växer fram ur emotionell och kognitiv anknytning till platsen, det som kallas place attachment eller topofili (Carrasco Cruz et al. 2025, Riethmuller 2021). Upplevd trygghet, stolthet över platsens identitet och en personlig historia kopplad till orten är avgörande för att människor ska rota sig. Nyckelfaktorer är längden på vistelsen – längre boende ger djupare anknytning (Theodori 2015), boendeform – ägande av bostad eller mark ökar rotning (Riethmuller 2021), och sociala relationer – vänner, grannar och lokala nätverk stärker tillhörighetskänslan (Rahe & Washburn 2023).

För att platsanknytningen ska bli praktiskt betydelsefull krävs också fungerande strukturer som skola, affärer och fritidsmöjligheter (Cosgrave et al. 2019). Här visar Startup Communities-tänkandet vägen. Ett ekosystem blir starkt först när de hårda strukturerna som infrastruktur, digitala verktyg och service samverkar med de mjuka värdena som relationer, kultur och berättelser.

Retention mäts vanligtvis genom kvarboendekvoter, till exempel andelen som bor kvar efter ett eller fem år. Det kan också följas via bostadsköp, deltagande i föreningsliv eller integration genom språk och sociala band (Cosgrave et al. 2019). Kanadas Atlantic Immigration Program visar hur detta kan operationaliseras. Över 90 procent av deltagarna bodde kvar efter ett år tack vare kombinationen av arbete, praktiskt stöd och social inkludering (Kelly & Nguyen 2023). På kommunnivå kan retention analyseras som befolkningsutveckling justerat för inflyttning, där problemet ofta blir en ”läckande hink” – lika många flyttar in som lämnar. Policymakare

behöver därför analysera vilka grupper man faktiskt lyckas behålla och varför, för att utveckla insatser som är långsiktigt hållbara (Rahe & Washburn 2023).

Sammanfattningsvis visar både forskningen och erfarenheterna från startup-ekosystem att långsiktig retention i glesbygd skapas när platsen själv äger processen, när sociala och emotionella band får växa och när berättelserna om platsen gör människor stolta över att stanna.

Platsens förutsättningar

Intervjuer med platsföreträdare

De regionala intervjuerna speglar ett brett engagemang för att bygga mottagande, inkludering och kvarstannande i Jämtland Härjedalen – men också en tydlig oro för att arbetet inte är långsiktigt säkrat. Informanterna representerar olika funktioner: en strateg inom kompetensattraktion, en verksamhetsledare inom coworking och coliving, en kommunal vägledare samt representanter för ideell sektor. Tillsammans beskriver de både framgångar och risker i det regionala systemet.

En kommunal strateg beskriver arbetet som ett ekosystem där hela kedjan från attraktion till etablering behöver hållas samman. Hon betonar att Östersund har byggt en modell som fungerar – genom ambassadörsnätverk, fysiska aktiviteter och samarbete mellan kommun, företag och civilsamhälle – men att det krävs regionala strukturer för att behålla kontinuiteten. Det finns oro för att arbetet är projektberoende och därmed sårbart när finansiering tar slut. Hon är stolt över att Östersund Included blivit ett etablerat program med tydliga resultat, men menar att långsiktighet och gemensam uppföljning fortfarande saknas.

En verksamhetsledare från coworking- och colivingsektorn beskriver hur fysiska mötesplatser som Gomorron Östersund, Remote Lab och initiativet Jämtland Calling fungerar som motorer för både mottagande och kompetensattraktion. Kombinationen av livsstil, arbetsliv och social gemenskap ses som regionens starkaste kort. Hon lyfter att civilsamhället och lokala företag ofta tar ett större ansvar än offentliga aktörer, och att det saknas stabil finansiering och regional koordinering för dessa initiativ. Oro uttrycks för att mycket av det som byggts riskerar att försvinna om inte nya stödformer och strukturer tillkommer. Samtidigt finns stolthet över att regionen är en föregångare nationellt i att arbeta med livsstilsbaserad rekrytering.

En kommunal vägledare beskriver det praktiska mottagandet – hur inflyttare registrerar sig digitalt och får personlig kontakt med en vägledare som hjälper till med boende, arbete och

skola. Arbetet fungerar väl, men är beroende av ett fåtal personer och begränsade resurser. Hon lyfter behovet av bättre uppföljning, mer heltäckande statistik och regional samordning kring digitala system. Styrkan ligger i den personliga närheten och engagemanget från ambassadörer, men oron är att detta riskerar att tappa kraft om det inte finns en gemensam regional struktur som håller ihop arbetet över tid.

Den ideella sektorn representeras av en verksamhet som erbjuder kostnadsfria aktiviteter och mötesplatser som främjar hälsa och inkludering. Organisationen visar hur frivilliga krafter kan skapa lågtröskelaktiviteter som når målgrupper det offentliga inte alltid når. Samtidigt betonas att sådana insatser är beroende av samarbete och finansiering från kommuner och regioner. Oro uttrycks för att ideella initiativ ses som tillfälliga projekt snarare än som en del av den långsiktiga infrastrukturen för social hållbarhet.

Sammanfattningsvis visar intervjuerna att det finns många fungerande insatser i regionen – välkomnande program, coworking- och colivingmiljöer, ambassadörsnätverk, personliga vägledare och ideella initiativ – men att det saknas en gemensam struktur och långsiktig finansiering som håller ihop arbetet. Informanterna är stolta över regionens kreativitet, samarbetsförmåga och värdskap, men oroade över att framgångarna bygger på eldsjälar och projekt snarare än permanenta funktioner.

Inflyttningsvägledare

I varje kommun finns en person som har rollen som inflyttningssamordnare. Dessa personer har svarat på en enkät som har genomförts inom projektet **Kompetensfokus Jämtland Härjedalen**. Syftet var att kartlägga hur internationell inflyttarservice fungerar i dag och vilka behov som finns framåt, sju personer svarade på enkäten. Inflyttningssamordnare från alla kommuner deltog också på en workshop den 17 oktober och berättade hur de arbetar. Detta är en sammanfattning av deras bild.

Mottagandet i Jämtland Härjedalen präglas av starkt lokalt engagemang, men stora skillnader i struktur, resurser och arbetssätt mellan kommunerna. Flera kommuner arbetar aktivt med inflyttning och etablering, men arbetet är ofta personberoende och präglas av projektlogik snarare än långsiktig styrning. Det som fungerar bäst är den personliga kontakten – inflyttarvägledare, ambassadörer och lokala nätverk skapar tillhörighet och förtroende. Samtidigt saknas gemensamma rutiner, enhetlig uppföljning och stabil finansiering som kan säkra ett likvärdigt mottagande i hela regionen.

I de mindre kommunerna handlar arbetet ofta om några få personer som lägger mellan 10–50 % av sin arbetstid på frågan. De beskriver ett vardagsnära och situationsanpassat arbete, ofta ett

slags "detektivarbete" där man försöker lösa praktiska frågor om bostad, arbete, personnummer och kontakter med myndigheter. De som arbetar med frågan lyfter att det är mycket tidskrävande och att det saknas ekonomiskt utrymme för aktiviteter som stärker social inkludering. Många uttrycker oro för vad som händer när nuvarande projekt avslutas, eftersom mottagandet i flera kommuner saknar en permanent organisatorisk förankring.

Samarbetet mellan aktörer är ojämnt. Vissa kommuner samarbetar aktivt med byaföreningar, civilsamhälle, HR-nätverk och arbetsgivare, medan andra beskriver arbetet som isolerat och otydligt. Samverkan mellan kommunerna förekommer men är sporadisk och ofta beroende av personliga kontakter. Regionens gemensamma CRM-system används i olika grad – vissa kommuner har det som nav för kontaktuppföljning, medan andra bara nyttjar det för enklare registrering.

När det gäller internationell inflyttning upplever många att EU-medborgare klarar sig relativt bra själva, medan personer utanför EU möter fler hinder, till exempel kopplat till bankkonto, hyreskontrakt, försörjningskrav och långa handläggningstider. Flera kommuner har begränsad erfarenhet av icke EU-medborgare, men de som möter målgruppen beskriver stora skillnader i hur stödet fungerar.

Framåtblickande efterfrågar kommunerna tydligare rutiner, checklistor och bättre samordning med myndigheter. De vill ha personliga kontaktvägar snarare än anonyma formulär, samt digitala verktyg som underlättar matchning mellan kompetens och arbetsgivare. En idé som återkommer är en gemensam databas med profiler på inflyttare som även arbetsgivare kan använda. Flera efterlyser också språkkartläggning och särskilda kontaktpersoner för internationella frågor, men betonar att internationella inflyttare i grunden bör hanteras på samma sätt som andra.

Den största utmaningen framåt är att bygga gemensamma rutiner och verktyg, stärka matchningen mellan kompetens och arbetsgivare, och utjämna skillnader i hur EU- och icke EU-medborgare tas emot. Mottagandet fungerar, men är ojämnt och beroende av eldsjälar. För att säkra framtiden behövs en gemensam regional struktur med långsiktig finansiering, samordnad användning av CRM-systemet och tydlig rollfördelning mellan kommunerna, regionen och civilsamhället.

Grunden i regionen

Mottagandet i Jämtland Härjedalen präglas av stort engagemang, starkt lokalt värdskap och många fungerande delar – men också av ojämn struktur och bristande långsiktighet. I Östersund finns ett välutvecklat arbete där kommunen, näringslivet och civilsamhället samarbetar genom ambassadörsnätverk, sociala aktiviteter och digitala verktyg. Här används regionens CRM-system aktivt för att följa upp inflyttare och utveckla insatser. De mindre kommunerna har ofta samma ambition men saknar resurser och struktur. Arbetet bärs där av enstaka personer, ofta i kombinerade roller, och sker till stor del situationsanpassat utan fasta rutiner. CRM-systemet finns tillgängligt men används olika, i vissa kommuner bara för enklare kontaktuppföljning, i andra som ett verktyg för att bygga struktur.

Den gemensamma nämnaren är det mänskliga mötet: mottagandet fungerar tack vare eldsjälar, föreningsliv och stark lokal vilja. Det som inte fungerar är skalbarheten och likvärdigheten. Små kommuner beskriver sitt arbete som ”detektivarbete” där man försöker lösa varje inflyttares situation snarare än att arbeta efter tydliga processer. Samtidigt är närheten och personliga engagemanget en styrka som större orter har svårt att åstadkomma.

Situationen i Jämtland Härjedalen kan beskrivas som ett län med stark vilja och stort lokalt engagemang men där strukturen för mottagande är splittrad, ojämn och sårbar.

Styrkor

- Engagemanget - i alla kommuner finns eldsjälar, ofta inom näringslivsutveckling, som brinner för frågan.
- Det mänskliga mötet - inflyttarvägledare, ambassadörer och föreningsliv skapar genuina kontakter och tillhörighet.
- Lokal kännedom och närhet - små kommuner kan ge personlig service och snabb kontakt.
- Regionalt stöd - regionen tillhandahåller CRM-systemet och visar vilja att skapa en gemensam struktur.
- Innovation och mångfald av initiativ - coworking, livsstilssatsningar, ideella insatser och ambassadörsnätverk bidrar till ett rikt mottagande.

Svagheter

- Projektberoende - stora delar av verksamheten är finansierad med tillfälliga medel.
- Ojämn struktur - skillnader i resurser, arbetssätt och kompetens mellan kommunerna gör att mottagandet varierar kraftigt.
- Brist på uppföljning - få kommuner mäter resultat eller vet hur många som stannar kvar.

- Sårbarhet - arbetet vilar ofta på en eller två personer; när de slutar riskerar strukturen att falla.
- Svag samverkan - samarbete mellan kommuner sker ad hoc, ofta beroende av personliga relationer snarare än etablerade processer.
- Begränsade resurser för aktiviteter - flera kommuner saknar medel för att genomföra sociala insatser och mötesplatser.

Sammanfattningsvis finns i Jämtland Härjedalen en stark grund att bygga vidare på. Arbetet fungerar bra lokalt och relationellt, men är inte hållbart eller likvärdigt på systemnivå. En läns-gemensam mottagarservice skulle kunna skapa struktur, tydlighet och långsiktighet – men kräver tydligt ledarskap, gemensam finansiering och en kultur av delat ansvar för att lyckas.

Exempel från andra

Inledning

För att fördjupa förståelsen av hur mottagande, inkludering och kvarstannande kan organiseras i praktiken har vi genomfört ett antal intervjuer med personer som arbetar med dessa frågor i olika delar av Sverige. De vi valt att intervjua är personer och initiativ som återkommit i vår inledande desk research, samt namn som lyfts fram av projektledning, regionala aktörer och andra med insyn i området. Fokus har varit att få konkreta exempel på arbetssätt, utmaningar och framgångsfaktorer – särskilt från platser med liknande förutsättningar som Jämtland Härjedalen. Intervjuerna har gett värdefulla perspektiv på såväl strukturella som sociala dimensioner av mottagande och integration, och utgör ett viktigt kunskapsunderlag i det fortsatta utvecklingsarbetet.

De intervjuer som vi har gjort på platsen har inte bara syftat till att kartlägga goda exempel utan också handlat om att kartlägga vilka initiativ som redan finns och hur man kan bygga på dessa.

Nationella exempel

Intervjuer och insatser

Nationellt har vi intervjuat personer från flera kommuner i norra Sverige som på olika sätt utvecklat arbetet med mottagande, inflyttning och kvarstannande. Intervjuerna omfattar representanter från Piteå, Skellefteå och Sorsele kommuner, med roller inom näringslivsutveckling, HR och projektledning. Tillsammans ger de en bred bild av hur kommuner med olika förutsättningar organiserar sitt inflyttararbete - från digitala system och praktiskt stöd till sociala aktiviteter och långsiktigt värdskap samt vilka faktorer som är avgörande för att människor ska vilja flytta till och stanna kvar på en plats.

I Piteå har kommunen byggt upp en tydlig modell för inflyttning och mottagande. Satsningen kombinerar digital tillgänglighet med personlig vägledning och lokalt engagemang. Via webbplatsen kan intresserade registrera sig och matchas mot bostad, arbete och fritid. Ett CRM-system används för uppföljning och kontakt med nyinflyttade. Kommunen arrangerar evenemang som Pitefesten där nya och etablerade invånare möts, och samarbetar med näringsliv, civilsamhälle och rekryteringsbolag för att stärka både inflyttning och kvarstannande. Erfarenheterna bekräftar att människor söker en helhet av trygghet, sociala kontakter och livskvalitet snarare än enbart arbete, vilket gör den personliga introduktionen central. Modellen har gett tydliga resultat, med hundratals nyinflyttade och mätbara

ekonomiska effekter. Satsningen finansieras genom kommunens ordinarie verksamhet, främst via vuxenutbildningen och näringslivskontoret, men har också fått 7,8 miljoner kronor i projektstöd från den tillväxtpolitiska reserven för perioden 2024–2026. Efter projektperioden är målet att verksamheten ska övergå i permanent drift inom kommunens ordinarie budget. Insatsen har redan visat betydande samhällsekonomisk effect, mellan 2022 och 2025 har nästan 300 personer flyttat till Piteå genom satsningen, vilket beräknas ha genererat omkring 23 miljoner kronor i ökade skatteintäkter och statliga stöd.

Skellefteå. Etableringen av Northvolt har satt tydlig prägel på Skellefteås arbete med mottagande och inflyttning. Kommunen har under flera år byggt upp en omfattande struktur för att möta den snabba befolkningstillväxten och de behov som följer av industriell expansion. En särskild inflyttar- och etableringsfunktion samordnar insatser mellan näringsliv, samhällsplanering, utbildning, socialtjänst och kommunikation. Särskilda processer har tagits fram för att ta emot internationell arbetskraft och deras familjer, med stöd inom bostad, skola, språkundervisning och social introduktion. Arbetet sker i nära samarbete med företag, bostadsbolag, civilsamhälle och offentliga aktörer.

Kommunen har lanserat portalen Flytta till Skellefteå som samlar information om boende, arbete och fritid, arrangerat nationella och internationella rekryteringsmässor samt erbjudit stöd till medflyttande familjer genom språkcaféer och nätverk. Flera insatser har utformats i partnerskap med Northvolt och andra stora arbetsgivare, som också bidragit till introduktion, rekrytering och kompetensförsörjning.

Utöver detta har kommunen testat flera andra inflyttningsinitiativ. Ett tydligt exempel är sommarprojektet inom socialtjänsten där gratis boende, cyklar och ekonomisk bonus erbjuds sommarjobbare inom vård, omsorg och stöd. Boendet ordnas i studentrum på Campus Skellefteå och kompletteras med en personlig introduktion från chef eller handledare. Modellen har visat sig effektiv för att locka nya medarbetare och skapa en första relation till platsen.

Finansieringen av mottagningsarbetet sker huvudsakligen inom kommunens ordinarie budget, men vissa delar, särskilt de som rör internationell rekrytering och etableringsstöd, har fått kompletterande statliga och regionala medel via Tillväxtverket och Region Västerbotten. Kommunen beskriver arbetet som resurseffektivt och långsiktigt hållbart eftersom det är integrerat i den löpande verksamheten snarare än projektbaserat.

En annan viktig del av mottagandet är de sociala mötesplatserna. Årliga inflyttardagar, julcaféer och skärgårdsturer gör det enkelt att hitta sociala sammanhang och bygga nätverk med etablerade Skellefteåbor. Den fysiska närvaron och de lokala nätverken lyfts fram som

avgörande för att skapa tillhörighet och långsiktighet, snarare än tillfälliga kampanjer eller ambassadörsprogram. Skellefteås arbete visar hur mottagande kan byggas in i hela den kommunala strukturen och kopplas direkt till tillväxt, arbetsmarknad och samhällsutveckling.

Sorsele kommun är projektägare för initiativet *Move Up North*, ett samarbete mellan tio inlandskommuner i norra Sverige, ofta kallat **Region 10**. Projektet startade som en gemensam samverkansmodell där kommunchefen och ledande tjänstepersoner från samtliga kommuner möts regelbundet för att driva, förankra och följa upp arbetet. Målet är att attrahera hemvändare, barnfamiljer, fritidshusägare och studenter, men också att skapa långsiktiga strukturer för mottagande och kvarstannande.

Projektet finansieras av Europeiska socialfonden (ESF) tillsammans med Region Västerbotten, Region Norrbotten och de deltagande kommunerna. Sorsele fungerar som projektägare och ansvarar för den administrativa samordningen, medan varje kommun har en egen inflyttarlots på halvtid. Projektorganisationen består av en central projektledare, administratör och kommunikatör. Den gemensamma finansieringen gör att även små kommuner har kunnat delta och få tillgång till resurser, marknadsföring och metodstöd som de annars inte skulle ha haft möjlighet att bygga upp själva.

Under projektets första del har fokus legat på att attrahera nya invånare genom deltagande i mässor, visningsresor och evenemang. Kommunerna har medverkat vid tolv större mässor, bland annat Emigrantmässan i Nederländerna och Jobba i Norr, där det skapats direktkontakt med målgruppen. Arjeplog har prövat speed-meeting mellan företag och inflyttare, Norsjö har arrangerat prova-på-kvällar med föreningslivet, och Storuman och Åsele har haft skolaktiviteter för att inspirera unga att stanna. Dessa insatser har gett konkreta resultat i form av nya flyttar och stärkt lokala nätverk.

En av de viktigaste lärdomarna för mindre kommuner är värdet av **personliga relationer** och **småskalighet**. Projektet visar att det mänskliga mötet är avgörande i glesbygd – att den personliga kontakten med en inflyttarlots skapar trygghet och tillhörighet på ett sätt som stora digitala kampanjer sällan gör. Samtidigt har samarbetet i Region 10 visat att även små kommuner kan vinna på att dela resurser, material och marknadsföring. Genom gemensamma system, mallar och kommunikation blir arbetet mer professionellt och mindre sårbart.

En återkommande insikt är dock att mottagande och kvarstannande kräver långsiktighet. Flera kommuner uttrycker oro för vad som händer när projektet tar slut. De framhåller behovet av att permanenta delar av arbetet, särskilt funktioner som inflyttarlotsar och digitala verktyg. Om

projektet fick börja om från början skulle deltagarna satsa mer på digital kommunikation, utveckla en gemensam webbplats och införa ett CRM-system likt det som används i Jämtland Härjedalen för att följa upp kontakter och mäta resultat.

Sammantaget visar erfarenheterna från Sorsele och Region 10 att små kommuner kan uppnå stor effekt genom samverkan, enkel struktur och personligt bemötande. Genom att dela på resurser och skapa gemensamma arbetssätt blir mottagandet både effektivare och mer hållbart, samtidigt som varje kommun behåller sin lokala identitet och närhet till invånarna.

Framgångsrikt mottagande i norra Sverige inte handlar om enskilda kampanjer, utan om samverkan, tillgänglighet och ett konkret vardagsnära värdskap. Digitala system kan effektivisera, men det är mötet, bostaden, fritiden och den lokala gemenskapen som får människor att stanna. De kommuner som lyckas kombinerar därför digital struktur med personlig kontakt, lokala evenemang och samarbete mellan kommun, företag och civilsamhälle. De visar också att mindre kommuner behöver regionalt stöd för att skapa likvärdighet, gemensam uppföljning och långsiktig finansiering av inflyttarservice.

Internationella exempel övergripande

Bakgrund

Oxford research gjorde på uppdrag av Tillväxtverket en genomlysning av internationella exempel på området. Detta var 2025 och man valde att dela upp exemplen i 5 rubriker. Vi följer dessa rubriker och adderar egna, ytterligare exempel. Rubrikerna är uppdelade utifrån det mest grundläggande till det mer experimentella. För det första måste man få komma (migration) för det andra behöver man boende, arbete och kanske ekonomiska incitament och slutligen handlar det om lust och vilja samt det mjuka mottagandet och etableringen på platsen.

Migrationsfrämjande åtgärder (lagstiftning, förenklade regler)

OBS! Detta utgör mindre axplock av exempel då huvuduppdraget handlar om retention.

Migrationsfrämjande åtgärder handlar om att **underlätta själva flyttprocessen** – det vill säga att ta sig förbi administrativa hinder, lagstiftning och byråkratiska barriärer som annars kan avskräcka människor från att välja en viss plats. Till skillnad från ekonomiska incitament eller platsutveckling riktar sig dessa insatser direkt till regelverk, processer och tillstånd.

Ett tydligt exempel är **Kanada**, där man genom *Atlantic Immigration Program* aktivt styr inflyttning till mindre attraktiva regioner. Programmet ger arbetsgivare möjlighet att

snabbspåra invandring genom att ta bort vissa av de administrativa stegen, samtidigt som de får stöd för att säkerställa att inflyttare etablerar sig lokalt. Resultaten visar att detta lett till en mer jämn geografisk fördelning av invandring och stärkt kompetensförsörjningen i områden som annars haft svårt att attrahera arbetskraft.

Rapporten från Tillväxtverket pekar också på **Portugal**, där *Programa Integrar* inte enbart är ett integrationsprogram, utan också har en migrationsfrämjande komponent. Genom att samordna arbetsförmedlingens arbete med språkutbildning och erkännande av utländska kvalifikationer görs det lättare för invandrare att etablera sig i arbetslivet. På så sätt minskas glappet mellan migration och faktisk sysselsättning.

Även i **Finland** kan *Närpesmodellen* ses som delvis migrationsfrämjande, då nätverksbaserad rekrytering från utlandet och lokala samarbeten mellan arbetsgivare, kommun och civilsamhälle har skapat en mer sömlös process för arbetskraftsinvandring. Den praktiska effekten är att migration inte blir en isolerad process utan en integrerad del av platsens kompetensförsörjning.

Rapporten från Tillväxtverket nämner även initiativ från **Island** och **Nederländerna**, där regeländringar och digitala lösningar bidragit till att underlätta flytt och bosättning. Fokus ligger på att göra det enklare att arbeta lagligt och att snabbt komma åt rättigheter som bostad, vård och utbildning.

Slutsatser

De migrationsfrämjande åtgärderna är ofta mindre synliga än ekonomiska stöd eller platsutvecklingsprojekt, men deras betydelse är stor. De kan avgöra om inflyttning faktiskt blir möjlig i praktiken.

Resultaten i rapporten pekar på tre insikter:

- **Kanada** visar att riktad migration kan bli ett verktyg för regional utveckling, om processerna görs enklare och mer arbetsgivarstyrda.
- **Portugal och Finland** illustrerar hur integration och migration kan kopplas samman, så att inflyttare snabbare kommer i arbete.
- **Island och Nederländerna** visar att digitala och regelbaserade innovationer kan sänka trösklarna för att flytta och etablera sig.

Sammanfattningsvis är migrationsfrämjande åtgärder en **förutsättning** för att andra insatser – som platsutveckling och integration – ska få effekt. Utan förenklade processer och tydliga

regelverk riskerar människor att aldrig ta steget att flytta, oavsett hur attraktiva platsen eller incitamenten är.

Ekonomiska incitament (t.ex. skatteförmåner, lån/bidrag)

Rapporten visar att ekonomiska incitament är en vanlig strategi för att attrahera och behålla människor i glesa eller mindre attraktiva regioner. Modellerna skiljer sig åt i omfattning och utformning, men alla har som mål att väga upp för nackdelar som långa avstånd, svag arbetsmarknad eller bristande service.

I **Norge** har *Tiltakssonen* i Nord-Troms och Finnmark blivit ett av de mest långlivade exemplen. Här kombineras skatteavdrag, avskrivning av studielån, avgiftsfri förskola och befrielse från elavgift för att göra livet i regionen mer ekonomiskt fördelaktigt. Effekterna har varit påtagliga: utflyttningen har bromsats och näringslivet stärkts, även om regionen fortfarande kämpar med långsiktiga befolkningsutmaningar.

I **Portugal** riktar sig *IRS Jovem* direkt till unga under 35 år genom gradvis minskad beskattning under en tioårsperiod. Resultatet är att över 73 000 unga deltog redan 2022. Staten beräknas dock förlora stora skatteintäkter, vilket väcker frågor om kostnadseffektivitet. Samtidigt anses modellen ha bidragit till att bromsa utflyttningen av högutbildade och gjort Portugal mer attraktivt för återvändande unga.

I **Japan**, specifikt *Tottori-prefekturen*, används en bred palett av ekonomiska incitament: subventioner för barnomsorg, vårdkostnader och bostadsrenoveringar kombineras med startbidrag för jordbrukare. Dessa insatser har lockat inflyttare och stärkt lokalsamhället, men bygger på en hög grad av regionalt självstyre som gör det svårt att direkt överföra modellen till Sverige.

Skottlands Rural Resettlement Fund gav ekonomiskt stöd till familjer och företag som bosatte sig i Argyll & Bute. Resultaten var konkreta: över 70 nya heltidstjänster skapades, sex egenföretagare fick stöd, och den lokala ekonomin stärktes med motsvarande cirka 24 miljoner SEK. Samtidigt pekar rapporten på att regelverk och begränsningar gjorde att vissa potentiella målgrupper föll utanför.

I **Bulgarien** handlar incitamenten främst om att stödja vårdpersonal i glesa områden genom *Adverse Condition Payments*. Modellen har haft positiva effekter för att rekrytera läkare till annars svårbemannade regioner, men rapporten bedömer att det skulle kräva både lagändringar och nya arbetssätt för att fungera i en svensk kontext.

(Även i **Sverige** finns lokala initiativ. *Pajala kommun* erbjuder bonusar till lärarstudenter som skriver sig i kommunen – både under studietiden och som engångsbonus efter tre års anställning. Även om detta är ett litet exempel visar det att kommunala incitament kan fungera utan statliga lagändringar.)

Japan: Local Vitalization Cooperator

Ett nationellt program som sedan 2009 har sponsrat unga urbana medarbetare för att flytta till landsbygdsområden i tre år, med bostad och lön, under förutsättning att de bidrar till platsutveckling (t.ex. öppnar café, rekryterar fler boende). Per mars 2022 hade 6 447 deltagare varit verksamma i 1 118 kommuner, och cirka 65 % valde att stanna kvar efter uppdragets slut.

Japan har drivit programmet sedan 2009 med målet att revitalisera depopulerade landsbygdsområden genom att rekrytera människor för lokal utveckling. Programmet ger deltagarna bostad och lön under en tjänstgöringsperiod på ett till tre år, förutsatt att de aktivt bidrar till platsens utveckling, till exempel genom att öppna verksamheter, delta i lokal service eller skapa kulturella mötesplatser.

Programmet är ansedd som en av få nationella satsningar globalt med tydlig inriktning på **rural revitalisering genom att stötta inflyttare som blir aktiva aktörer i lokal samhällsutveckling**, inte bara borgare. Trots det erkänns också utmaningar kring **strukturella förutsättningar i landsbygdsområden**, såsom begränsad service och utbildningsmöjligheter, vilket påverkar vissa deltagares beslut att faktiskt stanna.

Europa - ekonomiska incitament med twist

Flera europeiska regioner har prövat okonventionella lockbeten för att vända avfolkning. Ett uppmärksammat exempel är Molise i Italien, där regionalregeringen 2019 utlyste "reddito di residenza attiva" – en slags aktiv bosättningsinkomst. Nyinflyttade erbjöds €700 i månaden i tre år om de bosatte sig i en liten by (<2 000 invånare) och startade en verksamhet där. Syftet var att både öka befolkningen och tillföra lokalt näringsliv. Satsningen var begränsad (40 platser initialt) och ställde krav på genuin bosättning och ekonomisk aktivitet, inkl. för remote workers som måste visa att de använder lokal service. Molise-initiativet är ett exempel på direkt ekonomiskt stöd kombinerat med krav på lokal förankring. Andra italienska och spanska kommuner har lockat med symboliska huspriser (t.ex. "1-euro-hus") eller skattebefrielse för nya resider. Även Skottland planerade nyligen så kallade "Island Bonds" – stipendier till unga som flyttar till avfolkningsöar – för att säkra befolkningens framtid. Dessa monetära incitament kan ge kortsiktiga inflyttningar, men forskare påpekar att det långsiktiga utfallet beror på trivsel och integration efter flytten, inte enbart pengarna i sig. I Australien och Nya Zeeland har man

framför allt använt visa-reglering för att styra migranter till regionala områden: vissa visum kräver att man stannar i en glesbygd/region under ett minimum av år för att få permanent uppehållstillstånd. Detta "tvång" kan fylla på befolkning tillfälligt, men om inte platsen erbjuder sociala och ekonomiska möjligheter riskerar många att lämna så snart de kan. Därför betonas numera i australiska diskussioner behovet av bredare retentionstrategier utöver själva visumkravet.

Många av de mest innovativa retention-insatserna kommer från **lokalsamhället självt, ideella organisationer och arbetsgivare** som ser värdet av att nya invånare känner sig välkomna. Dessa insatser är ofta målgruppsanpassade och fokuserar på social förankring:

Slutsatser

Det gemensamma för alla dessa modeller är att de adresserar en mycket konkret verklighet: det är dyrare, mer osäkert eller mindre attraktivt att leva i vissa regioner. Ekonomiska incitament fungerar därför som kompensation för att göra helhetskalkylen för individen eller familjen mer positiv.

Resultaten varierar. I Norge och Skottland ser man tydliga effekter på sysselsättning och befolkningsutveckling, medan Portugal och Japan framför allt lyckas attrahera unga och barnfamiljer men till en hög kostnad. Bulgarien och Pajala visar hur riktade stöd kan lösa mycket specifika problem, men också hur svårt det är att generalisera.

Det intressanta i en svensk kontext är att incitamenten ofta fungerar bäst när de kombineras med andra åtgärder – exempelvis mottagande, integration och platsutveckling. Ekonomiska incitament kan få människor att ta steget, men de kan inte ensamma skapa långsiktig trivsel och retention.

Utbildnings- eller arbetskraftsintegrerande insatser (matchning, kompetensutveckling)

OBS! Detta utgör mindre axplock av exempel då huvuduppdraget handlar om retention.

Utbildnings- och arbetskraftsintegrerande insatser spelar en central roll för att skapa långsiktig attraktivitet. Det handlar inte bara om att människor ska flytta in, utan också om att de snabbt ska kunna få ett arbete, utveckla sina färdigheter och känna sig som en del av arbetsmarknaden.

I **Portugal** lyfts *Programa Integrar*, som riktar sig till invandrare som redan finns i landet. Programmet erbjuder yrkesutbildning, språkutbildning och jobbcoachning, ofta i nära

samarbete med arbetsförmedlingen (IEFP), arbetsgivare och civilsamhällets organisationer. Resultaten visar att detta underlättat integrationen på arbetsmarknaden, men också stärkt sammanhållningen i lokalsamhällen. Det är ett exempel på hur utbildningsinsatser och arbetsmarknadspolitik kan kombineras med integration.

Ett annat tydligt exempel är **Närpesmodellen i Finland**, där arbetskraftsinvandringen till växthusnäringen kompletteras med språkutbildning, yrkesanpassad träning och ett nära samarbete mellan arbetsgivare, kommun och civilsamhälle. Resultatet har blivit att nästan 80 procent av medföljande familjemedlemmar också fått anställning, vilket i sin tur gjort att fler familjer valt att stanna långsiktigt. Här är utbildning och arbetsliv direkt sammanlänkade, och modellen visar tydligt hur arbetskraftsintegrering kan bli ett verktyg för hela samhällets utveckling.

I **Bulgarien** har man använt särskilda ekonomiska stöd till vårdpersonal i glesbygd (Adverse Condition Payments) som inte bara är en fråga om ekonomi, utan också om att skapa arbetsförhållanden där människor kan utvecklas i sitt yrke. Även om det främst är en ekonomisk insats, fungerar den också arbetskraftsintegrerande genom att underlätta för yrkesgrupper att stanna i regioner där det annars inte finns tillräckligt med patienter för en långsiktig praktik.

I **Japan, Tottori-prefekturen**, används utbildning och träning som ett sätt att locka nya jordbrukare, där bidrag kombineras med praktisk utbildning och mentorskap. På så sätt blir integrationen i arbetslivet inte bara en fråga om pengar, utan om att steg för steg bygga en ny yrkesidentitet på platsen.

Slutsatser

De utbildnings- och arbetskraftsintegrerande insatserna visar att en grund till retention ofta finns i arbetslivet. När människor snabbt får tillgång till språk, utbildning och jobbmatchning skapas både trygghet och motivation att stanna.

Resultaten i rapporten pekar på tre viktiga lärdomar:

- **Portugal (Programa Integrar)** visar hur systematiska utbildnings- och coachningsprogram kan påskynda integration.
- **Närpes (Finland)** illustrerar att arbetskraftsintegration inte bara gäller den som rekryteras, utan också deras familjer – vilket är avgörande för långsiktig retention.
- **Bulgarien och Japan** visar att utbildnings- och yrkesinslag kan kombineras med ekonomiska stöd för att bygga hållbara lösningar även i yrken med särskilda utmaningar.

Sammanfattningsvis är utbildnings- och arbetskraftsintegrerande insatser avgörande för att skapa en **balans mellan attraktion och kvarhållning**. Ekonomi och platskvalitet kan locka människor, men utan fungerande vägar in i arbetslivet blir de långsiktiga resultaten svaga.

Mottagande

Välkomstkommittéer och fadderfamiljer

I flera länder har små kommuner inrättat organiserade "welcome wagons" eller kommittéer av volontärer som aktivt tar kontakt med nyinflyttade. I Missouri, USA, rekommenderas t.ex. att lokalsamhällen "adopterar" nya familjer genom att representanter (ibland i samarbete med mäklare när huset säljs) gör hembesök, svarar på frågor och introducerar de nyinflyttade till ortens föreningar och sociala liv. Att ha en lokal fadder eller vänfamilj under första året hjälper nykomlingar att bygga upp ett nätverk av bekanta och känna sig mindre ensamma. Detta har använts både för att behålla flyktingfamiljer i landsbygd (t.ex. genom kyrkliga nätverk eller Röda Korset-volontärer i Sverige och Kanada) och för att ta hand om kvalificerad arbetskraft som rekryterats till avlägsna orter. I Saskatchewan, Kanada har arbetsgivare samarbetat med civilsamhället för att ordna välkomsträffar och matcha invandrade sjuksköterskor med lokala mentorer – ett grepp som ökar sannolikheten att de stannar längre på den nya orten. Forskning om landsbygdsankomst betonar att "sustained and meaningful interactions" mellan nykomlingar och ortsbor behöver underlättas aktivt. Exempelvis fann en studie i Europa att nyanlända flyktingar i småstäder trivdes bättre där de fick starka personliga relationer med grannar, vilket dock krävde att kommunen arbetade för att inkludera dem i gemenskapen.

Retention och platskoppling - exempel

Ett återkommande tema i Tillväxtverkets rapport är att platsens kvalitet i vardagen spelar en avgörande roll för om människor väljer att flytta in – och framför allt om de väljer att stanna. Platsutveckling handlar därför inte enbart om infrastruktur, utan också om kultur, gemenskap och sociala miljöer.

Platsutveckling fungerar som ett **komplement och förstärkande lager** till de ekonomiska incitamenten. Om ekonomin gör att människor flyttar in, är det platsens sociala och kulturella kvaliteter som gör att de stannar. Exempel som Dancing Rabbit (Missouri), ZEGG (Tyskland) och Yarrow Ecovillage (Kanada) är småskaliga, platsbaserade samhällen med fokus på hållbar livsstil, socialt kapital och multidimensionell stabilitet. En typ av globala: Ecovillages & intentional communities som bygger utifrån delad värdegrund, kollektiva arbetsfördelningar

och ekonomiska/ekologiska system. En typ av permanenta boendemiljöer för personer som söker livsstil såväl som plats. Konceptet med "multi-local living" där personer bor deltid i både stad och landsbygd har spridits från Europa till Japan. Det lockar individer som vill ha flexibilitet och kan användas som stegmodul: börja med boende en helg/månad, prova på gemenskap istället för permanent flytt direkt.

Social integration genom skola och fritid

För barnfamiljer är skolan en nyckelarena för integration. I innovativa kommuner ser man till att *inte bara barnen* utan även föräldrarna inkluderas när en ny elev börjar. Ett framgångsrecept är att skapa introduktionsprogram i skolorna där familjerna välkomnas, och att barn (och föräldrar) snabbt länkas in i aktiviteter t.ex. bjuds in till att prova på idrottslag, musikgrupper eller föräldraföreningar. Genom att barnen får kompisar och de vuxna får kontakt med andra föräldrar ökar chansen att familjen rotar sig. I glesbygdskommuner med få nyinflyttade har man även uppmuntrat att lärare eller andra föräldrar tar extra ansvar för att de nya ska komma in i gemenskapen (t.ex. samåka till aktiviteter, visa runt i närområdet). Fritidslivet i stort är viktigt – allt från idrottsklubbar, hobbycirkel till kyrkor och byalag kan fungera som broar in i samhället. Lokala föreningar som aktivt öppnar upp för nykomlingar (kanske genom personliga inbjudningar eller prova-på-event) bidrar starkt till retention, eftersom de nyinflyttade då "bygger sitt sociala liv" på orten och känner att de hör hemma.

Kommunikation och identitet

En del initiativ syftar till att stärka nyinflyttades **ortsidentitet** – dvs. att de ska känna stolthet och känslomässig bindning till sin nya hembygd. I t.ex. Finland och Skottland har kampanjer vänt sig till utflyttade ungdomar och unga vuxna med budskapet om att *komma hem* och vara med och forma ortens framtid. Genom sociala medier och hemvändarträffar försöker man skapa en positiv bild av hembygden. Även **storytelling** kan spela roll: i Australien har nätverket *Welcoming Cities* delat personliga berättelser om invandrare som slagit rot i små samhällen, för att inspirera andra och öka acceptansen lokalt. Sådana berättelser och positiva exempel kan sända signalen att det går att ha en framtid på orten, vilket sporrar både infödda unga och nyanlända att stanna kvar.

Engagera inflyttare i lokalt beslutsfattande

Ett nyskapande grepp som förekommer är att ge nya invånare aktiva roller i samhället. I vissa amerikanska småstäder har man t.ex. reserverat platser för nyinflyttade i olika kommittéer och styrelser (t.ex. i byalaget eller planeringsgrupper) för att säkerställa att deras röster hörs. Missouri-forskningen rekommenderar att kommuner utser hemvändare/nyinflyttade till

ledarroller i civilsamhället, vilket både värdesätter de nya invånarna och ger dem anledning att engagera sig. Detta kan öka känslan av ägarskap för ortens utveckling. Även i Europa finns liknande idéer: i t.ex. Tyskland har projekt låtit nyanlända ungdomar vara med och arrangera lokala evenemang och i Sverige har några landsbygdskommuner anlitat inflyttade som ”integrationsambassadörer” för att hjälpa andra nykomlingar och samtidigt fungera som brobyggare till den infödda befolkningen. Genom att nyinflyttade blir en del av lösningen för lokalsamhället (snarare än passiva mottagare av stöd) ökar deras egen förankring.

Arbetsgivares initiativ för trivsel

I många fall är det lokala arbetsgivare som tar lead för retention, särskilt om de har rekryterat någon utifrån och vill undvika snabb personalomsättning. Utöver att hjälpa till med praktiska saker som bostad och pappersarbete, ordnar vissa företag i glesbygd sociala aktiviteter för anställda och familjer. I Norge och Kanada har t.ex. sjukvårdsorganisationer erbjudit ”community days” där nya läkare och sjuksköterskor tas med på rundturer, presenteras för potentiella vänner med liknande intressen, eller kopplas ihop med en mentor på fritiden. Arbetsgivare kan också stötta medflyttande partners genom att nyttja sina nätverk och hjälpa dem hitta jobb, något forskning visar är avgörande för att behålla högkvalificerade i glesbygd (om partnern går arbetslös eller vantrivs är risken stor att paret lämnar). En studie i Alberta, Kanada fann att ”stödet att integreras i samhället för hela familjen” – inklusive hjälp att hitta bra bostad, skolor till barnen och socialt stöd – var lika viktigt som själva lönen för att behålla personal i små orter. Här kan civilsamhället och företag samarbeta: t.ex. genom att anställda som själva flyttat in tidigare ställer upp som värdar för nya kollegor, eller att företaget sponsrar lokala events där nyinflyttade får träffa folk.

Digitala lösningar kopplat till inflyttning och mottagande

Vanliga lösningar

Under de senaste fem åren har många regioner utvecklat digitala verktyg för att underlätta inflyttning och förbättra retention (att nyinflyttade stannar kvar). Några vanliga typer av lösningar inkluderar:

Välkomst- och inflyttarportaler

Många kommuner och regioner har lanserat webbportaler som samlar praktisk information och inspiration för potentiella nyinflyttare. Dessa portaler fungerar som ”**en-dörr-in**” där man kan läsa om livet i regionen, hitta länkar till jobb, bostäder och viktiga tjänster. Till exempel har Røros i Norge nyligen lanserat ”*Ny i Røros*”, en portal som ska göra det lättare för nyinflyttade att

hitta rätt i kommunen och ge de som överväger att flytta inblick i hur det är att bo där. Portalen lyfter fram fritidsaktiviteter, kultur och natur samt ger genvägar till vanliga kommunala tjänster. Den innehåller även länkar till lediga jobb i Røros med omnejd och till bostäder som är till salu eller uthyres. Detta påminner om Jämtland Härjedalens inflyttarportal, "*Ta steget*".

Jobbmatchning och digital rekrytering

Digitala plattformar används för att koppla samman arbetssökande med lokala arbetsgivare, särskilt för att locka talanger utifrån. Vissa regioner lägger upp regionala jobbsajter eller använder globala plattformar för att visa upp lokala karriärmöjligheter. Till exempel har många amerikanska småstäder samarbetat med sajter som *MakeMyMove*, en onlinemarknadsplats där kommuner erbjuder incitament och samlar information för att locka remote-arbetare att flytta in. På liknande sätt har flera initiativ i Europa fokuserat på att synliggöra lokala jobb digitalt. Irlands ideella nätverk *Grow Remote* är ett exempel där man via en digital plattform (ChangeX) startat lokala "*chapters*" som hjälper folk i glesbygd att hitta välbetalda distansjobb online. Genom att använda kostnadsfria digitala verktyg och sociala medier (t.ex. Facebook-grupper, Slack) sprider *Grow Remote* information om fjärrjobb och tränar lokala ledare för att bygga upp fjärrarbets-gemenskaper. Detta har setts som ett sätt att motverka utflyttning och begränsade jobbmöjligheter på landsbygden.

Bostadsappar och boendeplattformar

Tillgång till boende är ofta en flaskhals för inflyttning, så digitala lösningar har växt fram för att matcha nyinflyttade med bostäder. I regioner där vanliga bostadssajter inte täcker allt har man ibland skapat egna databaser eller nätverk. Ett exempel är ett inflyttningsprogram i södra Indiana, USA, där man såg att hyres- och bostadsutbudet inte alltid annonseras på stora sajter som Zillow. Lösningen blev att programteamet aktivt samverkade med lokala fastighetsägare och mäklare och ordnade personliga visningsturer för potentiella inflyttare. På så sätt kunde nykomlingar snabbt hitta boende och till och med skriva kontrakt under ett besök. I flera europeiska länder har små kommuner också digitalt marknadsfört lediga hus – exempelvis har italienska och spanska byar använt webbplatser för att sälja symboliskt billiga hus ("1-euro-hus") och locka nya invånare globalt.

Community och integrationsappar

För att stärka retentionen används digitala verktyg som knyter samman nyinflyttade med lokalbefolkningen och med varandra. Ofta handlar det om att utnyttja existerande sociala medier eller skapa lokala community-appar. Till exempel har flera initiativ framhävt vikten av att nyinflyttade snabbt får sociala kontakter i området. I praktiken används allt från Facebook-

grupper och WhatsApp-chattar till dedikerade mobilappar för lokalsamhället. I Irland kombinerar Grow Remote sin digitala plattform med lokala Slack-kanaler och WhatsApp-grupper, vilket ger inflyttade fjärrarbetare ett forum att ställa frågor, utbyta tips och känna samhörighet. Detta minskar känslan av isolering och gör att remote-arbetare “känner sig mindre ensamma” på landsbygden. Även mer generella grannskapsappar som *Nextdoor* eller frivillighetsplattformar har använts i olika länder för att introducera nykomlingar till lokala aktiviteter, evenemang och nätverk.

Kultur-, fritids- och språklösningar online

En annan kategori är digitala plattformar som hjälper nyinflyttade att delta i samhällslivet. Många kommuner har *evenemangskalendrar* eller *fritidsportaler* på nätet där idrottsklubbar, kulturaktiviteter och föreningar visas upp. Syftet är att nyinflyttade enkelt ska hitta sätt att engagera sig på fritiden – något som anses avgörande för trivsel och integration. Røros inflyttarportal lyfter t.ex. fram fritidsaktiviteter, föreningsliv och upplevelser för både vuxna och barn, just för att detta är nyckeln till att få vänner och en meningsfull vardag. Även information om lokal kultur och minoritetsspråk (som sydsamiska i Røros) integreras digitalt för att nyinflyttade ska lära känna platsens identitet. Språkinläring och myndighetskontakter underlättas också via digitala verktyg. Redan 2023 var International House Tampere i Finland tidiga med att införa en AI-baserad chattbot, “**Tam**”, som dygnet runt svarade på frågor om migration, integration, jobb och studier på flera språk. Syftet var att nykomlingar snabbt skulle få information och vägledning online, som ett komplement till de fysiska servicekontoren. Sedan dess har utvecklingen gått mycket snabbt, och idag finns liknande AI-stöd på många håll i Norden, inklusive i Sverige. Chattbotar och digitala assistenter håller på att bli en självklar del av välkomst- och inflyttarservice, vilket gör det enklare för nyinflyttade att få stöd i realtid.

Sammanfattningsvis kombinerar framgångsrika digitala lösningar ofta flera funktioner – t.ex. en gemensam inflyttarwebb som innehåller jobblänkar, bostadsinfo, sociala aktiviteter och möjlighet att kontakta ansvariga. Det handlar om att göra steget att flytta enklare genom *samlad information*, samt att främja *social integration* via digital kommunikation.

Lösningar för regioner med gles befolkning, naturturism och kompetensbrist

Regioner med liknande förutsättningar som Jämtland Härjedalen – det vill säga glest befolkade områden med stark natur- och turismprofil och utmaningar kring kompetensförsörjning – har

prövat en rad innovativa digitala initiativ de senaste åren. Några anmärkningsvärda exempel globalt är:

Program för distansarbete och digitala nomader

Många natursköna landsbygdsregioner ser en möjlighet i pandemins framväxt av distansarbete. Program har utformats för att locka *remote workers* (som kan arbeta från vilken plats som helst) att bosätta sig i dessa områden, ofta med hjälp av digital infrastruktur och nätverk. I USA har flera delstater och regioner haft uppmärksammade satsningar. *Tulsa Remote* i Oklahoma var pionjären som redan 2018 började erbjuda ett stipendium (\$10 000) och ett digitalt community för att locka distansarbetare – och konceptet har inspirerat många andra. I Appalachernas bergsområden har initiativ som *Ascend West Virginia* startat under 2021 med fokus på **outdoor-livsstil**. Ascend WV kombinerar en flyttbonus (även de \$12 000) med ett digitalt nätverk och lokala upplevelsepaket (gratis friluftaktiviteter under ett år) för att attrahera talanger som värdesätter naturen. Programmet betonar på sin sajt hur regionens hundratals vandringsleder, klättringsrutter och paddlingsvatten ger en unik livskvalitet. Liknande initiativ finns i flera amerikanska delstater (t.ex. Tennessee, Arkansas, Vermont m.fl.), ofta med digital ansökan och uppföljning via plattformar. En gemensam nämnare är att de skapar *online-communityn* för deltagarna – t.ex. Tulsa Remote har ett intranät/Slack för medlemmar, anordnar virtuella träffar och årliga konferenser (som “Plugged In”) för att bygga gemenskap.

Samarbeten över kommungränser (regionala plattformar)

I glest befolkade regioner där en enskild kommun är liten har man förstått att samarbete är nyckeln. Ofta går flera kommuner ihop och driver gemensamma digitala projekt för att öka sin attraktionskraft. Jämtland Härjedalen själv är ett exempel, där alla åtta kommuner tillsammans med regionen driver “*Ta steget*”-plattformen med gemensam webb, samordnade sociala medier och ett CRM-system för att hantera kontakter med intresserade inflyttare. På liknande sätt har regioner i t.ex. norra Finland och Kanada skapat regionala talent-attraction-portaler. Ett konkret exempel i Norden är Arctic Digital Nomads – ett samverkansprojekt finansierat av Nordiska Atlantsamarbetet (NORA) som involverar avfolkningshotade orter i Norge, Island och Färöarna. Under vintern 2024–25 erbjöd man genom en digital ansökningsportal 15 utvalda *digitala nomader* gratis boende och coworking-platser i tre små orter: Geiranger (Norge), Þingeyri (Island) och Vágur (Färöarna). Syftet är att fylla på med liv i turistorter under lågsäsong och motverka off-season-avfolkning. Första omgången fick ett enormt gensvar: över 300 personer ansökte online för att få en plats, vilket överträffade förväntningarna. De utvalda (frilansare, entreprenörer, konstnärer m.fl.) spred ut sig i värdsamhällena och interagerade med de bofasta. Projektet skapade dessutom ett nätverk mellan de tre orterna via digital

marknadsföring under gemensamt varumärke. Liknande upplägg finns i varmare klimat: Portugal och Italien har framgångsrikt lockat digitala nomader och utländska distansarbetare till pittoreska byar genom kombinationen av *coworking*-utrymmen, digitala nomadvisum och boendeeerbjudanden.

Digitala hubbar och co-working på landsbygden

Att bygga ut digital infrastruktur och skapa fysiska/digitala mötesplatser har varit centralt i flera regioner. I Irland, som också har glesbygd och ensidigt turistberoende orter, skapades t.ex. *Dingle Hub* – ett digitalt innovationscenter i en liten kuststad. Det började 2018 som en co-working-plats med bra bredband för att locka hem utflyttade eller nya remote-arbetare till regionen Kerry. Dingle Hub kopplades snart upp i nätverk med andra “*digital hubs*” i landet och stöddes av statliga och lokala aktörer. Genom att erbjuda en digital arbetsmiljö i kombination med lokala samarbeten (med högskolor, företag och myndigheter) har Dingle diversifierat en ekonomi som tidigare var ansågs överberoende av turism. Sådana hubbar fungerar också som sociala noder – folk träffas, utbyter idéer och skapar innovation tillsammans. I Sveriges glesa regioner ser man liknande tendenser: t.ex. har många fjällnära kommuner satsat på bättre bredband och delade arbetsplatser för att underlätta för inflyttade distansjobbare.

Specifika digitala lösningar

Tyskland: Geofreebie, social återbruk för nyanlända

En platsbaserad app som knyter flyktingar till lokalt överskott – gratis möbler, prylar, växter – för att öka deltagande och sociala kontakter.

I pilotprojektet upplevde deltagarna att de fick fler kontakter och en större känsla av gemenskap.

En konkret, lågrösklig modell där social väv vävs genom materialdelning – mycket innovativ för inkludering efter flytt.

USA: Clarkston AR Gateways Project, aktiv AR för flyttledare

I Clarkston, Georgia, designas Augmented Reality-gateways (AR-portar) på offentliga platser i dialog med flyktinggrupper.

Syftet är att visa invånarnas egna berättelser, deras fysiska närvaro och ha ett digitalt fönster till deras erfarenheter vilket stärker tillhörighet och samhällelig uppmärksamhet.

En ovanlig satsning på digital storytelling och rumslig inkludering, inte en flyttkampanj, men ett sätt att “ankra” och höja röster inom platsen.

Dokumenterade effekter

Trots att många initiativ är relativt nya finns det redan en del dokumentation av deras effekter på bosättning, integration och livskvalitet. Här är några uppmärksammade resultat från perioden 2020–2025:

Ökat inflyttningsantal

Flera program kan uppvisa konkreta siffror på nya invånare som tillkommit tack vare insatserna. *Tulsa Remote* har sedan starten lockat 3 475 personer att flytta till Tulsa (per slutet av 2024). I regionen Eastern Kentucky rapporterade man 2024 att över 70 personer från 23 olika delstater (och fem andra länder) redan flyttat in genom deras remote worker-program. *Ascend West Virginia* tog emot sina första deltagare 2021 och har nu välkomnat 400+ nya invånare till delstaten, från 44 olika delstater och 7 länder. Dessutom är intresset enormt: *Ascend WV* hade på bara ett par år fått in 55 000 ansökningar via sin digitala portal, vilket indikerar ett globalt genomslag. Även mindre projekt ser effekt – i pilotomgången av Arctic Digital Nomads bodde 15 digitala nomader i Geiranger med omnejd vintern 2024, och minst en av dessa familjer har beslutat sig för att flytta tillbaka permanent till bygden (Norddal) efter erfarenheten. Flera andra i gruppen planerar att återvända, vilket tyder på att korttidsboendet skapade långvarig attraktion.

Förbättrad retention

En central fråga är hur många av de inflyttade som väljer att stanna kvar över tid. På detta område finns lovande indikationer. *Tulsa Remote*, som kräver att deltagarna stannar minst ett år, rapporterar att cirka 70 % av alla som fullföljt det första året *fortfarande bor kvar* i Tulsa därefter. Detta är anmärkningsvärt hög retention givet att incitamentet formellt bara band dem i ett år. I West Virginia är siffrorna ännu högre, man uppger hela 97 % retention bland sina “Ascenders” hittills. Det vill säga, nästan alla som kommit via programmet har valt att stanna kvar i regionen (många har dessutom köpt hus där). Dessa höga stannandegrader tillskrivs att programmen lägger stor vikt vid att välja rätt kandidater och integrera dem väl i lokalsamhället. Andra faktorer spelar in: i WV anses t.ex. natur- och livsstilskvaliteterna göra att folk rotar sig – 41% av deltagarna köpte bostad direkt vid inflytt och fler följer efter. Det svenska konceptet “bo-å-låna” (prova-på-boende) prövas i vissa kommuner för att öka chansen att man fastnar för platsen; data om detta är ännu begränsad, men anekdoter från t.ex. Geiranger-piloten antyder att *kortare prova-på-perioder kan konvertera till långvarig bosättning* när trivseln är hög.

Integration och trivsel

Det kanske mest svårsmäta men viktiga resultatet är hur väl nyinflyttade integreras socialt och upplever livskvalitet. Här finns flera kvalitativa indikationer och några kvantitativa. En vanlig lärdom är att social inkludering är avgörande för retentionen – “Människor blir kvar om de trivs och känner sig inkluderade i lokalsamhället” som chefen för det norska Distriktcentrumet uttryckte det. I Geiranger noterades att lokala invånare verkligen ansträngde sig för att välkomna digitalnomaderna, vilket resulterade i nära band: många nomader umgicks med ortsbor och en av initiativtagarens egna barn fick nya lekkamrater bland de inflyttade barnen. Den typen av mjuka värden, vänskap och socialt nätverk är svåra att kvantifiera men klart dokumenterade i utvärderingar och intervjuer. Tulsa Remote genomför årliga enkäter bland sina medlemmar och fann att de som valt att stanna i Tulsa efter första året i mycket högre grad rapporterar ökad *arbets- och livstillfredsställelse* jämfört med de som planerar att flytta därifrån. Detta tyder på att programmet inte bara gynnar staden utan också individernas egen livskvalitet. Deltagarberättelser vittnar om förbättrad balans i livet: t.ex. en tidigare storstadsbo säger att hon efter flytten till Tulsa “*fick tillbaka två timmar om dagen*” (slipper pendling), känner sig mindre stressad och har mer energi för meningsfulla saker. Andra nyinflyttade berättar att de kunnat förverkliga fritidsintressen (trädgård, musik, friluftsliv) tack vare den nya miljön. Dessa kvalitativa effekter – att människor upplever en *rikare vardag* är precis vad många av programmen strävar efter att möjliggöra genom sina kultur och fritidsplattformar. På integrationsområdet ser man också tecken på framsteg: i Finland rapporterar International House att deras chatbot “Tam” haft mängder av dialoger med nykomlingar sedan lanseringen 2023, och att fler väljer att använda stadens digitala integrationsservice än tidigare (vilket var syftet med deras kampanj 2025 att få fler att nyttja integrationsstöd).

Kompetensförsörjning och arbetsmarknad

För regionerna är en nyckeleffekt att tillsätta vakanser och få in kompetens. Här finns anekdotisk evidens om framgångar: Southern Indiana kunde tack vare sitt inflyttarprogram fylla flera svårtillsatta sjuksköterske- och lärartjänster med medflyttande makar till remote-arbetare. I Tulsa såg man att vissa inflyttade remote-arbetare slutade sina distansjobb för att istället ta lokala anställningar – vilket först oroadе sponsorer men visade sig vara positivt, eftersom det stärkte den lokala arbetsmarknaden ytterligare. Även företagsetableringar kan stimuleras: Tulsa Remote anger att för varje \$1 de spenderat på programmet har lokal ekonomi vunnit \$4 i ökade inkomster, bl.a. via nya småföretag som deltagarna startat. Generellt kan man säga att de regioner som mäter effekter betonar vikten av *data och uppföljning*. Program i USA använder digitala verktyg för att spåra inflyttare, skatteintäkter och mediantider – exempelvis använder

flera MakeMyMove-kommuner plattformens dashboard för att räkna ekonomisk avkastning och retention. Detta har hjälpt dem säkra fortsatt finansiering då de kunnat visa konkreta resultat för beslutsfattare och allmänhet.

Utmaningar och lärdomar

Dokumentationen lyfter också fram hinder som identifierats. Brist på bostäder är ett återkommande problem och många landsbygdsprogram noterar att de måste parallellt stimulera bostadsbyggande eller matchmaking, annars kan inte inflyttare flytta in även om de vill. Vissa regioner har därför mätt och rapporterat ökning i uthyrningsgrad eller nya byggprojekt som en indirekt effekt av sina attraktionsprogram. En annan utmaning är digital kompetens och infrastruktur: i Irland såg man att bristande bredband i vissa byar höll tillbaka potentialen, vilket lett till statliga investeringar i fiberutbyggnad som i sig är en effekt av hela "remote work"-trenden. Slutligen påpekas i utvärderingar att det inte räcker att få folk att flytta utan man måste även arbeta med *befintliga invånare* att vara välkomnande. Därför ser man som effekt även en ökad medvetenhet och engagemang bland lokalbefolkningen. Exempelvis har Geiranger-projektet rapporterat att byborna fått "*nya perspektiv*" och att samarbetet över gränser (med Island/Färöarna) gav nya idéer lokalt.

Sammanfattningsvis pekar dokumentationen från 2020–2025 på att digitala inflyttningslösningar **kan ge märkbara resultat**: de stoppar befolkningsminskning (och vänder den i vissa fall), fyller viktiga jobb, och – viktigast av allt – höjer livskvaliteten för de nya invånarna samt berikar det lokala samhället. De bästa kvittenserna är kanske att se familjer som väljer att rota sig i bygder som tidigare kämpade, och att höra dem säga att de hittat "*en plats där vi hör hemma*".

Digitala strategier för att stärka platsanknytning

Varför platsanknytning är avgörande

Forskning i miljöpsykologi visar att människor är mer benägna att stanna kvar på en plats om de utvecklar en stark emotionell och kognitiv anknytning till den, det som kallas platsanknytning eller toposfili. Personer med hög platsanknytning är mindre benägna att flytta därifrån.

Platsanknytning innebär att man känner sig delaktig, trygg och stolt över platsens identitet, samtidigt som man har positiva minnen och relationer knutna till platsen. Studier har bekräftat att just känslomässiga band och positiva upplevelser är centrala för att skapa denna

anknytning. En stark platsanknytning leder till place commitment, det vill säga en vilja att förbli på orten på lång sikt.

Moderna tekniklösningar erbjuder nya, innovativa sätt att bygga upp platsanknytning, särskilt viktiga i en glesare region som Jämtland Härjedalen. Nedan följer strategier som använder digitala verktyg för att främja delaktighet, trygghet, stolthet och gemenskap – faktorer som får fler att flytta till regionen och stanna kvar långsiktigt.

Digitala sociala nätverk och delaktighet

Ett av de mest effektiva sätten att knyta människor till en plats är att skapa social gemenskap. Digitala plattformar kan idag fungera som virtuella kvartersrum där invånare - både nyinflyttade och etablerade - kan mötas. Genom lokala Facebook-grupper, forum och appar (t.ex. grannskapsnätverk liknande Nextdoor) kan invånare dela erfarenheter, tips och nyheter. Forskning visar att aktivt deltagande i lokala online-grupper stärker invånarnas emotionella band till sin fysiska omgivning.

Nyinflyttade kan snabbt komma i kontakt med likasinnade, grannar och lokala initiativ via sociala medier. Detta minskar känslan av anonymitet. Till exempel kan en nyinflyttad familj gå med i en lokal Facebook-grupp om sitt bostadsområde och därigenom bli inbjuden till kvartersaktiviteter, bytesmarknader eller fritidsgrupper online. Genom sådan interaktion *online* skapas band som sedan kan övergå i verkliga möten, vilket ger en känsla av delaktighet från dag ett.

Digitala plattformar gör det enkelt för invånare att arrangera eller delta i lokala evenemang, allt från städdagar till kulturkvällar, vilket ökar upplevd delaktighet. I många samhällen används Facebook eller liknande för att mobilisera frivilliga och sprida information om gemensamma projekt. Sådant digitalt engagemang gör att fler känner ansvar och stolthet för orten. Att tillsammans, även virtuellt, planera en byfest eller diskutera hur lekparken kan förbättras ger en känsla av gemensam identitet och medbestämmande.

Genom digitala kanaler kan även utsatta grupper eller nyanlända hitta stöd. Exempelvis kan en kommun skapa en "Ny i Jämtland Härjedalen"-app eller forum där nyinflyttade ställer frågor och får hjälp av erfarna invånare. En inkluderande digital kultur där man välkomnar frågor och uppmuntrar erfarenhetsutbyte gör att nyinflyttade snabbt känner sig omhändertagna och trygga i sin nya miljö.

Det är dock viktigt att främja digital inkludering - alla, även de utan vana av teknik, ska kunna ta del av dessa gemenskaper. Kommunen kan erbjuda IT-stöd eller bibliotekens hjälp för att ingen ska hamna utanför det digitala samtalet. Genom att kombinera online-interaktion med fysiska möten (t.ex. anordna träffar för medlemmar i en Facebook-grupp) bygger man broar mellan det digitala och det verkliga. Summan av detta blir ett starkare socialt nät som knyter invånarna känslomässigt till platsen.

Spelifiering och interaktiv utforskning av platsen

Att *upptäcka* platsen på nya sätt kan hjälpa nyinflyttade att skapa egna positiva upplevelser och minnen – grunden för kognitiv och emotionell anknytning. Innovativa digitala lösningar som använder spelifiering (gamification) och interaktiva inslag kan uppmuntra människor att ge sig ut i sin omgivning och lära känna den bättre:

Mobilappar för upptäcktsfärder

Flera initiativ har utvecklat appar som guidar användare att utforska städer och landsbygd genom uppdrag eller lek. Ett exempel är forskningsprojektet "Starting from Scratch" i Toronto som skapade ett interaktivt digitalt verktyg där nykomlingar fick kartlägga och dokumentera sina känslor för olika platser i staden medan de utforskade den. Genom GPS-baserad interaktiv kartläggning och små uppgifter uppmuntras användaren att aktivt upptäcka omgivningen, vilket visat sig kunna leda till en gradvis känsla av tillhörighet och "det här är mitt ställe". Sådana appar kan lätt anpassas för Jämtland, exempelvis en mobil guide för nyinflyttade som ger dagliga utmaningar att besöka lokala sevärdheter, smultronställen i naturen eller kulturhistoriska platser.

Platsbaserade spel

Genom att göra lek av rörelse i lokalsamhället kan man öka interaktionen med platsen. Spelet Run an Empire är ett kreativt exempel på en app som gör om stadens gator till en virtuell spelplan där användarna "erövrar" revir genom att gå eller springa i olika kvarter. Denna typ av aktivitet kombinerar motion med lokal orientering, användaren lär känna sin orts geografi samtidigt som hen får en personlig relation till gator och områden ("mitt digitala imperium"). På liknande sätt har geocaching länge använts för att få människor att söka upp gömda platser med GPS, varje skattjakt leder deltagarna till nya hörn av bygden, ofta med en belöning i form av utsikt eller insikt. För nyinflyttade kan en organiserad geocaching-serie i Jämtland Härjedalen, kanske med tema lokal historia eller naturkunskap, både underhålla och utbilda, vilket stärker platsanknytningen.

Psychogeography & dérive

Konceptet dérive (att driva omkring planlöst för att upptäcka genuina intryck av omgivningen) kan förstärkas digitalt. En app kan slumpmässigt föreslå en promenadrutt eller ge oväntade uppdrag, t.ex. "hitta ett träd som ser ut som...", "prata med en lokal om bygdens historia". Genom att uppmuntra ett lekfullt och öppet utforskande av miljön hjälper tekniken användarna att bryta sina vanliga mönster och se sin plats med nya ögon, vilket ofta skapar en personlig och känslomässig koppling. Det paradoxala är att en digital lösning här kan förstärka den fysiska närvaron istället för att distrahera från den.

Dessa spelifierade metoder gör processen att lära känna sin nya hemort rolig och engagerande. Varje utforskningsuppdrag eller spelmoment genererar små "egna historier", kanske minnet av hur man fann ett vackert vattenfall under en app-guidad tur eller stoltheten i att ha "vunnit" sitt kvarter i ett spel. Sådana positiva upplevelser bidrar till de personliga band som över tid utgör platsanknytning.

AR/VR: Förstärkt och virtuell verklighet som verktyg

Augmented Reality (AR) och Virtual Reality (VR) erbjuder innovativa sätt att uppleva en plats digitalt, vilket kan både locka nya invånare och hjälpa dem att rotas. Genom AR kan digital information, bilder, ljud, berättelser, läggas som ett extra lager över den fysiska verkligheten. I praktiken skulle man med en AR-app kunna hålla upp sin mobil mot torget i Östersund och se hur det såg ut förr i tiden, med historiska foton och berättarröster som ger liv åt platsens identitet. Att på detta sätt tillgängliggöra lokal kultur och historia genom AR kan öka invånarnas stolthet och känsla av kontinuitet (man blir en del av platsens berättelse). Digitala rundturer med AR i naturen kan likaså fördjupa naturupplevelsen, tänk en app som visar namnen på fjällen i horisonten eller berättar om djurlivet när man panorerar med kameran över en dalgång.

VR, å andra sidan, kan skapa immersiva upplevelser av en plats oavsett var användaren befinner sig. För potentiella inflyttare kan VR ge en försmak av Jämtlands miljö, t.ex. en 360° virtuell tur på Åreskutan en solig vinterdag eller en paddlingstur på Storsjön, vilket kan väcka känslomässigt intresse och anknytning redan innan flytten. För de som redan flyttat kan VR användas pedagogiskt och socialt: lokala turistbyråer eller biblioteket kan erbjuda VR-upplevelser som låter nyinflyttade "besöka" alla hörn av länet, kanske en virtuell resa genom alla kommuner med små uppdrag på varje ställe.

Studier indikerar att VR-upplevelser kan förstärka både den kognitiva och emotionella kopplingen till en plats. Deltagare som virtuellutforskat ett område fick bättre rumsuppfattning

(de blev mer bekanta med platsens geografi) samtidigt som de upplevde positiva känslor liknande meditation och avkoppling, vilket stärkte deras känslomässiga band till miljön. Med andra ord kan en väl utformad VR-upplevelse göra att man känner platsen bättre, man känner igen vyer och landmärken (kognitiv anknytning) och man förknippar platsen med positiva känslor av exempelvis lugn eller äventyr (emotionell anknytning).

AR och VR ska inte ersätta verkliga upplevelser, men de kan fungera som kraftfulla komplement. De sänker tröskeln för upptäcktsfärd, man kan i princip "prova på" att vara jämtlänning digitalt, och de kan avslöja dolda lager av platsens betydelse som inte är uppenbara vid en snabb blick. Genom att använda dessa tekniker innovativt kan Region Jämtland Härjedalen skapa engagemang och nyfikenhet som sedan motiverar till fysiska besök och i förlängningen permanent boende.

Digital storytelling och lokal identitet

Människor knyter an till platser genom berättelser. En plats blir meningsfull när man lär känna dess historia och de mänskliga berättelser som utspelar sig där. Digitala medier ger utmärkta möjligheter att samla och sprida sådana berättelser, och därmed **förstärka platsens identitet och invånarnas stolthet**.

En strategi är att bygga en digital plattform för **community storytelling**. Det kan vara en webbsida eller app där invånare – gamla som nya – kan dela med sig av sina personliga berättelser kopplade till regionen. Till exempel skulle en nyinflyttad kunna blogga om sin första älgafari eller fjälltur, medan en äldre ortsbo berättar om hur byn såg ut för 50 år sedan. Genom att lyfta fram många röster och perspektiv skapas en rik väv av innehåll som nya invånare kan utforska för att förstå platsens själ. National Trust i USA har till exempel använt digital storytelling för att lyfta underrepresenterade röster och på så vis fördjupa människors koppling till historiska platser. På liknande sätt kan Jämtland Härjedalen genom digitala berättelser visa upp både traditioner (kulturarv, samisk historia, jämtländska dialekter) och moderna livshistorier (entreprenörer som flyttat in, bygdens utveckling i nutid). Detta ger en känsla av kontinuitet och delad identitet.

Sociala medier-kampanjer är ett annat kraftfullt verktyg. Region eller kommuner kan uppmuntra invånare att dela det bästa med sin plats under gemensamma hashtaggar (t.ex. #MittJämtland). Bilder på allt från fjälltoppar i solnedgång till ett trivsamt café i stan, spridda av invånarna själva, skapar en positiv berättelsebank. För nyinflyttade stärker det stoltheten – man ser vad andra uppskattar och vill själv bidra. För potentiella inflyttare kan en levande ström av

äka, positiva skildringar agera som marknadsföring som engagerar på ett djupare plan än vanliga turistbroschyrer.

Ytterligare kan man arbeta med **digital kulturarvsdokumentation**: exempelvis 3D-scanning av fornminnen, drönarfilmer över kulturlandskap eller poddar med lokala profiler. Allt sådant material kan göras tillgängligt via en samlad portal. Poängen är att göra platsens unika berättelser och atmosfär *tillgängliga dygnet runt, för alla*. Digital storytelling kan på så sätt ”sänka tröskeln” för att känna en koppling – även de som inte vuxit upp i trakten kan genom att ta del av materialet börja känna att de känner platsen och dess folk. Det skapar emotionella investeringar: man börjar bry sig om platsens framtid för att man lärt känna dess förflutna och nutid.

Digital service och infrastruktur för livskvalitet

För att människor ska bo kvar krävs som nämnt även att vardagen fungerar praktiskt, jobb, utbildning, service. Här kan digitala lösningar vara avgörande för att höja platsens attraktivitet och underlätta långa vistelser. Jämtland Härjedalen, liksom andra glesbygdregioner, har utmaningar med avstånd; digital teknik kan överbrygga dessa avstånd och säkerställa att invånarna känner att de har världen inom räckhåll trots att de bor i en mindre ort.

E-service för offentlig och kommersiell service: Digitala lösningar kan säkerställa att boende i Jämtland Härjedalen känner att de får samma service som i tätorter. E-handel och utlämningsställen gör att även små orter kan ha tillgång till varor trots att få fysiska affärer finns, ett fungerande system av paketleveranser och kanske kommunala upphandlingar av leveranslösningar höjer bekvämligheten. Inom offentlig service kan kommunerna erbjuda e-tjänster så att man kan sköta ärenden online istället för att behöva resa långt. Ett exempel är digitalt kundcenter för kommunala frågor eller att ansöka om bygglov/skolplats via webben. Ju mer som kan lösas digitalt, desto mindre känner invånarna av eventuella geografiska hinder.

Telemedicin och distansutbildning: För trygghet är tillgång till vård och utbildning centralt. Digitala vårdmöten (läkarbesök via video, psykologsamtal online etc.) kan täcka upp när det är långt till närmsta vårdcentral eller sjukhus. Likaså kan specialistvård nås genom distanslösningar så att invånare slipper flytta för behandling. På utbildningssidan kan högre utbildning på distans och onlinekurser ge människor möjlighet att utvecklas utan att lämna regionen. Lokala lärcentra med videokonferensklassrum kan knytas till universitet på annat håll. Allt detta signalerar att man kan bo kvar och ändå ha god service, vilket ökar viljan att rota sig permanent.

Digital inflyttarservice och vägledning: Slutligen kan regionen använda digitala kanaler för att aktivt lotsa nya invånare rätt, vilket minskar den initiala tröskeln att rota sig. Ta Steget-projektet i Jämtland Härjedalen är ett utmärkt exempel: via en webbsida och kontaktformulär får intresserade personlig flyttvägledning. Resultatet har varit mycket positivt, inflyttare vittnar om att processen gick smidigt och att de kände sig välkomnade. "Inflyttarprojektet Ta steget och kommunens inflyttarservice har varit till god hjälp... det gav många tips och efter vårt möte kände jag att 'wow, detta är faktiskt möjligt'", berättar en nyinflyttad Östersundsbo. Denna typ av digital concierge-tjänst skapar en tidig känsla av trygghet och delaktighet: man står inte ensam, det finns ett nätverk direkt som hjälper en med att hitta jobb, bostad, skola åt barnen etc. Att snabbt få ordning på jobb och boende är i sig en stor faktor för att man ska stanna kvar (osäkerhet där kan annars leda till att man ger upp). Genom att digitalisera och centralisera inflyttarstödet, t.ex. en onlineportal där man matchas med en lokal kontaktperson, får checklistor, kan ställa frågor dygnet runt, gör regionen det både enklare att flytta in och att trivas långsiktigt.

Analys

Framgångsfaktorer och utmaningar

Personlig kontakt är avgörande för kvarstannande. Nästan alla aktörer lyfter vikten av personlig vägledning eller lotsfunktion. Den mänskliga relationen via samtal, möten eller kontinuerlig uppföljning är ofta avgörande för att inflyttare ska känna sig sedda, förstå lokala förutsättningar och bygga tillit till platsen.

Sociala aktiviteter bygger långsiktig tillhörighet. Aktiviteter som quiz, fika, skärgårdsturer, inflyttardagar och prova-på-kvällar är kraftfulla verktyg för att skapa vänner, nätverk och lokalförankring. Traditionella mötesplatser upplevs ofta som mer hållbara än tillfälliga kampanjer.

Ambassadörsnätverk fungerar men kräver förvaltning. Att engagera lokala invånare som informella värdar ger effekt men flera aktörer påpekar att modellen kräver struktur och riskerar att tappa energi om den inte följs upp eller om engagemanget stagnerar.

Digitala verktyg stödjer men ersätter inte det personliga. Webbformulär, CRM-system och sociala medier används som stödstrukturer men nästan alla betonar att de digitala systemen måste kombineras med fysisk närvaro för att bli meningsfulla.

Boende och praktiskt stöd minskar trösklar. Gratis sommarboende, hjälp med bostadssökning eller cyklar gör stor skillnad särskilt i kommuner med låg tillgång eller långa avstånd. Sådana konkreta insatser upplevs som mer värdefulla än informationsmaterial.

Retention kräver samverkan över tid. Insatser som fungerar väl är ofta resultat av samverkan mellan kommun, civilsamhälle och näringsliv. Det behövs en gemensam förståelse för att mottagande inte är en engångsinsats utan en pågående process.

Fysisk platsupplevelse är central för att vilja stanna. Det är genom upplevelsen av platsen att bo leva arbeta och möta människor som flyttbeslut befästs. Estetisk kulturell och social kontakt med platsen är avgörande.

Det saknas gemensam uppföljning och statistik. Många aktörer uttrycker frustration över att det saknas verktyg och resurser för att följa upp om inflyttare faktiskt stannar. Det gör det svårt att lära av det som fungerar eller motivera fortsatt finansiering.

Små kommuner efterfrågar stöd och samordning. För mindre kommuner är det svårt att själva bära hela strukturen. De efterfrågar regional samordning metodstöd digitala system och kompetenslyft för att kunna erbjuda likvärdiga mottaganden.

Retention kräver mer än arbetsmarknad det handlar om livsstil. Många inflyttare söker inte bara ett jobb utan ett sätt att leva. Kommuner som förstår detta och erbjuder mötesplatser fritid trygghet och mening har större chans att få folk att stanna kvar.

Lärdomar för Jämtland Härjedalen

När man söker på inflyttningssatsningar och retention dyker Jämtland Härjedalen ofta upp som ett positivt exempel även internationellt. Regionen har redan många grundläggande byggstenar på plats, som system för att följa upp inflyttare, ett organiserat mottagande samt etablerade funktioner i form av inflyttarlotsar och ambassadörsnätverk. Infrastrukturen för att arbeta med frågan finns alltså redan men den långsiktiga finansieringen saknas. Dessutom är systemen ofta inte utvecklade för personer som kommer från andra länder vilket utgör en nyckel målgrupp.

Forskningen visar att det som i slutändan gör störst skillnad är det personliga mötet och den känsla av plats som andra människor förmedlar. Det är här rötterna börjar växa - när människor får vänner, blir en del av ett sammanhang och upplever att de är välkomna. Det betyder att det lokala samhället måste aktiveras mer systematiskt. Ambassadörsnätverken kan utvecklas för att bli bredare och inkludera fler grupper i samhället, från föreningslivet till näringslivet, så att nya invånare möter en mångfald av människor och sammanhang.

Coworking-platser kan också spela en central roll. Genom att förstärka dem, både digitalt och fysiskt, kan de fungera som nav för möten mellan inflyttare, lokala entreprenörer och etablerade företag. De kan bli platser där man snabbt kommer in i arbetsgemenskapen, men också där det sociala livet byggs utanför arbetet.

Internationella exempel visar att digitala lösningar kan spela en viktig roll i att förstärka inflyttning och retention, särskilt i glesbygd. Det avgörande är att de digitala verktygen inte ersätter det mänskliga mötet utan förstärker det. I Jämtland Härjedalen finns redan system för uppföljning av inflyttare, inflyttarlotsar och ambassadörsnätverk. Den digitala dimensionen kan därför ses som nästa steg för att fördjupa känslan av plats och skapa långsiktiga band.

Digitala plattformar kan paketera erbjudanden på ett nytt sätt. Program som Tulsa Remote eller Arctic Digital Nomads visar att digitala ansökningssystem och communityplattformar kan locka människor till glesbygd genom att erbjuda helhetsupplevelser kopplade till livsstil och natur. För Jämtland Härjedalen skulle ett liknande upplägg kunna innebära ett digitalt inträde till regionen där boende, coworking och friluftsliv integreras i ett välkomnande koncept.

AR, VR och spelifiering kan användas för att fördjupa känslan av plats. I Clarkston har AR-portaler gjort nyinflyttades berättelser synliga i stadsmiljön. VR-rundturer används i Japan för att låta potentiella inflyttare prova en plats på distans. Spelifierade appar, där människor uppmuntras att upptäcka orten genom lek och utmaningar, bygger både kunskap och känslomässiga band. Här kan man koppla till fun theory, idén om att människor engagerar sig

mer om det är roligt. Ett mottagande som gör det lekfullt och roligt att upptäcka orten kan stärka upplevelsen och bidra till långsiktig anknytning.

Community-appar och sociala innovationer kan skapa nya kontaktytor. Grow Remote visar hur digitala chapter-nätverk kan bygga gemenskap mellan distansarbetare och lokala samhällen, medan Geofreebie i Tyskland visar att delande av resurser kan bli en ingång till sociala relationer. För Jämtland Härjedalen skulle en lokal digital plattform kunna koppla inflyttare till föreningsliv, återbruk och ambassadörsnätverk redan från start. AI-lösningar kan ge stöd där fysisk service inte finns nära.

Rekommendationer och vägval

Utveckling av grunden

Utgångspunkten för Jämtland Härjedalen är att grunderna för ett lyckat mottagande redan finns. Regionen har etablerade lotsfunktioner, ambassadörsnätverk och en infrastruktur för att följa upp inflyttare. Nästa steg handlar inte om att bygga något helt nytt, utan om att fördjupa och förstärka det som redan fungerar och specifikt fånga vad som behövs för en internationell målgrupp.

Lotsar och ambassadörsnätverk bör ges större utrymme. De personliga mötena är avgörande för att människor ska vilja stanna och rota sig, och därför behöver dessa funktioner stärkas. Lotsarna bör ha tid och resurser att arbeta långsiktigt och ges utbildning i de möjligheter som finns för lokalsamhället att engagera sig i mottagandet. Ambassadörsnätverken kan utvecklas till bredare plattformar som aktiverar både civilsamhälle, näringsliv och föreningsliv.

Det lokala samhällets vilja och förmåga är nyckeln. Människor stannar när de känner sig välkomna av sina grannar, hittar vänner och blir del av en gemenskap. Regionen behöver därför bygga på denna kraft, inspirera lokala aktörer och skapa förutsättningar för dem att själva ta initiativ. Här kan digitala lösningar fungera som inspiration och förstärkning. Exempel är appar som Geofreebie i Tyskland där nyinflyttade och boende möts genom att dela saker och resurser, AR-portaler som i Clarkston i USA där inflyttade får berätta sina historier i det offentliga rummet, eller communityplattformar som Grow Remote i Irland som bygger digitala nätverk mellan distansarbetare och lokala samhällen. Även spelifierade lösningar kan användas för att skapa roligare sätt att upptäcka orten, inspirerade av fun theory, till exempel lokala quiz-appar eller gamifierade vandringar där man lär känna byn genom uppdrag och interaktiv storytelling.

Samverkan kring finansiering är central

Genom att arbeta tillsammans med exempelvis Leader finns möjlighet att hitta medel för lokala initiativ som skapar community, stärker inkludering och bygger sociala rötter. Spännande är också att pröva finansieringsmodeller som andra länder testat. I Japan har man via Local Vitalization Cooperator Program betalat lön till personer som under en begränsad tid driver projekt eller verksamhet på landsbygden. Resultaten visar att många väljer att stanna kvar även efter programmet och i flera fall startar egna företag. Denna typ av lösning kan både ge lokalsamhället ett direkt mervärde och skapa rötter för den som funderar på att flytta in.

Vägvalet för regionen handlar om att kombinera det som redan fungerar – de personliga mötena och det lokala engagemanget – med att öppna dörrar för digital innovation och långsiktigt strukturarbete. På så sätt kan Jämtland Härjedalen fortsätta vara ett föredöme i hur man attraherar, tar emot och behåller nya invånare i glesbygd.

Referenser

Referenser

Carrasco Cruz, A., Cruz-Souza, F., & González-Calvo, G. (2025). Roots of rural youth: A five-year systematic review of place attachment. *Social Sciences*, 14(9), 554.

<https://doi.org/10.3390/socsci14090554>

Cosgrave, C., Malatzky, C., & Gillespie, J. (2019). Social determinants of rural health workforce retention: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 314. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030314>

Feld, B., & Hathaway, I. (2020). *The startup community way: Evolving an entrepreneurial ecosystem*. Hoboken, NJ: Wiley.

Kelly, M., & Nguyen, M. (2023). Choosing to stay: Understanding immigrant retention in four non-metropolitan counties in Southern Ontario. *Journal of International Migration and Integration*, 24(3), 1183–1203. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01034-8>

Maclaren, A. S., Wilson, H., & Myburgh, J. (2024). Moving to the countryside and staying? Exploring doctors' recruitment and retention in rural areas. *Journal of Rural Studies*, 106, 97–106. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2024.02.014>

Rahe, M. L., & Washburn, T. (2023). *Encouraging return migration and population retention in rural communities*. Columbia, MO: University of Missouri Extension. <https://extension.missouri.edu/publications/dm7006>

Riethmuller, M. L. (2021). Going rural: Qualitative perspectives on the role of place attachment in migration intentions. *Journal of Environmental Psychology*, 75, 101595. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2021.101595>

Stam, E. (2023). Entrepreneurial ecosystems, start-up communities and entrepreneurship cultures: Regional trajectories of entrepreneurship, knowledge and growth. *Regional Studies*, 57(7), 1105–1117. <https://doi.org/10.1080/00343404.2023.2166551>

Theodori, A. E. (2015). The influences of community attachment, sense of community, and educational aspirations upon the migration intentions of rural youth in Texas. *Community Development*, 46(4), 380–391. <https://doi.org/10.1080/15575330.2015.1062035>

Bilaga 1 Intervjuer

Karin Henriksson, marknadsutvecklare vid Östersunds kommun

Karin, som har haft ansvar för initiativet *Östersund Included*, bidrar med konkreta exempel på hur social inkludering kan organiseras. Hon beskriver hur kommunen i samarbete med Destination Östersund och ett ambassadörsnätverk arbetar för att få nyinflyttade att känna sig välkomna genom sociala aktiviteter och fysiska träffar, vilket ökar engagemang och kvarstannande. Genom att kombinera kommunikation via sociala medier, välkomstpaket och CRM-verktyg skapas en grund för struktur och uppföljning. Hon betonar att delaktighet från lokalsamhället är central för att bygga långsiktighet och tillhörighet, särskilt i en gles och småskalig kontext.

Det som började som en lokal idé har med tiden utvecklats till ett etablerat program som sträcker sig över hela året, med allt från kallbad med Surfbukten till mingel på Krogstråket och guidade vinteraktiviteter. Via Facebookgruppen "Östersund Included" och samarbetet med plattformen Leva i Östersund sprids inbjudningar till både återkommande och spontana aktiviteter, där nyinflyttade får möjlighet att knyta sociala kontakter redan i etableringsfasen (facebook.com, visitostersund.se). Programmet bygger på samverkan mellan kommunen, Destination Östersund, företag och civilsamhället och syftar till att sänka trösklar för deltagande – även för de som ännu inte hunnit rota sig.

Ett viktigt verktyg är ambassadörsnätverket, där engagerade östersundare bjuder in till allt från snöskulptering till pubquiz, vilket bidrar till att skapa genuina möten bortom informationsmaterial och kampanjer (visitostersund.se). Strategin handlar inte bara om att informera – utan om att skapa förutsättningar för tillhörighet. För Karin och hennes kollegor är det viktigt att inkluderingen sker i vardagen, inte som separata integrationsinsatser. Genom att knyta an till platsens unika identitet – kombinationen av småstad och fjällnära liv – positioneras Östersund som mer än en arbetsmarknad: som en plats att leva på.

Sammantaget visar Östersund Included hur social inkludering kan operationaliseras i en glesbygdskontext genom samverkan, engagemang och lokalt förankrade aktiviteter. Det är ett exempel på hur en plats kan ta ansvar för det som sker efter flytten – och därmed öka chansen att människor faktiskt stannar kvar (ostersund.se, visitostersund.se).

Maria Svensson Wiklander, medgrundare och kultur- och communityansvarig på Remote Lab och coworking-plattformen Gomorron Östersund

Maria leder Remote Lab och Gomorron Östersund, samverkansplattformar som kopplar coliving, coworking och livsstil för nyinflyttade. Hon beskriver framgångsfaktorer som småskalighet, stark lokal förankring och fysisk närvaro – exempelvis via ambassadörsnätverk och personliga möten. Hon lyfter projektet *Jämtland Calling*, där mer än 50 % av deltagarna flyttade till regionen, och betonar att coworking-hubbar ofta fungerar som viktiga plattformar för nätverksbyggande och social inkludering. Hon understryker vikten av att kombinera digitala plattformar med fysiska mötesplatser i arbetet med inflyttarservice och kompetensattraktion.

Initiativet *Jämtland Calling*, som initierades av Gomorron Östersund i samverkan med Region Jämtland Härjedalen, Östersunds och Krokoms kommuner samt privata företag, erbjuder utslagsgivande tre-dagarssafaris med fjällupplevelser, boende, mestrysta rekrytering, nätverksmöjligheter och information om vardagsliv i Jämtland. Tidigare upplagor har lett till att över 55 % av deltagarna valt att flytta till regionen, vilket gör projektet till ett starkt exempel på livsstilsbaserad rekrytering och användarorienterat arbete (SVT, 10 feb 2025; dagenssamhalle.se, 1 dec 2024).

Tillsammans illustrerar dessa satsningar hur coworking-hubbar, livsstilssafarier och kunskapsnoder kan kombineras för att skapa attraktionskraft och social tillhörighet — särskilt för dem som är nyfikna på en plats att bo på, inte bara en plats att arbeta ifrån.

Jessica Stenbäck, inflyttarvägledare, Östersunds kommun

Jessica arbetar praktiskt med att vägleda nyinflyttade i Östersund genom att ge personlig kontakt och hjälp med bostad, jobb och skola. Hon beskriver hur inflyttare registrerar sig via en webbsida och matchas vidare genom kommunens nätverk. Ett ambassadörsnätverk bidrar till att skapa en varm introduktion till platsen. Hon betonar betydelsen av samverkan med andra aktörer som HR-nätverk, rekryteringsföretag och företag i regionen. CRM-verktyg används för viss uppföljning, men det är fortfarande svårt att få till tillförlitlig statistik om kvarstannande. Det långsiktiga målet är att bygga en strukturerad inflyttarservice med både digitala och mänskliga komponenter.

Jessica leder det praktiska mottagningsarbetet där nyinflyttade anmäler sig via webbplatsen *Leva i Östersund* och får personlig kontakt med en vägledare som hjälper till med frågor kring boende, arbete, skola och fritid (ostersund.se). Det digitala formuläret fungerar som ingång till ett nätverk av kontakter inom kommunen och externa samarbetspartners, som HR-nätverk och rekryteringsföretag (ostersund.se).

Ett centralt verktyg i arbetet är ett CRM-system där information om nya kontakter lagras och används för viss uppföljning – även om Jessica beskriver att det fortfarande är svårt att få fram

tillförlitlig statistik över kvarstannande (ostersund.se). Kommunen kombinerar digital kontakt med mänsklig närvaro, där ett ambassadörsnätverk spelar en viktig roll. Dessa ambassadörer – bestående av engagerade invånare, företagare och andra lokala aktörer – fungerar som informella värdar för nyinflyttade, bjuder in till evenemang och finns tillgängliga för frågor och social introduktion (ostersund.se).

Verksamheten är nära kopplad till plattformen *Ta Steget* och Region Jämtland Härjedalens arbete med kompetensattraktion, och har utvecklats som ett svar på behovet av en mer strukturerad och tillgänglig inflyttarservice (ostersund.se). Jessica betonar vikten av att mottagandet bygger både på systematik och relation – det vill säga en tydlig väg in i kommunen, men också social kontakt, lokalkännedom och upplevelsen av att bli sedd. Den personliga vägledningen är särskilt viktig i mindre kommuner där digitala verktyg behöver kompletteras med lokal förankring och närhet.

Sammantaget visar arbetet i Östersund hur en kommun kan bygga en välfungerande inflyttarservice genom att koppla ihop digital struktur med lokala nätverk, och hur kombinationen av CRM-verktyg, personlig lots och ambassadörskap kan bidra till att nyinflyttade snabbare känner sig hemma och välkomna i en ny miljö (ostersund.se).

Anja Skålén, inflyttarvägledare, Åre kommun

Anja är teamledare för näringsliv inom Åre kommun och har drivit flera framgångsrika insatser som både stärkt sysselsättningen och utvecklat mottagandet av nya invånare. Hon beskriver hur inflyttare anmäler sig via ett digitalt formulär och matchas vidare genom kommunens kundtjänst och nätverk av aktörer. Ett långvarigt arbete med värdskap genomsyrar hela kommunen, där alla inom besöksnäringen utbildas och uppmuntras att bidra till en välkomnande kultur. Symboliskt manifesteras detta i evenemang där deltagare bär en särskild mössa och hälsar på varandra – ett sätt att sprida gemenskap och inkludering i vardagen.

För att stärka integrationen har kommunen tidigare arbetat med projekt som *Hållbar integration i Åre*, finansierat av AMIF, där arbetsförberedande aktiviteter, medborgardialog och delaktighetsmetoder bidrog till snabbare etablering. Man har även provat innovativa boendekoncept, som gratis provboende i Järpen, för att visa på alternativ till det dyra bostadsutbudet i Åre centralort.

Ett ambassadörsnätverk finns med ett trettiotal engagerade personer, men Anja menar att det inte nyttjas fullt ut då många inflyttare är självgående. Hon betonar därför vikten av personliga

möten och individuellt bemötande – exempelvis genom lokala eldsjälar som hjälper nyinflyttade att komma in i samhället. Idrott, familjens trivsel och attraktiva mötesplatser som House Be spelar också stor roll för att människor ska vilja stanna.

Anja framhåller att platsen Åre i sig är en stark attraktion, men att kommunen nu tydligare har beslutat att arbeta aktivt med befolkningsökning. Hon ser potential i att bättre nyttja ambassadörer, utveckla ”ProvBo”-koncept, skapa fler personliga lotsningar och inspireras av initiativ som Sundsvalls middagsprojekt för att stärka både mottagande och retention.

Sammantaget visar arbetet i Åre hur en platsidentitet och starkt värdskap kan kombineras med digitala formulär, ambassadörsnätverk och innovativa boendelösningar för att locka människor att flytta in – och för att få dem att vilja stanna.

Anja Skaren, inflyttarvägledare, Åre kommun

David beskriver organisationen *Hej främling!* som sedan starten 2015 arbetat med hälsa, integration och gemenskap genom gratisaktiviteter öppna för alla. Kärnan i arbetet är att skapa välkomnande mötesplatser där människor känner sig hemma och vill stanna kvar på orten. Verksamheten är ideell, kostnadsfri och bygger på en stark värdegrund, med aktiviteter som utformas efter deltagarnas behov och önskemål.

Organisationen arrangerar omkring 50 aktiviteter per vecka på ett 60-tal orter i Sverige. Aktiviteterna spänner från träning och friluftsliv till kultur och språkutbyten, där fokus ligger på gemenskap och delaktighet. Målgruppen är bred – alla är välkomna – men särskilt prioriterade är boende i socioekonomiskt utsatta områden, ungdomar och nyanlända. Cirka 65 procent av deltagarna tillhör dessa grupper.

Arbetet leds av koordinatörer som organiserar aktiviteter, gör uppsökande arbete och stöttar volontärer. Deltagande kräver ingen registrering eller avgift, och uppföljning sker genom anonyma hälsoenkäter och statistik. Samarbeten sker med kommuner, näringsliv och organisationer, och initiativet *Hej Granne!* engagerar lokalbefolkning genom exempelvis dörrknackning. Ett annat initiativ är *Årets hejare*, där förebilder som främjar inkludering lyfts fram.

Exempel på satsningar är ett IOP-avtal i Östersund (2025–2026), kostnadsfria kultur- och fritidsaktiviteter i Luleå för nyanlända och personer utanför arbetsmarknaden, samt planerad expansion till Sundsvall och Västernorrland. I Skellefteå har projektet *Hej Granne!* prisats som ”Årets initiativ 2024”. En särskild inriktning finns på utrikesfödda kvinnors hälsa och gemenskap,

där exempel från Östersund visar på starkt genomslag – ett arrangemang samlade 300 deltagare.

Sammantaget visar arbetet hur ideella krafter, kostnadsfria aktiviteter och starkt lokalt engagemang kan bidra till integration, hälsa och ökad attraktivitet på en plats. Kombinationen av uppsökande volontärarbete, brett aktivitetsutbud och samarbeten med kommuner gör att *Hej främling!* blir en viktig resurs för att både välkomna och behålla människor i lokalsamhällen.