

RECRUIT

Resultater fra forprosjekt om tiltak for å rekruttere og beholde kompetanse på Agder

Eugene Guribye, Henrik Lindegaard Andersen og Ingvild Jensen

Rapport | Nr. 26-2024 – NORCE Helse og samfunn



Rapporttittel	RECUIT Resultater fra forprosjekt om tiltak for å rekruttere og beholde kompetanse på Agder
Prosjektnummer	NORCE 108543
Institusjon	NORCE & Agdering
Oppdragsgiver(e)	Agder fylkeskommune
Gradering	Åpen
Rapportnr.	26-2024, NORCE Helse og samfunn
ISBN	978-82-8408-373-5
Antall sider	66
Publiseringsmnd.	12/2024
CC-lisens	CC BY 4.0
Sitering	Guribye, E., Andersen, H.L., Jensen, I. (2024). RECUIT: Resultater fra forprosjekt om tiltak for å rekruttere og beholde kompetanse på Agder. Rapport nr. 26-2024, NORCE helse og samfunn.
Bildekreditering	AI generert
Stikkord	Kompetanse, rekruttering, fastholdelse, Agder, samskaping

Sammendrag

Prosjektet RECRUIT har vært ledet av Agdering og adresserer Agder-regionens utfordringer med å tiltrekke og beholde nødvendig arbeidskraft. Det fokuseres på å fremme samarbeid på tvers av sektorer for å utvikle helhetlige strategier som styrker Agders attraktivitet for både nasjonal og internasjonal arbeidskraft, med fokus på rekruttering, integrering og fastholdelse av kompetanse over tid. Prosjektet legger til grunn kvalitative intervjuer, registeranalyser og samskapende workshoper med regionale aktører for å kartlegge mobilitetsmønstre, eksisterende tiltak, og utforske nye løsninger som involverer innovasjon, fellesskapsbygging og tverrsektorielt samarbeid.

Summary

The RECRUIT project has been led by Agdering and addresses the Agder region's challenges in attracting and retaining the necessary workforce. The focus is on promoting co-creation across sectors in order to develop holistic strategies that strengthen Agder's attractiveness for both national and international labour, with a focus on recruitment, integration and retention of competence over time. The project maps mobility patterns, existing measures, and explores new solutions involving innovation, community building and cross-sector cooperation.

Forord

I prosjektet RECRUIT, som har blitt ledet av Agdering, har fokuset vært på kompetanseutfordringer knyttet til rekruttering og fastholdelse av kompetanse og arbeidskraft i Agderregionen. Disse utfordringene er neppe spesifikke for Agder, og vil nok også være gjenkjennelige i andre regioner i landet, og i andre nordiske land. For å løse disse utfordringene, kreves samskaping på tvers av sektorer. Forprosjektet, som er finansiert av Forskningsmobilisering Agder, er forankret i et samarbeid mellom Agdering, Welcome Hub Agder, KS Agder, Agder fylkeskommune, Sopra Steria, SinPro, Business Region Kristiansand, Trainee Sør og NORCE. Høsten 2023 dannet disse aktørene en ildsjelgruppe, basert på en ide hentet fra en workshop gjennomført av Agdering og Trainee Sør i april 2023. Prosjektet er også delvis forankret i Eugene Guribye i NORCE sin deltakelse i Arbeids-innvandrerutvalgets arbeid i 2021-2022, og bygger videre på kunnskapsgrunnlaget fra utvalget. Guribye har skrevet kapittel 1 og 3 i denne rapporten. Henrik Lindegaard Andersen har skrevet kapittel 2 og gjennomført registeranalysene ved hjelp av microdata fra SSB. Ingvild Jensen i Agdering har skrevet kapittel 4 og 5 i rapporten, og har vært prosjektleder. Vi vil rette en stor takk til alle samarbeidspartnerne som har bidratt til å samskape funnene og tiltakene som presenteres i rapporten.

Eugene Guribye
Leder, Senter for praksisnær forskning og samskaping i NORCE

Sammendrag

Prosjektet RECRUIT har vært ledet av Agdering og adresserer Agder-regionens utfordringer med å tiltrekke og beholde nødvendig arbeidskraft. Det fokuseres på å fremme samarbeid på tvers av sektorer for å utvikle helhetlige strategier som styrker Agders attraktivitet for både nasjonal og internasjonal arbeidskraft, med fokus på rekruttering, integrering og fastholdelse av kompetanse over tid. Dette forprosjektet legger til grunn kvalitative intervjuer, registeranalyser og samskapende workshoper med regionale aktører for å kartlegge mobilitetsmønstre, eksisterende tiltak, og utforske nye løsninger som involverer innovasjon, fellesskapsbygging og tverrsektorielt samarbeid.

I kapittel 1 presenteres det nasjonale og regionale utfordringsbildet som danner utgangspunkt for undersøkelsen, der det fremkommer at regionen i likhet med andre regioner i landet har betydelige utfordringer knyttet til kompetansebehov, og at den regionale innsatsen på området i stor grad fokuserer på den lokalt tilgjengelige arbeidsstyrken for å løse utfordringsbildet.

I kapittel 2 presenteres en registeranalyse basert på microdata fra SSB, som viser at det er høy turnover av arbeidstakere uten tidligere sosial tilknytning til regionen. Analysen viser at frafallet skjer allerede tidlig i prosessen, slik at det er viktig med tiltak for å fastholde kompetansen allerede fra en tidlig fase i ansettelsen.

I kapittel 3 presenteres en oversikt over sentrale aktører og etablerte tiltak mot kompetanseutfordringene i regionen. En betydelig utfordring på dette området er knyttet til rekruttering gjennom lukkede nettverk på grunn av nettopp høy turnover av tilflyttere. Dette medfører stort press på det lokale arbeidsmarkedet, samtidig som at det er få initiativ i form av tiltak som bidrar til bedre fastholdelse. Samarbeidet mellom Welcome Hub Agder og Relocation Agder trekkes frem som viktige nasjonale innovasjoner forankret i regionen, men spesielt Welcome Hub Agder mangler en solid offentlig forankring.

I kapittel 4 presenteres funn fra workshoper og spørreundersøkelser blant tilflyttere og lokale bedrifter med mange internasjonale ansatte. Mangelen på sosiale nettverk og reelle videre karrieremuligheter for tilflyttede arbeidstakere og deres partnere trekkes frem som mulige grunner til fraflytting, og bedriftene rapporterer stor avhengighet av tilflyttet arbeidskraft samtidig som at de er usikre på hvor langt deres ansvarsområde strekker seg for å bidra til større fastholdelse.

I kapittel 5 presenteres forslag til tiltak for å skaffe Agder et konkurransefortrinn på området, utarbeidet av et bredt lag av regionale aktører på bakgrunn av funn fra de øvrige arbeidspakkene i prosjektet. Det understrekes behov for en regional motor i arbeidet, og helhetlige tiltak som en regional Welcome alliance, mentor- og fadderordninger på tvers av bedrifter, et introduksjonsprogram for medfølgende internasjonale partnere, og en standardisert onboardingprosess på tvers av virksomheter er noen av tiltakene som foreslåes.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
1. Innledning og bakgrunn	5
1.1. Nasjonal kompetansepolitikk	5
1.2. Regional kompetansepolitikk på Agder	9
1.3. Mål	12
1.4. Metode	12
2. Registeranalyse rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft på Agder	17
2.1. Rekruttering	17
2.2. Fastholdelse	22
2.3. Sammendrag og konklusjoner	27
3. Tiltak, samarbeid og sentrale aktører i Agderregionen	29
3.1. Oversikt over tiltak	29
3.2. Samarbeid	30
3.3. Mangel på regional motor	31
3.4. Overordnede tilnærminger og utfordringer	32
3.5. Konklusjoner	37
4. Erfaringer fra tilflyttere og bedrifter i regionen	39
4.1. Workshop med Trainee Sør	39
4.2. Recruit Internationals	41
4.3. Recruit Organisations	44
4.4. Diskusjon	47
4.5. Konklusjon	48
5. Forslag til tiltak	50
5.1. Welcome Alliance – Samarbeid på tvers av sektorer	50
5.2. Styrket Markedsføring av Agder-regionen	50
5.3. Fadder-/Mentorordning på tvers av bedrifter	51
5.4. Standardisert Onboardingprosess på tvers av virksomheter	51
5.5. Digital Samleside for regionale tjenester	52
5.6. Introduksjonsprogram for internasjonale partnere/ektefeller	52
5.7. Diskusjon	53
5.8. Konklusjon	54
6. Appendiks	55

1. Innledning og bakgrunn

Agderregionen står overfor en presserende utfordring med å tiltrekke seg og beholde nødvendig kompetanse og arbeidskraft. Dette komplekse problemet omfatter utfordringer som å motivere potensielle arbeidstakere til å flytte til regionen, finne arbeid for deres partnere, og imøtekomme deres boligbehov, og gjøre det mer attraktivt å søke på andre jobber i regionen enn å flytte videre i forbindelse med karriereskift. Slike utfordringer krever innovative løsninger gjennom samskapning på tvers av forskjellige sektorer. RECRUIT prosjektet har tatt sikte på å belyse og adressere disse utfordringene ved å fremme samarbeid på tvers av sektorer. Ved å fokusere på rekruttering og fastholdelse av både nasjonal og internasjonal arbeidskraft, har ønsket vært å utvikle en helhetlig strategi som kan styrke regionens attraktivitet og konkurransekraft.

1.1. Nasjonal kompetansepolitikk

1.1.1. Kompetanseutfordringer

Norge står ovenfor betydelige kompetanseutfordringer. Demografiske endringer, digitalisering, innovasjon og andre utviklingstrekk medfører store endringer i kompetansebehovene. NHOs *Kompetansebarometer 2023* viser at mange av NHOs medlemsbedrifter har et udekket kompetansebehov som er knyttet til både utfordringer i arbeidsmarkedet, ansattes kompetanse og med negative konsekvenser for virksomheten¹. Åtte av 10 virksomheter rapporterer udekket kompetansebehov. På nasjonalt nivå rapporterer over 40 prosent av virksomhetene at de har tapt kunder eller markedsandeler som en følge. Nesten halvparten (48%) har skrinlagt eller utsatt utvidelse av virksomheten, mens 26% har sett seg nødt til å redusere virksomheten.

Helsepersonellkommisjonen, som ble oppnevnt av regjeringen i 2021, hadde som formål å etablere et kunnskapsgrunnlag og foreslå treffsikre tiltak for å utdanne, rekruttere og beholde kvalifisert helsepersonell i årene fremover. Kommisjonen peker i NOU 2023:4² på at det er betydelige utfordringer med tilgang på personell i årene fremover, spesielt i distriktene. Demografiutviklingen med vekstraten i antallet eldre over 80 år vil føre til store utfordringer for helse- og omsorgstjenestene, samtidig som at den stopper personellveksten. I arbeidet med *Kompetanseløft 2020*, regjeringens handlingsplan for kvalitet og kompetanse i kommunal helse- og omsorgstjenester, ble høyt sykefravær, mange deltidsansatte, dårlig ressursutnyttelse, mange ufaglærte, høy turnover og lav

¹ Furholt, J. & Børing, P. (2024). *NHOs kompetansebarometer 2023. Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023*. NIFU rapport 2024:3.

² NOU 2023:4 *Tid for handling – Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste*.

avgangsalder identifisert som hovedutfordringer³. De demografiske utfordringene vil også sterkt påvirke rekruttering av kompetanse i næringslivet i årene fremover.

InterNations, en stor internasjonal organisasjon for såkalte Expats, altså internasjonale tilflyttere, publiserer en egen indeks over hvor lett det er å slå seg ned i ulike land – The Ease of Settling In Index⁴. I den siste undersøkelsen fra 2022 ligger Norge helt i bunnsjiktet av land som inngår i denne undersøkelsen. Dette gjelder så vel praktiske, administrative forhold, velkomstkultur og lokal vennlighet. Dette kan blant annet tyde på at Norge fremdeles ikke har tatt inn over seg hvor avhengige vi er av internasjonal kompetanse i det norske arbeidslivet. I den offentlige debatten om arbeidsinnvandrere fremstår det ofte som om det er Norge som gjør disse arbeidstakerne en tjeneste ved å la dem «få lov» til å komme til Norge for å jobbe. I virkeligheten vil det få katastrofale følger for det norske arbeidslivet dersom vi ser en betydelig reduksjon i denne arbeidsstokken.

1.1.2. OECDs anbefalinger

Så tidlig som i 2014 anbefalte OECD i sin Skills Strategy Action Report⁵ Norge om å videreutvikle initiativer med å etablere et prosjekt for å jobbe med fremtidig kompetansebehov. Dette førte etter hvert til *Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017-2021* og opprettelsen av *Kompetansepolitisk råd (KPR)*, som fikk fornyet mandat i 2022. Rådet har som oppgave å videreføre samarbeidet mellom regjeringen, partene i arbeidslivet, Voksenopplæringsforbundet (VOFO), Kompetanseforbundet, Universitet- og høyskolerådet (UHR), Fagskolerådet, fylkeskommunene og Sametinget om kompetansepolitikken.

Det ble også opprettet et *Kompetansebehovutvalg (2017-2027)* for å utrede ulike aspekter ved kompetansebehovet. Utvalget peker på følgende kompetanseutfordringer:

- For mange går ut fra grunnskolen med svake ferdigheter og lav kompetanse
- Det er for mange som ikke fullfører vgs og som ikke oppnår en stabil tilknytning til arbeidslivet.
- Teknologisk og samfunnsmessig utvikling gjør at kompetanse må utvikles og fornyes
- Mange arbeidstakere deltar i for liten grad i opplæringsaktiviteter i arbeidslivet og etter- og videreutdanning
- Økende levealder innebærer at flere må bidra mer i arbeidslivet for å finansiere velferdsstaten. Det øker behovet for påfyll av kompetanse for alle arbeidstakere uavhengig av alder.
- Mobilitet over landegrensene gir usikkerhet om fremtidig tilgang på kompetanse

³ Helsedirektoratet (2019). *Kompetanseløft 2020. Personell og kompetanse i de kommunale helse- og omsorgstjenestene – utviklingstrekk og status 2019*. Rapport, Helsedirektoratet.

⁴ <https://www.internations.org/expat-insider/2022/ease-of-settling-in-index-40244>

⁵ OECD (2014). *OECD Skills Strategy. Action Report Norway*. OECD, Paris.

- Vedvarende mangler på kvalifisert arbeidskraft innen noen yrker: e.g. helse og omsorgssektoren, grunnskolelærere, IKT, fagarbeidere til bygg og anlegg
- Arbeidslivsrelevansen bør bli bedre i mange høyere utdanninger

1.1.3. Kompetansereform

Utredninger fra Kompetansebehovsutvalget bidro til å danne grunnlaget for Meld. St. 14 (2022-2023). *Utsyn over kompetansebehovet i Norge*, som ble lagt frem i 2023. Målet med meldingen er å bidra til høy sysselsetting og til å dekke de viktigste kompetansebehovene i arbeids og samfunnsliv. Regjeringen ønsker blant annet å utvikle en bred *kompetansereform* for arbeidslivet for å løfte kompetansen i hele arbeidslivet. Denne skal utvikles gjennom et trepartssamarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet. I Meld. St. 14 (2022-2023) fastslås det at regjeringen prioriterer følgende for utdannings- og kompetansepolitikken fremover:

- Kompetanse som er nødvendig for et høyproduktivt og konkurransedyktig næringsliv
- Kompetanse som er nødvendig for å gjennomføre det grønne skiftet
- Kompetanse som er nødvendig for å ha gode velferdstjenester i hele landet og for å håndtere den demografiske utviklingen, balansert opp mot behovet for arbeidskraft i andre sektorer i samfunnet
- Å kvalifisere og mobilisere flere av dem som står utenfor arbeidslivet

1.1.4. Fokus på utdanningssystemet

I meldingen redegjøres det for den videre retningen for regjeringens utdannings og kompetansepolitikk, inkludert bruk av kompetanse fra utlandet. Utdanningssystemet trekkes frem som myndighetenes viktigste virkemiddel for å dekke samfunnets kompetansebehov. Dette gjelder så vel grunnutdanning, høyere utdanning og etter- og videreutdanning. Kompetansereformen *Lære hele livet* (Meld St. 14 (2019-2020), hadde for eksempel et fokus på tiltak for å sikre at ingen «går ut på dato» på grunn av manglende kompetanse. Det poengteres imidlertid i Meld. St. 14 (2022-2023) at utdanningssystemet alene ikke kan dekke behovene for kompetanse i arbeidslivet.

1.1.5. Arbeidsinnvandrere

Siden EU-utvidelsen i 2004 har bruk av utenlandsk arbeidskraft spilt en viktig rolle for å dekke arbeidslivets kompetansebehov. Arbeidsinnvandrerrutvalget peker i NOU 2022:18⁶ på at det er sterk internasjonal konkurranse om denne arbeidskraften, noe som gjør den uforutsigbar. Trekk ved norsk innvandringspolitikk og regler knyttet til EU/EØS sine prinsipper om fri arbeidsmobilitet mellom medlemslandene har ført til at det har vært lite fokus på samfunnsintegrering av arbeidsinnvandrere i det norske samfunnet, og følgelig

⁶ NOU 2022:18 *Mellom mobilitet og migrasjon. Arbeidsinnvandrernes integrering i norsk arbeids- og samfunnsliv.*

mindre fokus på hvordan vi kan beholde arbeidsinnvandrere i lys av den store internasjonale konkurransen om dem.

Utvalget peker også på at det ikke alltid er sammenfall mellom virksomhetenes og samfunnets behov for kompetanse. Mens virksomhetenes primære mål er knyttet til produktivitet og økonomisk lønnsomhet, spiller mål som rettferdig fordeling, velfungerende demokrati og ikke minst høy sysselsetting viktige roller sett fra fellesskapets ståsted. For eksempel kan mangel på arbeidskraft i virksomhetene være positivt sett fra samfunnets synvinkel med hensyn til lav arbeidsløshet og mål om høy sysselsetting. Knapphet på arbeidskraft kan gi virksomheter motiver til å for eksempel inkludere personer som står uten jobb eller satse på lærlinger. Dette gjenspeiles på tydelige måter i oversikten over initiativer på Agder. Samtidig er det viktig å stille spørsmål ved om slike tiltak er nok for å dekke virksomhetenes kompetansebehov.

Helsepersonellkommisjonen peker også på uforutsigbarhet knyttet til at utenlandsk helsepersonell kan bestemme seg for å flytte tilbake til opprinnelseslandet i krevende tider. Dette gjelder selvsagt ikke bare i helsesektoren, men også for næringslivet der det blant annet over tid har vært knyttet bekymring til nedgang i arbeidsinnvandring fra Polen på bakgrunn av økonomisk vekst i hjemlandet. En slik tendens kan få store konsekvenser for norsk byggebransje, og krever tiltak som gjør Norge mer konkurransedyktig og attraktivt som arbeids- og bosted.

1.1.6. Behov for samskapning og bedre ressursutnyttelse

I Meld. St. 14 (2022-2023) *Utsyn over kompetansebehovet i Norge* poengteres det at arbeidslivet selv har et betydelig ansvar for å tiltrekke seg arbeidskraft, holde på og videreutvikle sine ansatte, og at manglende rekruttering kan skyldes forhold som dårlige arbeids- og lønnsvilkår og mangel på læreplasser og praksisplasser. Men rekruttering og beholdelse av ekstern arbeidskraft, være seg fra andre regioner eller land, fordrer også en god lokal infrastruktur, bo-attraktivitet og et arbeidsmarked som også muliggjør arbeid for partner/ektefelle. Dermed fordrer kompetansesituasjonen en høy grad av samskapning på tvers av sektorer, der næringslivet alene har begrenset nedslagsfelt.

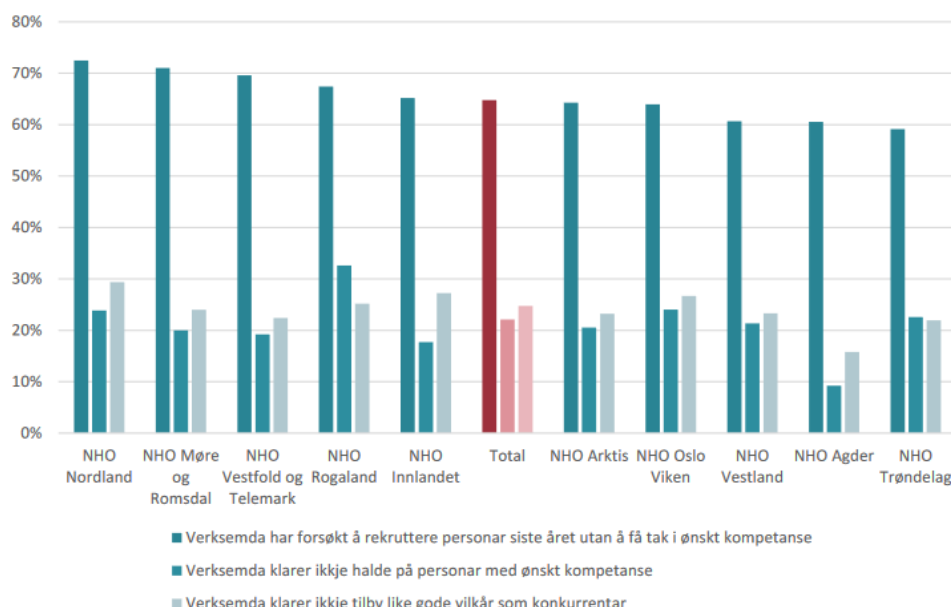
Selv om utdanning og kompetanseutvikling er viktige redskap for å løse utfordringsbildet, understreker for eksempel Helsepersonellkommisjonen at det ikke er tilgjengelig kompetent arbeidskraft i Norge til å bemanne den nødvendige veksten, uten at andre sektorer blir skadelidende. Kort sagt vil én ekstra helsearbeider bety én mindre lærer, byggearbeider eller ansatt i reiselivsnæringen. En slik «kannibalisering» av arbeidsmarkedet er dermed viktig å unngå. Omfattende import av helsepersonell fra utlandet vil også være problematisk, ettersom Norge allerede har høy dekning av helsepersonell, og har forpliktet seg til å ikke rekruttere fra land som har behov for helse- og omsorgspersonell selv.

Det er dermed, etter Helsepersonellkommisjonens vurdering, ikke mulig å bemanne seg ut av utfordringene. Noe av løsningen ligger derfor også i en mer effektiv organisering og samhandling i tjenestene og bedre bruk av tilgjengelig kompetanse gjennom god oppgavedeling.

1.2. Regional kompetansepolitikk på Agder

1.2.1. Kompetansebehov

De nasjonale kompetanseutfordringene er også betydelige i Agder. NHOs Kompetansebarometer viser at 60 prosent av virksomhetene rapporterer et udekket kompetansebehov, som er noe lavere enn for landet som helhet, men fremdeles alvorlig (figur 1 nedenfor).



Figur 1: Påstander som passer for virksomheten med utgangspunkt i udekket kompetansebehov, etter region (N=1678). Kilde: NHOs Kompetansebarometer⁷.

Også når det gjelder helse- og omsorgstjenester fremstår situasjonen som alvorlig, spesielt i distriktene der SSHF i Flekkefjord for eksempel har sett seg nødt til å midlertidig legge ned avdeling for akuttkirurgi og traume på grunn av rekrutteringsutfordringer. På tross av at man i nettopp Flekkefjord har utviklet et sterkt samarbeid mellom SSHF, kommune og lokalsamfunn for å sørge for god inkludering av nyansatte i lokalsamfunnet (noen ganger referert til som *Flekkefjordsmodellen*), står man altså ovenfor betydelige utfordringer som har skapt både uro og engasjement i lokalsamfunnet. Blant annet har Lister Næringsforening tatt initiativ til et omdømmeprojekt som ble gjennomført i 2023 i en kombinasjon av private og offentlige midler, for å blant annet styrke sykehusets muligheter til rekruttering. I sluttrapporten fra Lister Næringsforening slås det fast at situasjonen bidrar til usikkerhet for eksisterende arbeidsplasser og forsterker rekrutteringsutfordringene ytterligere. Dermed konkluderes det at det er behov for samskaping for å løse situasjonen,

⁷ Furholt, J. & Børing, P. (2024). *NHOs kompetansebarometer 2023. Ei kartlegging av kompetansebehovet til NHOs medlemsbedrifter i 2023*. NIFU rapport 2024:3.

i form av økt lokalpolitisk og folkelig engasjement, et næringsliv som slår ring rundt sykehuset, og økt press på regjeringen⁸.

1.2.2. Regionsplan

I *Regionplan Agder 2030* er det flere mål knyttet til utdanning og kompetanse. Det er mål om økt sysselsetting, om at Agder er internasjonalt kjent som kompetanseregion for fremtidens produksjon, distribusjon og bruk av energi, og at det er god balanse mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i det regionale arbeidsmarkedet. Sistnevnte mål skal oppnås gjennom å:

- Øke antall læreplasser innen utdanningsprogram hvor det er behov for arbeidskraft.
- Videreutvikle fleksible etter- og videreutdanningstilbud basert på arbeidslivets behov for ny kompetanse
- Kartlegge behovet for kompetanse i rådgivertjenesten, spesielt innen karriereveiledning, og gjennomføre kompetansehevingstiltak som møter elevens behov for å ta gode karriere – og utdanningsvalg.
- Jobbe for at Sørlandet sykehus oppnår kvalitet på nivå med et universitetssykehus
- Etablere tett dialog mellom arbeidsliv og tilbydere av utdanning om behovene for kompetanse i arbeidslivet (spesielt yrkesfagsutdanning og høyere utdanning).
- Samarbeide om utvikling og utprøving av nye lærefag
- Legge til rette for at studenter i høyere utdanning har gode tilbud om kobling til arbeidslivet.
- Samarbeide om å få flere offentlige- og næringslivs ph.d.
- Utvikle utdanningsløp for velferdsteknologi og digitalisering.

1.2.3. Fokus på utdanning og innenforskap

Regionplan Agder 2030 har dermed primært fokus på utdanning og karriereveiledning for å løse kompetanseutfordringene. Kompetansekravet i arbeidslivet har økt betydelig. Tidligere var det for eksempel lavere terskel for å bli ansatt i industrien, men nå er det få stillinger som ikke krever fagbrev eller annen formell kompetanse. Samtidig er det betydelige utfordringer i fylket med såkalte NEETs (Not in Employment, Education, or Training) i alderen 20-29 år, som ligger godt over nasjonalt nivå. Dermed gir det mening å satse tungt på utdanning som et sentralt virkemiddel for å løse kompetanseutfordringer i regionen, og samtidig bidra til mer innenforskap.

Dette gjenspeiles i prosjekt som *LEIDA* (GE Healthcare), der man fokuserer på arbeidskraftsreserven hos personer man ikke har lyktes i å inkludere i arbeidslivet. Kandidatene får midlertidig ansettelse samtidig som at de tar utdanning og fagbrev. Prosjektet *Flere i arbeid* i Kristiansand kommune er et femårig program som skal bidra til at flere utenfor arbeid kommer i jobb og gjennomfører videregående skole, samtidig som at bedriftene får dekket sitt behov for arbeidskraft. I det tre-årige prosjektet *Kompetansepilot*

⁸ Sluttrapport for omdømmeprojektet *Flekkefjord sykehus for perioden februar- august 2023*, tilsendt fra Lister Næringsforening.

Agder (2021-2023) som ble ledet av Agder Fylkeskommune, har hensikten vært å mobilisere næringslivet i distriktskommunen til relevant etter- og videreutdanning. Regionale kompetansepiloter har blitt testet ut i Lister, Setesdal og Østre Agder i samarbeid med Lister Nyskaping, Setesdal Interkommunale Politiske Råd, og Pågang Næringshage. Et siste eksempel på fokuset på utdanning for å løse kompetanseutfordringene, er UiO sin etablering av *Campus Sør* som del av regjeringens fokus på desentralisert utdanning. Dette betyr foreløpig 20 studieplasser for medisinerutdanning i Agder som kan bidra til rekruttering av leger til kommunene og sykehuset. Det er også innledet samarbeid med sykepleierutdanningen ved UiA.

1.2.4. Ekstern ekspertise

Det er likevel tvilsomt om man vil klare å dekke regionens kompetansebehov utelukkende gjennom en satsing på regionale utdanningsløp. Den store batterisatsingen og etableringen av Morrow i Arendal viser for eksempel at man i en viss periode er avhengig av internasjonale batteriekspertiser slik man også var avhengig av utenlandsk ekspertise i starten av oljeeventyret. Det er dermed et behov for samskaping for å sørge for at man klarer å rekruttere og beholde denne ekspertisen i regionen. Dette behovet gjenspeiles i liten grad i Regionplan 2030 med sitt noe ensidige fokus på regional utdanning, og dermed har ikke slik samskaping like god regional forankring⁹. I Industriell strategi for Agder 2022-2030 argumenteres det imidlertid for at med lav forventet arbeidsledighet i regionen, vil man være avhengig av økt arbeidskraft og kompetanse til regionen¹⁰. Store industrielle etableringer vil også skape økt etterspørsel etter arbeidskraft i barnehager og skoler, eldreomsorg og handelsnæringen. Dermed er det også fokus på hvordan man løser attraktivitet rundt «myke verdier» som bosetting, tjenestetilbud og infrastruktur, i koordinasjon med øvrige tjenester.

Arendal kommune og Morrow har innledet samarbeid med Welcome Hub Agder (WHA) for å sørge for god onboarding av tilflyttede internasjonale eksperter ved batterifabrikken også i lokalsamfunnet. WHA tilbyr sosiale velkomsttjenester for tilflyttede internasjonale og nasjonale arbeidstakere fra utenfra regionen. Målet er å gjøre tilflyttere «lokale» gjennom å tilby bosettingsstøtte, norskkurs, seminarer, sosiale arrangementer og nettverksmuligheter. WHA samarbeider blant annet tett med nettverket *Med hjerte for Arendal* som er en samskappingsparaply mellom kommunen og lokale frivillige organisasjoner.

Utfordringen er imidlertid at WHA mangler en bedre forankring i offentlig sektor og regionale strategier. Dette medfører både usikkerhet rundt finansiering, og en konstant innsats for å få næringslivet til å forstå behovet for en slik tjeneste. Det fremstår som lite gunstig at en liten lokal bedrift skal påta seg et såpass stort samfunnsansvar uten tydeligere forankring i regionale satsinger. Tilsvarende satsinger i våre naboland, som for eksempel International House Copenhagen og International Citizen Hub i Lund er primært

⁹ Fylket selv poengterer også at Regionplan Agder 2030 ble til på kort tid (mellom januar og mars 2022), noe som førte til at strategien ble til uten en bred og lang prosess hos alle interessenter. For å bryte på dette konsulterte man ledere fra regionrådene, Agder Energi, NHO Agder, Morrow, Arendal kommune og Eyde klyngen i arbeidet med Industriell strategi for Agder 2022-2030.

¹⁰ *Industriell strategi for Agder 2022-2030*. Agder Fylkeskommune.

finansiert av det offentlige¹¹. I dag er WHA primært forankret i Arendal kommune, med et begrenset nedslagsfelt i regionen. Det kan derfor være behov for at det offentlige vurderer hvordan man kan bedre forankre dette viktige arbeidet.

1.3. Mål

På denne bakgrunnen, og etter innspill fra Agderings medlemmer, har hovedmålet med dette prosjektet vært å innhente grunnleggende kunnskap som skal sette regionale aktører i stand til å samarbeide om å løse regionens utfordringer med å rekruttere og fastholde arbeidskraft og kompetanse på Agder. Delmål inkluderer:

- Å gjennomføre registeranalyser av til- og fraflyttere for å skape oss et bedre kunnskapsgrunnlag om mobilitetsmønstre og utfordringsbilde.
- Å kartlegge relevante samarbeidsaktører og pågående tiltak i regionen.
- Å innhente erfaringer om behov hos til- og fraflyttere.
- Å sammenfatte funn og utvikle felles løsninger og samarbeidsmuligheter.

1.4. Metode

1.4.1. Registeranalyse

I denne arbeidspakken har vi sett på nye arbeidstakere som kommer til arbeidsplasser i Agder, undersøkt hvor mange de er, hvilke karakteristika de har, og hvem som senere reiser vekk igjen. Vi har kartlegger mobilitet og karakteristika i en kvantitativ analyse, som bidrar med håndfast kunnskap om rekruttering og fastholdelse i regionen. Kunnskapen kan danne grunnlag for videre forsknings- og analysearbeid, og gi inspirasjon til mulige tiltak for å øke rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft til regionen.

Grunnlaget for analysen er Statistisk sentralbyrå sine data på individnivå, som gjør det mulig å følge samme person år-for-år. Opplysningene omfatter samtlige personer som har lovlig opphold i Norge. Sentralt for analysen er opplysninger om kommunen hvor folk jobber, og vårt fokus er arbeidstakere som i perioden 2015-2023 har vært sysselsatt i Agder fylke i november måned. Det vil si, at en arbeidstaker er inkludert i vår undersøkelse om han eller hun har hatt et hovedarbeidsforhold i november måned - i minimum ett av årene i perioden - hvor kommunen, der hovedarbeidsstedet ligger, var Agder fylke.

Personer i alle aldre kan i prinsippet ha en jobb, men for et rekrutteringsformål anser vi folk i aldersgruppen fra 25 til 59 år som den primære målgruppe, hvorfor analysene er avgrenset til arbeidstakere i dette alders-intervall. Brutto omfatter datasettet 165 493 unike personer i alderen 25-59 år, som på et tidspunkt jobber i Agder i november måned løpet av årene 2015-23.

¹¹ International House Copenhagen siden 2013; International Citizen Hub Lund siden 2015.

Bakgrunnsopplysningene omfatter kjønn, fødselsår, innvandringsbakgrunn og oppholdsgrunnlag, samt opplysninger om familie, utdanning, yrke, inntekt, arbeidssted og bosted. Vi kobler også opplysninger om foreldre, og deres bosted, samt bosted, da hovedpersonen var 16 år gammel.

Data tilgjengelige via portalen microdata.no, som stilles til rådighet for blant annet forskningsorganisasjoner av Sikt og SSB. Av hensyn til personvernet har plattformen noen begrensninger. For leseren av denne rapport, er den viktigste begrensning å kjenne til, at visningen av resultater er støylagt, noe som gjør at f.eks. summen av en rad ikke nødvendigvis blir eksakt lik totalen. Vi er interessert i å tolke mønstre og tendenser, og for dette formål, vurderer vi, at støyleggingen er så liten, at den ikke har noen betydning. De interne beregning i plattformen blir ikke påvirket – det er bare visningen som gjør.

Microdata.no beskriver prosedyren for støylegging på sine sider:

<https://microdata.no/manual/konfidensialitet>.

Tabell 2 viser kommunefordelingen av arbeidstakere (25-59 år) i november hvert år samtidig som den illustrerer støyleggingen. Antallet av arbeidstakere i Risør i 2023 er angitt til 1 777 personer. Støyleggingen er komplisert, men, forenklet forklaret, innebærer den at antallet i virkeligheten kan være maksimalt fem personer høyere eller fem personer lavere. Om man summer antallet av arbeidstakere i 2023, da vil man finne at summen avviker med 24 personer fra den totalen som er oppgitt i tabellen på 106 845 personer. Forskjellen skyldes nettopp støylegging.

I forhold til kommunefordelingen av arbeidstakere, ser vi at ca. 43% av arbeidstakerne er sysselsatt i Kristiansand, mens rundt 7 ut av 10 personer jobber i en av de fire kommunene Grimstad, Arendal, Kristiansand og Lindesnes. Det totale antallet av personer med hovedarbeidsforhold i Agder i november 2023 – uansett alder – er ca. 147 240 personer, og de 25-59-årige utgjør dermed rundt 73% av totalen.

Tabell 2: Arbeidstakere (25-59 år) med hovedarbeidssted i Agder fylke i november

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Risør	1 777	1 784	1 805	1 799	1 841	1 903	1 853	1 862	1 870
Grimstad	7 342	7 145	7 102	6 881	6 717	6 700	6 479	6 405	6 006
Arendal	16 227	16 173	15 972	15 542	15 755	15 667	15 594	15 717	16 005
Kristiansand	45 786	45 858	44 984	43 765	44 190	43 673	42 613	41 953	42 946
Lindesnes	6 939	6 931	7 010	6 692	6 620	6 527	6 432	6 373	6 267
Farsund	2 736	2 736	2 715	2 806	2 873	2 843	2 843	2 844	2 824
Flekkefjord	3 087	3 073	3 062	2 959	2 926	2 928	3 057	2 999	2 978
Gjerstad	701	733	627	616	612	608	637	634	583
Vegårshei	411	394	386	381	414	414	427	441	449
Tvedestrand	1 691	1 759	1 694	1 618	1 658	1 708	1 654	1 640	1 637
Froland	1 602	1 506	1 520	1 272	1 221	1 169	1 139	1 008	990
Lillesand	3 852	3 850	3 636	3 707	3 589	3 550	3 447	3 279	3 159
Birkenes	1 320	1 302	1 318	1 276	1 332	1 313	1 251	1 216	1 198
Åmli	570	575	561	570	590	584	543	564	520
Iveland	252	295	306	310	315	342	327	328	338
Evje og Hornnes	1 228	1 246	1 233	1 198	1 205	1 142	1 118	1 106	1 104
Bygland	314	315	296	298	318	333	340	357	338
Valle	380	357	357	362	354	358	385	401	398
Bykle	487	492	477	452	461	517	509	451	434
Vennesla	3 441	3 491	3 484	3 375	3 336	3 296	3 247	3 298	3 167

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Åseral	314	308	335	338	383	374	377	368	413
Lyngdal	3 428	3 414	3 423	3 407	3 453	3 454	3 464	3 411	3 261
Hægebostad	541	531	518	510	506	516	589	554	484
Kvinesdal	1 655	1 678	1 635	1 641	1 615	1 641	1 659	1 690	1 710
Sirdal	788	772	782	728	766	785	784	800	776
Støylegging	- 24	7	0	18	- 6	- 8	3	4	8
Total, 25-59 år	106 845	106 725	105 238	102 521	103 044	102 337	100 771	99 703	99 863
Total, alle aldre	147 240	145 863	143 142	138 514	139 504	138 461	136 233	134 700	134 925

Note: Vi benytter kommunestrukturen som gjelder fra 2020.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

1.4.2. Kartlegging av aktører og initiativer i regionen

Målet med denne arbeidspakken har vært å kartlegge relevante aktører og initiativer knyttet til rekruttering og beholdelse av kompetanse på Agder. Oversikten skal danne et utgangspunkt for videre samskappingsprosesser i et hovedprosjekt. Her har det blitt undersøkt hvilke aktører som er involvert, hvilken rolle det offentlige spiller, i hvilken grad vi finner samarbeid eller samskaping på tvers av sektorer, og om det er «hull» eller oppgaver som per i dag ikke dekkes av noen aktører. I tillegg har fokuset vært på å kartlegge hovedutfordringer knyttet til rekruttering og beholdelse av kompetanse på Agder. For å gi svar på problemstillingene i arbeidspakken har deltakerne i prosjektets Advisory Board innledningsvis fått i oppgave å gi skriftlige innspill på to spørsmål:

- 1. Hvilke initiativer og prosessene kjenner dere til i regionen** med hensyn til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse. Hvem er involvert? Har dere evt. navn på en kontaktperson? Er det samarbeidspartnere involvert? Hva går initiativet ut på? Er det egne initiativ eller noe som er koblet til større strategier eller formelle ansvar? Hvor er nedslagsfeltet for initiativet?
- 2. Er det oppgaver på dette området som det er behov for at noen tar, men som det per i dag ikke dekkes av noen aktører?**

Innspillene bidro til å lage en oversikt over relevante initiativer i Agderregionen (vedlegg 1). Denne oversikten ble videreutviklet fra en kort oversikt som Geir Hammersmark i Agder Fylkeskommune hadde utarbeidet tidligere. Oversikten i vårt prosjekt er heller ikke uttømmende, men gir et innblikk i det store omfanget av aktiviteter og aktører som er involvert på området.

Videre ble innspillene brukt som et grunnlag for å invitere sentrale regionale aktører til et kvalitativt forskningsintervju over Teams eller fysisk møte. Informasjon fra intervjuene resulterte i noen tilfeller via snøballmetodikk også i ytterlige intervjuer med evt. nye aktører som ble nevnt av informantene. Det ble totalt gjennomført kvalitative intervjuer med 12 virksomheter med til sammen 19 informanter og innhentet skriftlig informasjon fra ytterligere 5 virksomheter, slik at det totale informantbildet ser slik ut:

Næringsliv	Antall	Offentlig sektor	Antall
Relocation Agder	1	Agder Fylkeskommune	1
Welcome Hub Agder	2	Jobbvinner (KS)	4
GARD AS	1	Sørlandet Sykehus HF	1
Jobzone	1	IMDi	1
1Step	1	Karriere Agder (Fylkeskommunen)	skriftlig
Leida (GE Healthcare)	1	UiA	3
Sopra Steria	2		
NHO Agder	skriftlig		
NHO	skriftlig		
NORCE Norwegian Research Centre AS	skriftlig		

Tabell 1: oversikt over informanter i undersøkelsen, med antall personer intervjuet eller om det er sendt skriftlig informasjon.

Arbeidet har også involvert innhenting av informasjon fra relevante nasjonale og regionale rapporter, statistikk og offentlige dokumenter. Det samlede datasettet har blitt analysert ved hjelp av tematisk analyse i Nvivo.

1.4.3. Innhenting av erfaringer hos tilflyttere og bedrifter

Målet med denne arbeidspakken har vært:

1. Kartlegging av behov og utfordringer hos tilflyttere til Agder og lokale bedrifter. Dette inkluderer både praktiske behov som bolig og jobb, samt sosiale og kulturelle utfordringer.
2. Forståelse av fastholdelsesfaktorer: Å undersøke hvilke faktorer som påvirker tilflytternes beslutning om å bli i regionen på lang sikt. Dette kan omfatte alt fra familieforhold til karrieremuligheter og sosiale nettverk.

Grunnlaget for analysen i arbeidspakken bygger på data fra tre ulike kilder, samlet gjennom to workshops. Den første workshopen, gjennomført i samarbeid med Trainee Sør, ga en datakilde som samlet inn innsikt fra ulike aktører i næringslivet i Agder. Den andre workshopen, arrangert i samarbeid med Welcome Hub, bidro med to datakilder: *Recruit Internationals*, en undersøkelse blant internasjonale tilflyttere, og *Recruit Organisations*, en undersøkelse blant organisasjoner i regionen. Til sammen gir disse tre datakildene et grunnlag for å forstå utfordringene og behovene til internasjonale tilflyttere i Agder.

Workshop med Trainee Sør. Den første datakilden er en workshop gjennomført i samarbeid med Trainee Sør. Workshopen samlet 54 (19 som er Trainee Sør trainees i større bedrifter på Agder og øvrige ledere/ansatte i virksomheter på Agder) aktører fra næringslivet i Agder, og Akademika samt representanter fra kommunen. Gjennom denne workshopen ble det samlet inn data om tilflytternes behov i forbindelse med bosetting i Agder, utfordringer de møter i regionen, samt faktorer som kan påvirke deres beslutning om å forlate Agder. Diskusjonene berørte temaer som boligmarkedet, jobbmuligheter,

sosiale nettverk, kulturtilbud, og karriereutvikling. Mentimeter ble benyttet som digitalt verktøy i workshopen.

Recruit Internationals. Den første undersøkelsen fra workshopen med Welcome Hub, *Recruit Internationals*, inkluderer svar på en spørreundersøkelse blandt 33 internasjonale arbeidstakere som har bosatt seg i Agder. Undersøkelsen gir innsikt i deres motivasjoner for å flytte til regionen, utfordringer knyttet til bosetting, og faktorer som kan påvirke deres beslutning om å bli værende eller flytte videre.

Recruit Organisations Den andre undersøkelsen, *Recruit Organisations*, inneholder svar på en spørreundersøkelse blant 8 organisasjoner i regionen som ansetter internasjonal arbeidskraft. Den gir innsikt i organisasjonenes avhengighet av internasjonal arbeidskraft, deres forberedelse til å rekruttere og integrere utenlandske ansatte, og tiltak som tilbys for å støtte integrasjon og bosetting.

1.4.4. Workshop – regional samskaping av forslag til tiltak

Denne arbeidspakken har hatt som mål å legge til rette for regional samskaping av strategier for langsiktig fastholdelse av arbeidskraft i Agder-regionen. Formålet er å utforme konkrete, operative tiltak som kan bidra til å bygge langsiktige karrieremuligheter og forbedre den sosiale integrasjonen for både arbeidstakere og deres familier i regionen.

For å utvikle forslag til konkrete tiltak for å tiltrekke og beholde talentfull arbeidskraft i Agder, ble det avholdt en workshop på Kristiansands Fylkeshus 17. oktober 2024. Deltakerne på denne workshopen var relevante aktører fra offentlig og privat sektor i Agder-regionen, og totalt ble 40 personer samlet for å samarbeide frem forslag til diverse løsninger. Resultater og funn fra de øvrige arbeidspakkene ble presentert for å gi deltakerne en oversikt over hva som er blitt oppdaget så langt. Disse funnene skulle da danne et grunnlag for videre utvikling av strategier for å forbedre regionens attraktivitet som et bosted og arbeidssted, og for å utvikle mer effektive tiltak for rekruttering og fastholdelse.

Metodikken som ble brukt i workshopen kalles *Simplexity*. Denne metoden starter med en idémyldringsfase hvor man samler et bredt spekter av idéer og løsningsforslag til en gitt problemstilling. Deretter gjennomføres en strukturert seleksjonsprosess for å identifisere og destillere de mest essensielle løsningsforslagene. Disse utvalgte forslagene danner grunnlaget for en gjennomføringsplan som tar hensyn til potensielle hindringer og risikoer. I tillegg defineres spesifikke ansvarsområder for gjennomføringen, slik at de involverte har klare roller og målsetninger for å sikre en effektiv realisering av løsningen.

2. Registeranalyse rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft på Agder

Første ledd i analysen undersøker rekrutteringen til Agder over tid. På bakgrunn av dette konstruerer vi tre hovedtyper av nye arbeidstakere som begynner å jobbe i regionen, og beskriver deres sosio-demografiske sammensetting. For disse typene undersøker vi fastholdelsen på Agder, og hvordan den varierer sammen med demografiske og sosioøkonomiske bakgrunnsforhold ved personen. I vedlegg 2 presenterer vi blant annet robusthetsanalyser for resultatene og en sammenligning med rekruttering og fastholdelse i Rogaland fylke.

Overordnet ønsker vi å karakterisere de ny-rekrutterte arbeidstakere med høy risiko for å forlate Agder og undersøke, hvilke faktorer som kan være viktige medvirkende årsaker. En slik profilering vil være nyttig kunnskap i målretting og utforming av eventuelle tiltak.

2.1. Rekruttering

For å beskrive de nye arbeidstakere, som rekrutteres til Agder, tar vi utgangspunkt i bestanden av personer som jobber på Agder i november, men som ikke gjorde det i november året før. Noen av disse personene er helt nye arbeidstakere som kommer til utenfra, mens andre kan være arbeidsledige eller studenter som er bosatt på Agder. Tabell 3 viser år-for-år antallet av nye arbeidstakere med arbeidssted på Agder sammenlignet med antallet av personer som slutter å jobbe på Agder. Tabell 1 viste f.eks. at antallet av arbeidstakere vokste i 2021 sammenlignet med 2020. Dette avspeiles i Tabell 3 ved at ca. 10 222 nye begynner å jobbe på Agder i 2021, mens det er ca. 7 215 som forlater arbeidsstedet på Agder.

Andelen av nye arbeidstakere var godt 8% av det totale antall personer i aldersgruppen med arbeidssted på Agder i 2023, noe som har variert mellom 8% og 10% i perioden. Se appendiks for en sammenligning med Rogaland fylke.

Tabell 3: Omsetting av arbeidskraft på Agder

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Startet jobb	8 890	9 752	10 222	8 305	8 784	9 515	9 057	8 837
Avsluttet jobb	8 125	7 983	7 215	8 453	7 762	7 508	7 785	8 742

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med hovedarbeidssted på Agder. Personer, som har startet et jobbforhold, jobber på Agder dette året, men ikke året før. Et jobbforhold er avsluttet, dersom personen jobbet på Agder året før, men ikke dette i året.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Etter at vi har tallfestet flyten av arbeidskraft til Agder, ønsker vi å undersøke sammensettingen: Hvor jobbet nye arbeidstakere tidligere, hvor hadde de bosted, og hvilken innvandringsbakgrunn hadde de?

F.eks. kan en ny arbeidstaker være rekruttert fra en annen arbeidsplass i Norge til en arbeidsplass på Agder. Om en slik person i begge årene hadde bosted på Agder, da vil det

være tale om en som tidligere har pendlet ut av regionen for å jobbe. Tabell 4 viser i første rad prosentandelen av nye arbeidstakere som tidligere pendlet ut fra Agder (arbeidssted var det øvrige Norge, men bostedet var på Agder). Samlet sett utgjorde denne gruppen godt 15% i 2023, 12% 2019 og 10% i 2016.

Tabell 4: Tidligere arbeids-, bosted og bakgrunn for nye arbeidstakere på Agder. Prosent.

Arbeidssted	Bosted	Bakgrunn	2023-22	2019-18	2016-15
Øvrige Norge	Agder	Alle	15,4	12,0	10,2
Øvrige Norge	Øvrige Norge	Alle	23,4	19,9	15,1
Uoppgitt	Uoppgitt	Innvandrere	19,3	21,4	21,3
Uoppgitt	Uoppgitt	Norsk	38,4	43,6	50,1
Restgruppe			3,4	3,2	3,3
Total			100,0	100,0	100,0

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år. Populasjonen har per definisjon ikke et registrert hovedarbeidssted på Agder i november året før. Arbeids- eller bosted "Øvrige Norge" er Norge utenom Agder. Arbeidssted- og bostedskommune er basert på opplysninger fra A-ordningen.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Nye arbeidstakere på Agder, som tidligere har hatt både arbeids- og bosted i det øvrige Norge, utgjør ca. 23% i 2023, 20% i 2019 og 15% i 2016. Tallene tyder på at virksomheter på Agder har rekruttert en økende andel nye arbeidstakere fra det øvrige Norge.

Den tilsvarende nedgangen finner vi blant arbeidstakere som ikke var registrert med et arbeidssted i Norge i året før, ifølge A-ordningen. Det vil si personer som er nye på arbeidsmarkedet, personer med ustabil sysselsetting eller personer som har oppholdt seg i utlandet. I 2016 utgjorde denne gruppe totalt ca. 71% av alle nye arbeidstakere, men i 2019 falt prosentandelen til ca. 65% og ca. 58% i 2023. Personer med norsk bakgrunn er de som bidrar mest til dette fallet.

På bakgrunn av Tabell 4 kan vi dele inn de nye arbeidstakere på Agder i tre ulike grupper, som samlet utgjør rundt 97% av alle nye arbeidstakere i aldergruppen 25-59 år:

Type A	Personer som i år t har begynt å jobbe på Agder – og som i år $(t-1)$ har jobbet i det øvrige Norge med bosted på Agder. Gruppen utgjør 10-15 prosent av de nye arbeidstakere eller ca. 1 360 personer i 2023. Primært personer med norsk bakgrunn. Gruppen utgjør en økende andel av de nye arbeidstakere.
Type B	Personer som i år t har begynt å jobbe på Agder – og som i år $(t-1)$ har hatt både jobb- og bosted i det øvrige Norge. Gruppen utgjør 15-23 prosent av nye arbeidstakere eller ca. 2 080 personer i 2023. Prosentandelen har økt i perioden. Rundt 4/5 av gruppen er personer med norsk bakgrunn.
Type C	Personer som i år t har begynt å jobbe på Agder – og som i år $(t-1)$ ikke hadde et registrert jobbsted i Norge. Gruppen utgjør en minkende prosentandel av de nye rekrutterte til Agder – fra ca. 71% i 2016 til ca. 58% i 2023. Rundt 2/3 av gruppen er personer med norsk bakgrunn. Gruppen kan være sammensatt av <i>både</i> personer som kommer til fra utlandet og generelt personer med tidligere lav tilknytning til arbeidsmarkedet i Norge, herunder arbeidsledige eller tidligere studenter.

2.1.1. Kjønn, alder, tilknytning til Agder og andre variabler

Nedenfor undersøker vi disse gruppene nærmere med hensyn til kjønn, alder, landbakgrunn, tilknytning til Agder, familie-type, utdanning, inntekt og yrker. Vi tar utgangspunkt i 2019-populasjonen av nye arbeidstakere, som ikke jobbet på Agder i 2018. Dette utgangspunkt skyldes at vi senere vil undersøke om disse personene blir værende på Agder. I våre data kan vi se arbeidssted frem til 2023, hvorfor valget av 2019-populasjonen altså muliggjør en undersøkelse av om de fortsatt jobber på Agder etter 4 år.

Den beskrivende statistikk i Tabell 5 er oppdelt på de tre hovedtyper av nye arbeidstakere (A, B, C) som vi har definert ovenfor, mens type C er ytterligere oppdelt i personer med norsk og innvandrerbakgrunn.

Den første gruppe (A) – de som har bosted på Agder i 2018, men som jobbet i det øvrige Norge – vil vi karakterisere som tidligere utpendlere. Vi noterer at rundt 2/3 er menn, og at de i gjennomsnitt er ca. 38 år gamle. Det er imidlertid en stor undergruppe av unge arbeidstakere i alderen 25-34 år. Mer enn ¾ har norsk tilhørighet, forstått på den måte at de enten er helt norske (født i Norge med norske foreldre) eller at de er født i utlandet (eller Norge) med enten en norsk mor eller far. Innvandrere utgjør ca. 23%, og er sammensatt av både arbeids- og familieinnvandrere samt flyktninger. Bostedet til foreldrene tyder på en sterk tilknytning til Agder, idet rundt 2/3 har foreldre som bor på Agder. Dette inkluderer bare personens egne foreldre – og ikke foreldre til en eventuell partner. Om disse ble inkludert, så ville tilhørigheten antakelig være større.

Som nevnt er gruppe A definert ved at de har bosted på Agder i 2018, og det er ikke overraskende at ca. 95% av gruppen også har bosted på Agder i 2019. Om lag halvparten er familier med barn, mens resten fordeler seg på enslige eller samboere uten barn. Med hensyn til utdanningsnivå, da har rundt 38% fullført videregående skole, mens ca. 32% har en utdanning av høyest 4 års varighet fra universitet eller høyskole. Rundt 15% har det som tilsvarer en mastergrad eller høyere utdanning.

Yrkesinntekten i kalenderåret 2019 var i snitt ca. kr. 568 200 og stort sett ingen (1,4%) hadde under kr. 50 000 i yrkesinntekt. Rundt 28% hadde en høy yrkesinntekt på kr. 700 000 eller mer. Ca. 44% jobbet i yrker som er karakterisert som akademiske eller høyskoleyrker ifølge SSBs [yrkesklassifisering](#), og ca. 16% jobbet innen salg, service og omsorg. Det var bare rundt 3% som jobbet i yrker uten krav til utdanning, mens ca. 9% jobbet som administrative ledere.

I appendiks viser vi ytterligere statistikk om næringsgruppering og inntektforhold, som samlet sett viser at det er tale om en gruppe arbeidstakere med sterk tilknytning til arbeidsmarkedet.

Den andre gruppe (B) – de som i 2018 hadde bo- og arbeidssted i det øvrige Norge utenfor Agder – ligner på flere områder gruppe A, men skiller seg ut ved at de har betydelig lavere tilknytning til Agder, idet bare rundt ¼ av gruppen har foreldre, som bor på Agder. Som følge av måten gruppen er definert på, skiller arbeidstakerne seg også ut ved at en lavere prosentdel bor på Agder i 2019. Det er også vert å nevne at ca. 1/3 av arbeidstakerne er enslige – noe som kun var tilfellet for ca. 22% av gruppe A. Med hensyn til lange utdanninger på masternivå eller høyere, er det ca. 5 prosentpoeng flere i gruppe B som har fullført en slik utdanning. Dette avspeiles også i at flere jobber innen akademiske yrker, samtidig som gruppen en litt høyere yrkesinntekt. En høyere yrkesinntekt kan også henge sammen med at kjønnsfordelingen er annerledes.

Den tredje gruppe (C) er de uten uoppgitt arbeidssted i 2018. Den største undergruppe i denne kategori er arbeidstakere med *norsk bakgrunn*, som utgjør ca. 2/3. Disse skiller seg mest ut fra de to foregående ved at prosentdelen som gikk i skole på Agder, da de var 16 år gamle var ca. 75%. Det er også en høy andel i gruppen som bor på Agder i 2019, ca. 86%. De må derfor antas å ha en sterk tilhørighet til regionen.

Mht. gjennomført utdanning skiller de seg ut ved at en dobbelt så høy prosentandel høyest har fullført grunnskolen og halvt så mange, sammenlignet med gruppe B, har fullført en lang universitets- eller høyskoleutdanning. Rundt 30% jobber innen salg, service og omsorg, og en andel (ca. 18%) har lav yrkesinntkomst. I snitt ligger yrkesinntkomsten på ca. kr. 250 000, noe som er betydelig lavere enn gruppene A og B.

I appendiks viser vi at en høy prosentandel på rundt 20% har mottatt dagpenger eller arbeidsavklaringspenger i kalenderåret 2018, mens rundt 17% hadde mottatt studiestipend. Likevel var det rundt 80% som hadde en positiv yrkesinntkomst i 2018, sammenlignet med 100% for typene A og B. Vi kan dermed ikke avvise at gruppen omfatter noen personer som har bi-jobber ved siden av studiene.

Appendiks viser også at ca. 24% jobber innen helse- og sosialtjenester og rundt 14% jobber innen varehandel mv., noe som er høyere enn for gruppene A og B, men som kan henge sammen med en høyere andel kvinner.

Samlet sett skiller gruppe C med norsk bakgrunn seg ut fra gruppene A og B på flere punkter, men vi hefter oss særlig ved at de har sterk tilknytting til Agder-regionen samtidig som de i årene før har hatt en lavere tilknytting til arbeidsmarkedet.

Den andre del av gruppe C, som utgjør rundt 1/3 av gruppen, *har ikke norsk bakgrunn*, og er sammensatt av både arbeidsinnvandrere, flyktninger og familiesammenførte. Ca. 25% av gruppen har ankommet til Norge innenfor de seneste tre årene og ca. 50% har kommet innenfor de seneste 6 årene (ikke vist i tabellen).

Innvandrere fra vestlige land utgjør ca. 37% av gruppen, mens flyktninger utgjør rundt 30%. Familieinnvandrere, som både kan være knyttet til arbeidsinnvandrere og flyktninger, utgjør ca. 31%. Gruppen har stort sett ingen familiemessig tilknytning til Agder, men en høy andel, ca. 87%, har bosted på Agder. Gruppen er også kjennetegnet ved at en høy andel har lav eller uoppgitt utdanning, noe som oftere er tilfellet for flyktninger.

Arbeidstakerne har den laveste gjennomsnittlige yrkesinntkomst på rundt kr. 206 000 og de jobber primært i yrker innen salg, service og omsorg, eller i yrker uten krav til utdanning.

Næringsfordelingen (i appendiks) viser at gruppen er overrepresentert innen overnattings- og serveringsvirksomhet, samt innen forretningsmessig tjenesteyting, herunder særlig bemanningsbyråer. Prosentandelen som har hatt en positiv yrkesinntkomst i de tidligere årene er rundt 40-50% - den laveste blant alle gruppene.

Tabell 5: Beskrivende statistikk, nye arbeidstakere på Agder, 2019.

Variabel	Type				Stasjonære arb.takere
	A	B	C: Norsk	C: Ikke norsk	
Mann	66,5	62,0	48,0	52,9	50,9
Alder i år	38,0	37,3	37,5	37,0	42,6
Aldersgruppe: 25-34 år	44,2	47,0	48,1	45,1	25,2

Variabel	Type				Stasjonære arb.takere
	A	B	C: Norsk	C: Ikke norsk	
35-44 år	26,9	27,2	24,5	35,6	29,1
45-59 år	28,9	25,7	27,4	19,3	45,7
Norsk bakgrunn (*)	77,3	74,2	89,1	0,0	79,1
Innvandrere og etterkommere	22,7	25,8	10,9	100,0	20,9
Innvandrere	15,4	17,0	0,0	100,0	14,1
Vestlige innvandrere	8,3	9,7	0,0	36,7	6,9
Grunn til innvandring: Arbeid	5,9	7,0	0,0	25,8	4,4
Familieinnvandring	2,6	3,3	0,0	30,6	3,8
Flukt	3,2	2,1	0,0	29,7	3,1
Tilknytning til Agder, v/16 år	66,5	23,5	75,4	6,2	71,6
Foreldre bor på Agder	65,3	24,0	70,3	8,1	63,1
Bosted: I Agder fylke	95,2	44,4	85,6	86,7	93,6
I Norge (inkl. Agder)	95,7	98,5	92,4	92,9	95,9
Ukjent bosted	4,3	1,5	7,6	7,1	4,1
Boforhold: Selveier o.l.	83,8	75,3	78,3	50,6	90,5
Leietaker	16,2	24,7	21,7	49,4	9,5
Familietype: Enslig	21,7	32,1	25,2	23,4	17,0
Familie med barn	48,9	37,8	43,7	43,5	52,0
Familie uten barn	29,2	29,5	28,6	16,9	30,9
Ukjent familietype	0,0	0,0	2,5	16,2	0,0
Fullført utdanning: Grunnskole	13,4	11,2	21,4	29,2	12,6
VGS eller fagskole	38,3	33,6	36,3	21,6	44,2
Universitet eller høyskole, kort	31,9	33,5	31,3	20,5	31,1
Universitet eller høyskole, lang	14,9	19,9	10,6	14,1	10,8
Utdanning ukjent	1,5	1,9	0,0	14,7	1,3
Yrkesinnkomst, kr. 1 000, 2019	568,2	596,7	249,7	205,6	543,2
Mindre enn kr. 50 000	1,4	0,0	17,8	18,3	1,4
Kr. 700 000 eller mer	27,6	28,4	4,0	1,8	19,1
Yrke: Adm. ledere o.l.	8,8	8,0	5,3	2,2	9,0
Akademiske yrker	23,5	31,4	19,3	13,9	24,7
Høyskoleyrker	20,6	18,5	11,1	6,6	14,3
Kontor- og serviceyrker	4,6	4,5	7,8	5,5	6,1
Salg, service og omsorg	15,9	13,5	29,2	27,0	20,1
Primærnæringene	0,0	0,0	0,0	1,4	0,4
Håndverkere o.l.	8,9	9,5	6,2	8,6	9,2
Prosess, maskin, transport	8,4	8,5	6,1	9,2	6,7
Uten krav til utdanning	3,4	2,3	5,3	18,0	4,3
Ukjent yrke	4,8	2,2	8,9	7,6	4,9
Antall personer	1 055	1 745	3 825	1 879	94 265

Note: Personer i alderen 25-59 år med arbeidssted på Agder i 2019, men ikke i 2018. Type A jobbet i det øvrige Norge, men hadde bosted på Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde ikke (et oppgitt) arbeidssted i Norge. Pga. avrunding og støylegging summer kategorier av variabler ikke alltid 100. (*) 'Norske bakgrunn' er her definert som personer med helt norsk bakgrunn eller 'etterkommere' født i Norge eller født i utlandet av minimum en norsk forelder. 'Stasjonære arbeidstakere' (25-59 år) jobbet på Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

2.1.2. Yrker

I Tabell 6 viser vi de hyppigste yrkene fordelt på typer av nye arbeidstakere. Type A og B har blitt slått sammen, da det ellers ble for mange små yrkeskategorier. Det hyppigste yrke for type C med norsk bakgrunn er butikkmedarbeidere, hvilket også er tilfellet for type A og B, men for type C er andelen langt høyere – ca. 9,1 prosent mot ca. 3,7 prosent. For type C med innvandrerbakgrunn dukker det opp flere lavutdannede yrker blant de største yrkene, f.eks. kjøkkenmedarbeidere, lagerarbeidere og renholdere mv.

Tabell 6: De største yrkene for nye arbeidstakere på Agder, 2019.

Type A og type B	Type C: Norsk	Type C: Ikke norsk
Butikkmedarbeidere (ca. 3,7%); uoppgitte yrker (ca. 3,0%); grunnskolelærere; sjåfører; engrosselgere; tømrere og snekkere; sykepleiere; kontormedarb.; helsefagarb.; høyere saksbehandlere i off. og privat virk.; legespesialister; andre pleiemedarb.; elektrikere; systemanalytikere; andre ingeniører; mekanikere (industri); lektorer, uni/høyskole; lektorer, VGS; adm. direktører; ass. i barnehage og SFO; dekksoffiserer og loser; varehandelssjefer; politibetjenter; operatører innen boring	Butikkmedarbeidere (ca. 9,1%); uoppgitte yrker (ca. 8,9%); ass. i barnehage og SFO; andre pleiemedarb.; kontormedarb.; grunnskolelærere; helsefagarb.; adm. direktører; førskolelærere; tømrere og snekkere; sykepleiere; lagermedarb.; engros selgere; renholdere, bilførere; lektorer, uni/høyskole.	Renholdere (ca. 9,6%); uoppgitte yrker (ca. 7,5%); butikkmedarbeidere; andre pleiemedarb.; lektorer, universitet og høyskole; kjøkkenass.; ass. i barnehage og SFO; servitører; kokker; tømrere og snekkere; kontormedarb.; bilførere; gatekjøkken og kafémedarb.; helsefagarb.; operatører innen næringsmiddelprod.; lagermedarbeidere.
43,0% av alle yrker	50,4% av alle yrker	58,4% av alle yrker

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med arbeidssted på Agder i 2019, men ikke i 2018. Type A jobbet i det øvrige Norge, men bodde på Agder. Type B hadde arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde ikke (et oppgitt) arbeidssted i Norge. Type C 'norsk' er ikke innvandrere. Type A og B er slått sammen av hensyn til personvernet. Yrke er basert på [STYRK08](#) for hovedarbeidsforholdet og de har blitt ordnet fra størst til minst. Yrker som har 'andre' som prefiks, f.eks. 'andre pleiemedarbeidere', betyr at de er en restkategori til eksempelvis til 'helsefagarbeidere' og 'hjemmehjelpere'.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

I neste avsnitt undersøker vi i hvilken utstrekking de nye arbeidstakere blir værende i jobben i Agder-regionen og hvilke individuelle karakteristisk som samvarierer med fastholdelsen på Agder.

2.2. Fastholdelse

For å undersøke fastholdelse av arbeidskraft i Agder-regionen, så har vi, som nevnt, tatt utgangspunkt i personer som begynner å jobbe på Agder i 2019, men som ikke gjør det i 2018. Samtlige ca. 8 500 personer som er omtalt kategori A, B og C er inkludert i analysen.

Tabell 7 nedenfor viser i hvor høy grad personene blir værende i jobb på Agder frem til november 2023. I 2023 er det ca. 74% av type A, som fortsatt jobber på Agder, mens det bare er ca. 45% av type B. For type C, med norsk bakgrunn, jobbet ca. 66% fortsatt på Agder i 2023, og det tilsvarende tallet er ca. 60% for innvandrerne i type C. Vi ser for samtlige typer – unntatt B – at en betydelig prosentandel, på ca. 22% til 37%, tidligere hadde jobbet eller bodd på Agder.

Tabell 7: Nye arbeidstakere, 2019. Arbeids- og bosted på Agder (2017-23)

Jobber i Agder							
Type	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A	74,0	76,7	80,3	83,6	100,0	0,0	27,9
B	44,7	49,2	56,1	64,0	100,0	0,0	4,5
C: Norsk	66,6	69,1	71,6	75,8	100,0	0,0	36,7
C: Ikke norsk	60,4	64,4	66,9	71,9	100,0	0,0	22,3

Bor på Agder							
Type	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
A	81,9	84,1	86,3	87,3	95,2	100,0	73,5
B	35,6	37,0	39,4	40,7	44,4	0,0	3,4
C: Norsk	63,4	65,4	66,4	68,2	85,6	0,0	37,1
C: Ikke norsk	59,8	60,5	62,3	65,2	86,7	0,0	21,8

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med arbeidssted i Agder i 2019, men ikke i 2018. Type A jobbet i det øvrige Norge i 2018, men hadde bosted på Agder. Type B hadde arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde ikke (et oppgitt) arbeidssted i Norge i 2018 ifølge A-ordningen.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Prosentandelen som ikke har noe registrert arbeidssted i 2023 er ca. 9% for type A og B, ca. 23% for de med norsk bakgrunn i type C, og ca. 28% for type C med innvandrerbakgrunn (ikke vist i tabellen). Disse tallene støtter bildet av at type C har en overrepresentasjon av personer med lav tilknytning til det norske arbeidsmarkedet.

I appendiks viser vi at fastholdelsen for type A, B og C i Rogaland tilsvarer bildet for Agder, men at fastholdelsen ligger på et ca. 7-prosentpoeng høyere nivå i Rogaland for type A og et ca. 4-prosentpoeng høyere nivå for type C med innvandrerbakgrunn.

2.2.1. Effekter av Korona-pandemien og permitteringer

Vi har undersøkt om Korona-pandemien, og de permitteringer som fulgte med i forsommeren 2020, kan ha påvirket tallene for fastholdelse. Med unntak av innvandrere i type C ser vi ikke noen store endringer måned-for-måned i andelen med arbeidssted på Agder i løpet av 2020 (i appendiks). For innvandrere i type C tyder tallene på at permitteringer slår igjennom, men dette som et midlertidig fall i andelen med arbeidssted på Agder i månedene april, mai og juni, som henter seg inn - i forhold til den generelt fallende trend - i juli måned 2020. Prosentandelen som har mottatt dagpenger i kalenderåret er forhøyet i 2020 og 2021, men faller mot normalen i 2022, og det er bare type C med innvandrerbakgrunn som ligger over nivå. Overordnet mener vi ikke at Korona-pandemien har noen betydelig innvirkning på fastholdelsen i 2023.

2.2.2. Sosiodemografiske forhold

Tabell 8 angir resultatene fra to analyser av hvordan sosiodemografiske forhold varierer med sannsynligheten for fortsatt å jobbe på Agder i 2023 – vi kaller dette for (jobb-) 'fastholdelse' på Agder. Oddsratioen i første kolonne er fra en ikke-lineær logistisk regresjon, mens koeffisienten i fjerde kolonne er fra en ordinær lineær regresjonsmodell. Utfallet er i begge tilfeller lik én om personen i 2023 fortsatt jobber på Agder, og ellers null.

Oddsratioen tolkes slik at et tall som er høyere enn én angir at personer med dette karakteristika har høyere odds for å bli fastholdt på Agder sammenlignet med referansegruppen. Tilsvarende viser et tall som er mindre enn én at gruppen har en relativ lavere odds for fastholdelse på Agder. Er oddsratioen f.eks. 1,50 har gruppen med dette karakteristika en odds for fastholdelse som er 1,50 gange høyere enn gruppen uten dette karakteristika. Om det eksempelvis er tre personer som fastholdes for hver person som forlater Agder i en gruppe, og to personer som fastholdes for hver person som forlater Agder i en annen gruppe, da blir oddsen for fastholdelse tre i den første gruppen (3:1) og to i den andre gruppen (2:1). Oddsratioen for den første gruppen vil da være tre delt på to – eller 1,50 – som tilsvarer at oddsen i første gruppe er 50% høyere enn i gruppe to.

Om koeffisienten fra den lineære modell i fjerde kolonne f.eks. er 0,05 betyr det, at andelen som blir fastholdt på Agder er fem prosentpoeng høyere for personer med dette karakteristika enn for personer uten, f.eks. hvis andelen som fastholdes i den ene gruppen er 0,70 og 0,65 i den andre gruppen. Om koeffisienten er negativ betyr det at andelen av fastholdte er lavere i gruppen. De avhengige og uavhengige variablene i de to modeller like, men fortolkningen er forskjellig i den ikke-lineære og lineære modell.

De estimerte oddsratioer og koeffisienter *ikke* kan tolkes som årsakssammenhenger. Det betyr at man ikke nødvendigvis ut fra disse resultatene ville kunne si, at fastholdelsen på Agder ville ha økt, man hadde lagt til rette et tiltak som f.eks. siktet mot å styrke det sosiale nettverket for nye arbeidstakere.

Når det gjelder **landbakgrunn** viser de første radene i Tabell 8 fastholdelse for personen av type A, B eller C med innvandrerbakgrunn sett i forhold til type C med norsk bakgrunn. Resultatene viser at en type A-person i gjennomsnitt har en ca. 30% *høyere* odds for fastholdelse på Agder sammenlignet med en person i referansekategorien, etter at vi har kontrollert for de øvrige variablene. Type B har en ca. 49% (100-51) *lavere* odds. Koeffisientene fra den lineære OLS-modellen gir et tilsvarende bilde: Andelen som blir fastholdt på Agder er ca. 5,1 prosentpoeng høyere for type A og ca. 15,6 prosentpoeng lavere for type B sett i forhold til referansegruppen.

I motsetning til det vi viste i Tabell 7 har type C med innvandrerbakgrunn rundt 17% *høyere* odds for fastholdelse enn type C med norsk bakgrunn etter at vi har kontrollert for observerte karakteristika. Resultatet fra den lineære modell viser en ca. 3,8-poeng *høyere* fastholdelse på Agder for type C innvandrere sammenlignet med type C som har norsk bakgrunn. De deskriptive tall i Tabell 7 viste en 6,2-poeng *lavere* fastholdelse. Ved hjelp av utdypende analyser (i appendiks) har vi konstatert at oddsratioen for type C med innvandrerbakgrunn endres fra ca. 0,84 til 1,17 når vi inkluderer en kontrollvariabel for om personen har foreldre som bor på Agder. I utvalget er korrelasjonskoeffisienten for disse to variablene ca. -0,41 som vitner om en høy grad av samvariasjon, og vi tolker derfor endringen i oddsratioen som et tilfelle av multikollinearitet (se f.eks. Kennedy, 2003, s. 397¹²). I avsnittet med følsomhetsanalyser undersøker vi nærmere om estimatene våre er robuste i forhold til endringer i regresjonsmodellene.

(Tabell 8 følger på neste side.)

¹² Kennedy, P (2003). A Guide to Econometrics. Fifth Edition. Blackwell Publishing, Oxford, UK.

Tabell 8: Regresjonsestimater. Fastholdelse i 2023 av nye arbeidstakere i 2019.

Arbeidssted i Agder, 2023	Logistisk regresjon				OLS regresjon			
	Oddsratio	Std.feil	z		Koef.	Std.feil	t	
<i>Type (type C med norsk bakgrunn er referanse)</i>								
Type A	1,30	0,11	3,00	***	0,051	0,02	2,96	***
Type B	0,51	0,04	-9,70	***	-0,156	0,02	-9,96	***
Type C (ikke norsk)	1,17	0,13	1,42		0,038	0,02	1,58	
<i>Kjønn (kvinner er referanse)</i>								
Mann	0,95	0,05	-1,00		-0,011	0,01	-0,95	
<i>Alder (35-44 år er referanse)</i>								
Aldersgruppe, 25-34 år	0,83	0,05	-3,02	***	-0,038	0,01	-3,03	***
Aldersgruppe, 45-59 år	0,88	0,06	-1,86	*	-0,027	0,01	-1,86	*
<i>Foreldre bosted (ikke-Agder er referanse)</i>								
Foreldre bor på Agder	2,35	0,14	14,72	***	0,187	0,01	15,02	***
<i>Familie (familier m/barn er referanse)</i>								
Enslig	0,69	0,04	-6,14	***	-0,080	0,01	-6,12	***
Familie uten barn	0,78	0,05	-4,16	***	-0,052	0,01	-4,11	***
<i>Bolig (eierbolig er referanse)</i>								
Bor i leiebolig	0,72	0,04	-5,81	***	-0,073	0,01	-5,90	***
<i>Utdanning, høyst fullført (VGS eller fagskole er referanse)</i>								
Høyst fullført grunnskole	0,80	0,06	-3,33	***	-0,050	0,02	-3,41	***
Universitet el. høyskole, kort	1,15	0,08	2,07	**	0,029	0,01	2,09	**
Universitet el. høyskole, lang	1,23	0,11	2,37	**	0,045	0,02	2,44	**
Utdanning ukjent	0,96	0,12	-0,32		-0,008	0,03	-0,29	
<i>Yrkesinntekt (kr. 50 000 til kr. 699 999 er referanse)</i>								
Mindre enn kr. 50 000	0,53	0,04	-8,28	***	-0,141	0,02	-8,59	***
Kr. 700 000 eller mer	0,86	0,07	-1,83	*	-0,034	0,02	-1,84	*
<i>Yrke (akademiske yrker er referanse)</i>								
Adm, ledere eller politikere	0,84	0,10	-1,53		-0,038	0,03	-1,52	
Høyskoleyrker	1,13	0,10	1,45		0,025	0,02	1,37	
Kontor- og serviceyrker	0,84	0,09	-1,55		-0,036	0,02	-1,52	
Salg, service og omsorg	0,89	0,07	-1,43		-0,023	0,02	-1,35	
Håndverkere og lign.	0,78	0,09	-2,26	**	-0,053	0,02	-2,25	**
Prosess-, mask. og transport	0,80	0,09	-2,08	**	-0,048	0,02	-2,04	**
Yrker uten krav til utdanning	0,92	0,10	-0,79		-0,017	0,02	-0,71	
Ukjent yrke	0,96	0,11	-0,38		-0,007	0,02	-0,29	
<i>Innvandringsbakgrunn (norsk bakgrunn er referanse)</i>								
Innvandrere, vestlige	1,16	0,12	1,42		0,032	0,02	1,44	
Innvandrere, arbeid	0,78	0,10	-2,00	**	-0,056	0,03	-2,07	**
Innvandrere, familie	1,44	0,18	2,89	***	0,079	0,03	3,01	***
Innvandrere, flukt	1,28	0,17	1,88	*	0,051	0,03	1,83	*
Pseudo R2, R2	0,08				0,103			
Antall personer	8 500				8 500			

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med arbeidssted i Agder i 2019, men ikke i 2018. Type A jobbet i det øvrige Norge i 2018, men hadde bosted i Agder. Type B hadde arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C er hadde ikke (et oppgitt) arbeidssted i Norge i 2018 ifølge A-ordningen.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Resultatene viser at **kjønn** ikke har en betydning for fastholdelsen, da det ikke er noen statistisk signifikant forskjell mellom menn og kvinner etter at vi har kontrollert for øvrige variabler. Alder har derimot en betydning idet personer i alderen 25-34 år og 45-59 år har en ca. 15% lavere odds for fastholdelse enn personer i referansegruppen.

Sosiale nettverk ser ut til å ha en betydning, da personer med foreldre på Agder har en mye høyere odds for fastholdelse sammenlignet med personer, hvor foreldrenes bosted ikke er på Agder: En arbeidstaker som minimum har én forelder i Agder, har ca. 135%

høyere odds for fastholdelse på Agder. I den lineære modellen tilsvarer det en sannsynlighet for fastholdelse som er 18,7 prosentpoeng høyere. Vi tolker resultatet slik at foreldrenes tilstedeværelse er et signal om at arbeidstaker har en sterkere rot i regionen, f.eks. i form av bekjente, venner og familie som kan utgjøre et nyttig sosialt og karrieremessig nettverk i ulike sammenhenger.

Tilsvarende med hensyn til **familietyper** ser vi at enslige og familier uten barn har henholdsvis ca. 31% og 22% lavere odds for fastholdelse enn barnefamilier; i prosentpoeng er fastholdelsen henholdsvis ca. 8 og 5 poeng lavere. Resultatene støtter en hypotese om at familie og nettverk har betydning for fastholdelsen på Agder, men det kan ikke utelukkes en grad av seleksjon slik at geografisk mobile arbeidstakere, som bare planlegger et midlertidig arbeidsopphold, oftere er enslige eller par uten barn. Det avgjørende spørsmålet er om sammenhengen er kausal slik at et eventuelt tiltak som rettes mot å styrke sosiale nettverk hos nye arbeidstakere vil føre med en høyere grad av fastholdelse blant deltakerne.

Ikke overraskende viser resultatene med hensyn til **boligforhold** at personene som bor til leie, er mer mobile enn personer som bor i eierbolig: Leietakere har en ca. 28% (7,3 prosentpoeng) lavere jobb-fastholdelse i Ager enn eiere. Også her er det opplagt at det skjer en selv-seleksjon, slik at personer som ønsker å være mobile oftere er leietakere.

En høyere **utdanningsbakgrunn** øker fastholdelsen på Agder, slik at personer som høyst har fullført grunnskolen har en lavere fastholdelse, og personer har fullført en mellomlang eller lang universitets- eller høyskoleutdanning har høyere fastholdelse, sett i forhold til personer som høyst har fullført videregående skole. Blant personer uten opplysninger om utdanning er innvandrere overrepresentert og det er mulig at personer uten registrert utdanning ofte bare har lite reell utdanning. Manglende formell utdanning kan korrelere med en mangel på språkkunnskaper som ikke fanges opp av de øvrige kontrollvariabler i analysen.

Vi har undersøkt sammenhengen mellom fastholdelse og den totale norske **yrkesinntekten** i 2019, men det har ikke vist seg å være noen markant sammenheng ut over at personer med veldig lav inntekt, under kr. 50 000, i mindre grad fastholdes; oddsratioen er ca. 47% lavere og andelen som fortsatt jobber i Ager i 2023 er 14,1 prosentpoeng lavere blant de med meget lave inntekster. Dette kan henge sammen med at de med ekstremt lave års-inntekster kan være midlertidig ansatte eller personer med lav tilknytning til arbeidsmarkedet. Arbeidstakere med høye yrkesinntekster på kr. 700 tusen eller mer, har en ca. 14% lavere oddsratio for fastholdelse enn referansegruppen.

Yrkesvariablene er konstruert ut fra den offisielle norske tilpasning av den internasjonale ISCO-standard (se standard for yrkesklassifisering, SSB 2017¹³). Yrkeskoden for en stilling bestemmes av arbeidsoppgavene, men kategoriseringen sier også noe om arbeidstakeren sitt kompetansenivå. Vi har satt analysen opp slik at personer som jobber i akademiske stillinger, tilsvarende minst 4-års høyere utdanning, utgjør referansegruppen.

¹³ SSB, 2017. Standard for yrkesklassifisering STYRK-08. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08>

De eneste yrkesstillinger som har en statistisk signifikant lavere fastholdelse, er personer som jobber som håndverkere o.l. samt prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere med videre. Begge disse hovedgruppene har en ca. 20% lavere oddsratio for fastholdelse sammenlignet med de som jobber i akademiske stillinger. Samtlige øvrige yrker, unntatt høyskoleyrker, har lavere fastholdelse enn akademiske yrker, men forskjellene er ikke statistisk signifikante. Vi diskuterte ovenfor midlertidig sysselsatte (f.eks. sesongarbeidere), som ikke nødvendigvis har en intensjon om at bli værende, og det er mulig at noen stillinger innen f.eks. håndverk faller inn under denne kategorien. Spørsmålet er i hvilken utstrekning eventuelle arbeidstakere i tidsbegrensede stillinger har insentiv for å la seg fastholdelse og hvorvidt behovet for arbeidskraften eksisterer blant arbeidsgivere.

Når vi ser spesifikt på **grunnlaget for innvandring**, så understøttes en hypotese om lavere fastholdelse for midlertidig arbeidskraft, da vi ser at innvandrere, hvor arbeide er oppgitt som innvandringsgrunn, har en statistisk signifikant lavere oddsratio for fastholdelse på 22% sammenlignet med de med norsk bakgrunn. Generelt har vestlige innvandrere, flyktninger eller familieegjenforente alle en høyere fastholdelse enn referansegruppen. Tidligere har sekundærmobiliteten, dvs. tendensen til å flytte internt i Norge, vært høyere, men ifølge SSBs monitor har tendensen avtatt - noe som tilskrives introduksjonsprogrammet som fastholder innvandrere i mottakskommunen så lenge personen må delta i programmet (se f.eks. Strøm og Kirkeberg, 2021¹⁴).

2.3. Sammendrag og konklusjoner

Vi har undersøkt rekrutteringen på Agder, og sett på i hvilket omfang nye arbeidstakere blir fastholdt som arbeidstakere på Agder. Datagrunnlaget er registerbaserte opplysninger på individnivå fra portalen microdata.no for årene 2015 til 2023. Analysen er avgrenset til 25-59-årige. I november 2023 var det ca. 107 000 personer i aldersgruppen med registrert hovedarbeidssted i regionen. Rundt 8 900 av disse var nye arbeidstakere som ikke hadde registrert et hovedarbeidssted på Agder i november året før.

Vi har inndelt disse nye arbeidstakere i tre hovedtyper. Den største type utgjør ca. 60% og omfatter arbeidstakere som ikke har hatt et registrert arbeidssted i Norge året før. Gruppen inkluderer både personer med norsk bakgrunn og innvandrere, der de med norsk bakgrunn utgjør to ut av tre. Disse skiller seg ut ved å ha en historisk lavere tilknytting til arbeidsmarkedet, men en sterk tilknytting til regionen (ca. 70% har foreldre på Agder). Innvandrerne har derimot ikke noen stek familiemessig tilknytting til Agder. Jobbfastholdelsen på Agder etter fire år ligger rundt 60-67% – høyest for de med norsk bakgrunn.

Den nest største gruppen av nye arbeidstakere kommer til Agder fra jobb i det øvrige Norge, og utgjør ca. 25% av alle nye arbeidstakere. Gruppen har en spesiell lav fastholdelse på Agder og etter fire år er det under halvparten, 45%, som fortsatt jobber i regionen. Den lave fastholdelse må ses som et tap, da det er tale om arbeidstakere med et

¹⁴ Strøm og Kirkeberg, 2021. Mer bofaste flyktninger. <https://www.ssb.no/befolkning/flytting/artikler/mer-bofaste-flyktninger>

høyt utdannings- og inntaksnivå, og en stor del har også familier som kunne ha blitt en ressurs for Agder. Statistikken viser at gruppen har lite tilhørighet til Agder og det bare er én av fire som har en nær familiemessig tilknytning; og mange forsvinner raskt fra jobben på Agder, og de rekker aldri å bli bosatt.

Den minste gruppen av nye arbeidstakere på Agder er de som allerede hadde bosted i Agder fylke, men som året før hadde arbeidsstedskommune i det øvrige Norge. Gruppen utgjør ca. 15% av alle nye arbeidstakere. Analysen viser at gruppen er stabile arbeidstakere for Agder, og tre av fire har fortsatt arbeidsstedskommune på Agder etter fire år. Den typiske person i denne gruppe er en mann i slutten av 30-årene med sterk tilknytning til Agder. Det er typisk tale om barnefamilier, som bor i eierboliger, og folk som jobber i yrker som krever utdanning på høyskole eller universitetsnivå.

Resultatene tyder på at familiemessig tilknytning til Agder kan spille en viktig rolle i beslutningen om å ta en jobb i Agder-regionen, men vi kan også konstatere at det kommer viktig arbeidskraft til regionen med høye utdanninger, som tilsynelatende ikke har en sterk tilknytning. Om vi ser på fastholdelsen av den nye arbeidskraft på Agder, viser tallene imidlertid, at de som har en tetter familiemessig tilknytning i vesentlig høyere grad blir fastholdt i regionen. Om arbeidstakeren bor i en familie med barn, så teller det også vesentlig positivt i forhold til sannsynligheten for fastholdelse.

Overordnet støtter resultatene opp om en type av tiltak for fastholdelse som rettes mot å styrke f.eks. sosiale nettverk, men det er et åpent spørsmål om slike nettverk, over tid, kan fungere som substitutt for nærhet til familie, og om nettverk faktisk kan bidra til en økt fastholdelse. Resultatene viser at eventuelle innsatser eller tiltak bør iverksettes tidlig etter at folk begynner i jobben på Agder, da nye arbeidstakere relativt raskt forsvinner igjen. Resultatene kan også tolkes slik, at en innsatser eller tiltak med fordel kan rettes mot arbeidstakere som kommer til fra arbeids- og bosteder i det øvrige Norge, da den gruppen i høyere grad mangle familiære nettverk på Agder og forlater jobben i regionen etter kort tid.

3. Tiltak, samarbeid og sentrale aktører i Agderregionen

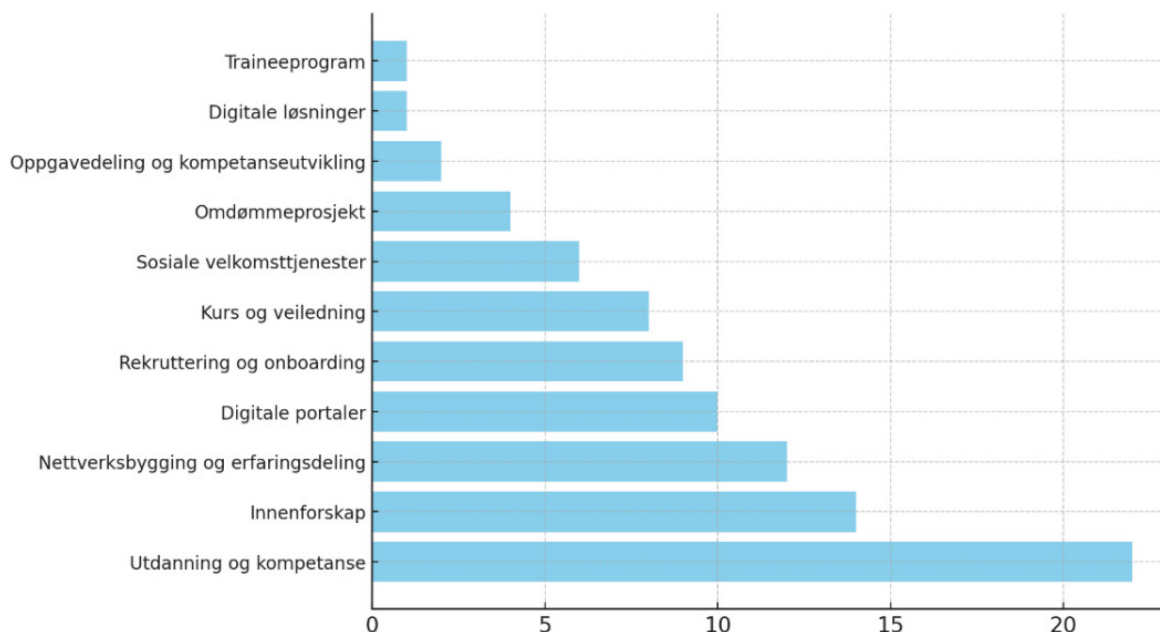
3.1. Oversikt over tiltak

Vi har identifisert relevante tiltak relatert til kompetanseutfordringer i Agder. Dette inkluderer tiltak begrenset til én kommune, regionale tiltak, og tiltak som er del av nasjonale prosjekter og satsinger. Noen av tiltakene er avsluttet, andre er pågående. Tradisjonelle rekrutteringstiltak som stillingsutlysninger, bruk av rekrutteringsbyråer osv., er utelatt fra oversikten. Fokus er på tiltak som går utover en enkelt bedrift eller involverer samarbeid mellom flere aktører.

I tabell 9 og figur 1 nedenfor presenteres en oversikt over kategorier av tiltak, der ett tiltak kan ha flere kategorier. For å gi en indikasjon på hva det satses tyngst på i regionen, inkluderes en oversikt over antall tiltak i hver kategori. Dette er på ingen måte en komplett liste, og det tas høyde for at det for eksempel er flere omdømmeprosjekter, traineeprogram, nettverk og prosjekter med fokus på oppgavedeling i helse- og omsorgstjenestene. Men oversikten gir likevel en god indikasjon på bredden i hvordan man adresserer kompetanseutfordringene i regionen, og hva som prioriteres sett i lys av regional politikk på området.

Kategori	Antall tiltak
Utdanning og kompetanse	21
Innenforskap	16
Omdømmeprosjekt	3
Nettverksbygging og erfaringsdeling	9
Rekruttering og onboarding	6
Sosiale velkomsttjenester	4
Digitale portaler	9
Kurs og veiledning	5
Oppgavedeling og kompetanseutvikling	1
Digitale løsninger	1

Tabell 9. Oversikt over kategorier av tiltak for å løse kompetanseutfordringer i Agder, med antall tiltak i hver kategori. Merk at ett tiltak kan ha flere kategorier.



Figur 1. Diagram over tiltakskategorier med antall tiltak funnet i forprosjektet knyttet til å løse kompetanseutfordringer på Agder.

Tabellen og diagrammet viser tydelig at i tråd med Regionplan 2030 ser det ut til å være størst fokus på tiltak som handler om utdanning og kompetanseløp i regionen. Det er også mange tiltak for å bekjempe utenforskap gjennom bedre ressursutnyttelse av arbeidsreserven i regionen. Mange av disse tiltakene involverer også fagbrev, gjennomføring av videregående skole og andre utdanningsrelaterte tiltak. Det tilrettelegges også gjennom arenaer som gir mulighet til nettverksbygging og erfaringsutveksling, og informasjon gjennom digitale portaler. Kategorier som omdømmeprojekt og sosiale velkomsttjenester er i mindretall, men viser at det likevel er eksempler på at det jobbes mer helhetlig på tvers av sektorer i regionen. En hel del av disse tiltakene er imidlertid i form av tidsavgrensede prosjekter som dermed er knyttet en viss usikkerhet til mht videreføring og videreutvikling.

3.2. Samarbeid

Mange prosjekter involverer tett samarbeid med regionale forskningsinstitusjoner som UiA og NORCE, samt forskningsinstitusjoner utenfor regionen. Dette er viktig med tanke på dokumentasjon av resultater og virkningsfulle elementer i tiltakene, samt erfaringsdeling. Regionale nettverksarenaer som #Vårt Agder spiller der en sentral rolle i å formidle erfaringer fra de ulike prosjektene.

Vår oversikt viser at det samarbeides bredt på tvers av sektorer i regionen på dette området, med samarbeid mellom offentlig sektor og lokalt næringsliv, utdanningsinstitusjoner og forskningsmiljøer. Store offentlige aktører som Fylkeskommunen, NAV, IMDi, KS, kommuner og interkommunale råd er involvert i mye. Det samme gjelder næringslivskonstellasjoner som næringsforeninger, næringshager og

NHO Agder. Enkeltvirksomheter som GE Healthcare, UMOE, SSHF og UiA er også viktige drivkrefter i regionen på dette området.

3.3. Mangel på regional motor

Det er ingen offentlige instanser eller næringslivsaktører som har tatt eller fått et ansvar for å koordinere denne bredden i tiltak, selv om Fylkeskommunen til en viss grad sørger for erfaringsspredning og tilrettelegger for nettverksbygging gjennom #Vårt Agder. Regionplan 2030, som er den naturlige overordnede regionale politikken på dette området, har et begrenset og til dels ensidig fokus på regional utdanning for å dekke det lokale kompetansebehovet. Prosjektledelsen i LEIDA ønsket for noen år siden å etablere SOSIONOVA som en nasjonal motor for sosial bærekraft på samme måte som ENOVA er etablert som et statsforetak for klimaforpliktelser i bedrifter. Utgangspunktet i ENOVA er at spredningen av innovasjon og ny teknologi ikke skjer av seg selv, men man må bruke økonomisk støtte og kunnskapsdeling som virkemidler for å spre innovasjonene. I SOSIONOVA var hensikten å spre kunnskap og erfaringer fra arbeid med innenforskap, med næringslivet som motoren. Men denne ideen ser ut til å ha stanset opp både i GE Healthcare og fra myndighetenes side.

Mangelen på en god offentlig forankring av regionalt arbeid for å dekke kompetansebehov gjenspeiles for eksempel Welcome Hub Agder. I NOU 2022:18¹⁵ trekkes WHA frem som et innovativt eksempel på viktige velkomsttjenester for arbeidsinnvandrere og deres partnere/ektefeller. Som vi har sett tidligere, kan dette være med på å motvirke høy turnover i lokale bedrifter og bidra til en bedre tilknytning til lokalsamfunnet for tilflyttede familier. Selv om dette også er et integreringstiltak ovenfor innvandrere, er det i aller høyeste grad et tiltak for å hjelpe lokale bedrifter å beholde tilflyttet arbeidskraft, være seg fra andre steder i landet eller utlandet. Dette later ikke til å alltid være godt nok forstått i næringslivet i regionen. WHAs samarbeid med paraplyen *Med hjerte for Arendal* representerer også ett av svært få tiltak der frivillig sektor er involvert på dette området (ved siden av e.g., SSHFs arbeid i Flekkefjord). Ettersom Regionplan Agder primært har fokus på å løse kompetanseutfordringene gjennom det regionale utdanningssystemet, mangler WHA sitt arbeid opp mot tilflyttere en god forankring i regionalt planverk.

Mangelen på en god offentlig forankring av et såpass viktig og innovativt tiltak medfører usikkerhet og sårbarhet med hensyn til finansiering, og dermed bemanning i WHA. I dag spiller Arendal kommune en viktig rolle i finansieringen av tjenesten – noe som er knyttet opp mot etableringen av Morrow og batterifabrikken i kommunen. Også Kristiansand kommune skal ha ønsket å legge WHA til kommunen, og om mulig slå virksomheten sammen med Relocation Agder. Det bør derfor diskuteres videre i prosjektet hvordan man kan sørge for en mer solid offentlig forankring for WHA, samtidig som at man sørger for at tilbudet blir tilgjengelig i større deler av regionen. Denne diskusjonen bør ledsages av et fokus på hvordan man på et generelt grunnlag kan ha en tydeligere rollefordeling i regionen for å løse kompetanseutfordringene gjennom samskaping på tvers av sektorer.

¹⁵ NOU 2022:18 *Mellom mobilitet og migrasjon*. Arbeidsinnvandrerrutvalget.

Informantene trekker også frem et behov for et forpliktende og økonomisk langsiktig samarbeidsprosjekt mellom offentlig og privat sektor, sivilsamfunn og academia som lager en paraply for posisjonering av Agder for næringsutvikling, myndighetskontakt, langsiktig rekruttering, ivaretagelse av kompetansetilflyttere, vertskapsattraktivitet, PR og konferansesatsinger.

3.4. Overordnede tilnærminger og utfordringer

De kvalitative intervjuene i arbeidspakken viser at utfordringsbildet knyttet til kompetanseutfordringer i regionen er sammensatte. I tråd med NHOs Kompetansebarometer, melder informantene om betydelige rekrutteringsutfordringer: UiA har for eksempel utfordringer med å rekruttere toppstillinger som professorer; NORCE Norwegian Research Center har en generell utfordring med kandidattilfang i Agder; sjøforsikringsselskapet Gard har utfordringer med techressurser og opplever at det ofte svinger med hensyn til hvilken kompetanse som er tilgjengelig; og SSHF har måttet midlertidig legge ned en av sykehusets avdelinger i Flekkefjord på grunn av rekrutteringsutfordringer.

Hovedsakelig er det tre spor i regionen for å ta tak i disse kompetanseutfordringene:

- 1) Utdanningssystemet
- 2) Bedre utnyttelse av eksisterende ressurser
- 3) Kompetanse fra utenfor regionen

3.4.1. Utdanningssystemet

Det første handler om **utdanningssystemet**, forankret i Regionplan 2030. Her er det stor aktivitet i regionen, og Kandidatundersøkelsen for UiA i 2022 viser at 88 prosent av studentene får jobb innen 12 måneder. Gjennomføringsgraden for videregående skole har også vært jevnt økende de siste årene, og er over nasjonalt snitt. 83,6% av elevene fullførte VGS i Agder i perioden 2017-2023. Det har også vært betydelig fokus på å matche utdanningstilbudet med det regionale kompetansebehovet. Det har blant annet vært en betydelig vekst i antall jenter i Agder som starter på bygg- og anleggsteknikk på Vg1¹⁶. Antallet nye lærlinger har også økt, og i 2022 var Agder best i landet på andel som fikk lærekontrakt. Samtidig er andelen NEETS utenfor arbeid og utdanningsløp høyere i regionen enn landsgjennomsnittet. Ser man på sysselsettingsstatus for fagutdannede, ligger andelen som er både utenfor arbeid og utdanning også høyere i Agder enn nasjonalt nivå. Tendensen er imidlertid at disse tallene gradvis nærmer seg nasjonalt nivå. I 2021/2022 var landsgjennomsnittet 5,1%, mens i Agder var det 5,9%¹⁷. Det kan dermed tyde på at den regionale politikken på området har vært virkningsfull på flere områder.

¹⁶ Kilde: Agdertall. <https://agdertall.no/utdanning-og-kompetanse/videregaende-opplaring/#fullforing-videregaende-opplaering>

¹⁷ Kilde: Utdanningsdirektoratet. <https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/statistikk-fag-og-yrkesopplaring/tall-for-sysselsetting-av-fagutdannede/sysselsetting-av-fagutdannede-utdanningsprogram/>

Etableringen UiOs Campus Sør på Sørlandet og dermed en distriktstilpasset medisindanning er også et viktig grep med tanke på SSHFs og kommunenes rekrutteringsutfordringer knyttet til helsepersonell. Men omfanget av 20 studieplasser begrenser til hvilken grad studietilbudet kan bidra til å løse denne kompetanseutfordringen. Skalering er altså et nøkkelspørsmål. Det gjelder også for utfordringer knyttet til hvordan man kan tilpasse utdanningssystemet til et regionalt næringsliv med dynamiske kompetanseutfordringer. Undersøkelser gjennomført i BattKOMP prosjektet viser for eksempel at UH-sektoren langt på vei allerede har det nødvendige etter- og videreutdanningstilbudet for batteriekspert¹⁸. Men tilbudet er ikke skalert for industriens behov. Derfor anbefales det at man utvikler et system som gjør at utdanningsinstitusjonene får mulighet til å utvikle og skalere utdanningstilbud i takt med næringslivets behov. Samtidig er det et stort kompetansegap i fagskolene. For å utdanne eksperter til den store batterisatsingen i Arendal og andre steder i landet, må Norge, Agder og andre involverte regioner innen rimelig tid få på plass batterispesifikk utdanning, fra fagopplæring til forskning. En siste utfordring knyttet til dette med utdanning handler om å få ned antallet NEETs i regionen, som altså er høy sammenlignet med andre fylker. Dette vil forde tett samarbeid mellom offentlige tjenester, utdanningsinstitusjoner og næringslivet.

3.4.2. Bedre utnyttelse av eksisterende ressurser

Det andre sporet handler om **bedre utnyttelse av eksisterende ressurser**. Dette er i tråd med Helsepersonellkommisjonens anbefalinger slik de er presentert tidligere i dette notatet. KS sitt *Tørn* prosjekt er et eksempel på tiltak i helsesektoren med fokus på forbedret oppgavedeling i helse- og omsorgstjenestene. Prosjektet er forankret i *Kompetanseløft 2020 og 2025 og vektlegger* erfaringsdeling og spredning av kunnskap til andre kommuner. Ni kommuner i Agder er med i prosjektet.

Dette fokuset på bedre oppgavefordeling og ressursutnyttelse hos helsepersonell, gjenspeiles ifølge informantene også i industrien, der det er økt fokus på å utnytte den kompetansen folk besitter og legge manuelle oppgaver til automatisering. Dette kan involvere etter- og videreutdanning av nåværende ansatte, kompetansemobilisering, økt fokus på kompetanseledelse og andre tiltak. En nasjonal undersøkelse gjennomført av SSB som del av den europeiske undersøkelsen *Continuing vocational training survey* viser at hovedstrategien i de fleste foretak var å tilby opplæring og kompetanseutvikling hos eksisterende ansatte. Dette gjaldt 95 prosent av foretakene¹⁹. Men for at slike investeringer i kompetanse skal bidra til verdiskaping, er medarbeidernes oppfatning av mulighetene til å bruke egen kompetanse. Undersøkelser viser at medarbeidere som opplever å få benyttet kompetansen sin er mer motiverte og i mindre grad har planer om å slutte²⁰.

¹⁸ Norsk Industri (2022). *BattKOMP Del 2 Gap-analyse*. Rapport.

¹⁹ <https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/artikler/rekruttering-er-viktig-for-a-dekke-kompetansebehov>

²⁰ Lai, L. (2011) Kompetansemobilisering og egenmotivasjon. *Magma* 14(3), s. 49-55.

3.4.3. Rekruttering av ekstern kompetanse

Det tredje sporet handler om ansettelser av **kompetanse fra utenfor regionen**. Mange informanter ser det i den sammenheng som en betydelig utfordring at Sørlandet har bygget seg opp en sterk *merkevare* som et feriested, med vekt på sol, sommer og badestrender, samtidig som at lokalt næringsliv, industri og kompetansemiljøer er mindre kjent. Mange kandidater blir overrasket over å høre at det finnes viktige industrier og kompetansemiljøer i Agder. En av informantene trekker for eksempel frem at GE Healthcare står for 2 prosent av Norges fastlandseksport, og er en verdensledende bedrift, uten at dette er godt kjent hverken utenfor eller innenfor regionen. En undersøkelse gjennomført av Apeland for Business Region Agder i 2023 modererer bildet noe, og viser at Sørlandet tross alt også assosieres med bransjer som kraftregion, reiseliv, offshore og prosessindustri. Men selv om Sørlandet assosieres med livskvalitet, er bildet av trege sørlendinger som ikke er så fremoverlente også tydelig²¹. Prosjektet *Vekst i Sør* i samarbeid mellom Business Region Kristiansand og Næringsalliansen i Agder og andre lokale aktører, har som mål å ta tak i denne typen omdømmeutfordringer.

En annen utfordring på dette området er knyttet til rekruttering gjennom lukkede nettverk. Undersøkelser i Kompetansepilot Agder viste at det er en betydelig utfordring at mange bedrifter har best erfaringer med å rekruttere fra det lokale arbeidsmarkedet. «*Vi har mest tro på å rekruttere lokalt, altså de som kommer herfra. Det er de som har vist seg å være stabil arbeidskraft. Det er veldig vanskelig å få folk til å begynne å jobbe her.*»²² Dette utfordringsbildet finner vi også i andre regionale rapporter. I en undersøkelse gjennomført av et oppgaveutvalg for prosjektet *Flere i arbeid* i 2020 blant ledere i offentlig og privat sektor på Sørlandet fremkom det at 75% av stillingene blir ansatt via private nettverk²³. Lignende funn ble gjort i en næringspolitisk analyse gjennomført av Næringsforeningen i Kristiansand i 2022, der 62% av bedriftene ansatte via eget nettverk²⁴. Dette medfører risiko for sterk regional konkurranse om arbeidskraft og «kannibalisering» av arbeidsmarkedet, samtidig som at lukkede nettverk kan medføre at man går glipp av mye god kompetanse, slik Næringsforeningen ser det²⁵.

I tråd med disse funnene, uttrykker informantene i vårt prosjekt også bekymring over tendenser i regionen til å primært rekruttere gjennom egne nettverk. En av informantene omtaler dette som en «stollek», der én ansatt slutter i en bedrift og begynner i en ny, slik at regionens helhetlige kompetansebehov forblir uendret. Lav arbeidsledighet bidrar til å forsterke denne effekten. Informanter i vår undersøkelse melder om at man i distriktene ikke engang ønsker seg kandidater fra Kristiansand, fordi de er redd for at de skal slutte

²¹ Nipe, M., Gjertviksten, R. & Hognaland, I. (2023). *Business region Kristiansand – rapport*. Apeland.

²² Agder Fylkeskommune (2022). *Behov for kompetanseutvikling i distriktsnæringslivet. Kartlegging knyttet til kompetanseutvikling i Agder distriktsnæringsliv. Hovedrapport 2021. Kompetansepilot Agder (2021-2023)*.

²³ Oppgaveutvalget for flere i arbeid (2020). Rapport om organisering, prosess og anbefalinger. Kristiansand kommune. <https://www.kristiansand.kommune.no/contentassets/606cbef2839849adb34e2ea6d141126a/oppgaveutvalget-for-flere-i-arbeid--rapport-21-april-2020.pdf>

²⁴ Undersøkelsen er ikke publisert i sin helhet grunnet GDPR hensyn. Vi har fått tilsendt funn fra spørsmål 71: Ved forrige ansettelsesprosess, hvilke rekrutteringskanaler førte til at dere kom i kontakt med kandidaten som fikk jobben? (Flere svar mulig).

²⁵ <https://www.fvn.no/nyheter/lokalt/i/Xq0KOb/soerlandet-rekrutterer-fremdeles-via-nettverk-en-uting>

igjen. Fokuset er primært på folk fra stedet. Dette er lite i tråd med det forøvrigte arbeidet med å løfte regionen som bo- og arbeidsmarkedsregion, med samhandling om arbeidsmarkedsintegrasjon (BA-regioner).

3.4.4. Årsaker til flytting

Når det gjelder årsaker til at tilflyttede arbeidstakere flytter igjen, har informantene hyppige historier om personer som har flyttet fordi de slet med å etablere sosiale nettverk og få venner i Agder. Det kan også eventuelt handle om partner/ektefelles sosiale inkludering. Informantene trekker frem behovet for å ikke fokusere ensidig på forhold *innenfor* arbeidsplassen, og at *work-life balance* er avgjørende både for rekruttering og å beholde kompetanse. Kompetansepilot Agder har i sine undersøkelser funnet at infrastruktur, arbeidsmarked og bo-attraktivitet er faktorer som påvirker rekruttering²⁶. Informantene fra UiA poengterer i den sammenheng at for å få til en vellykket ansettelse fra utenfor regionen, er man avhengig av stimulerende faglige miljøer og at man blir inkludert i forskningsnettverk, men også at partner/ektefelle har det godt, og at sosiale forhold utenfor arbeidsplassen fungerer. Flere av bedriftene i undersøkelsen forteller at arbeidsgiver ikke kan pålegge sine ansatte å ta sosialt ansvar, noe som bidrar til utfordringsbildet. Dermed oppstår det et hull der man i verste fall bare satser på at arbeidstakeren klarer å etablere seg et sosialt nettverk på egen hånd. Flere av informantene har et inntrykk av at lokale bedrifter ofte har mindre fokus på slike sosiale forhold, ettersom det ikke er arbeidsgivers plikt – men til gjengjeld mister de sin medarbeider i løpet av kort tid. På lang sikt later det til at snarere enn å ta tak i denne utfordringen og systematisk jobbe med lokalstedsinkludering for nytilsatte, velger altså mange bedrifter å heller satse på rekruttering av folk fra stedet. Dette er en problemstilling som bør adresseres i fortsettelsen av dette arbeidet.

Dette arbeidet fordrer samskaping på tvers av sektorer og et bredt perspektiv på næringspolitikk. En informant vektlegger for eksempel at det er et behov for en byplanlegging som legger til rette for kulturelle tilbud og byrom som skaper sosiale arenaer. Her nevnes også foreningslivet frem som en viktig sosial inngangsport. Andre har erfaring med at byer som ikke har internasjonal skole eller annet tilbud sliter med å tiltrekke seg familier til å bosette seg. Flere etablerer seg derfor i Kristiansand eller Arendal selv om de jobber i andre byer. Flere poengterer også at det er en tendens til at lukkede sosiale nettverk i regionen gjør det vanskelig å finne innpass. Dette medfører dermed utfordringer med å beholde nyansatte. Informantene peker i den anledning på et behov for å endre den sosiale grunnholdningen hos sørlendinger, og at man der har en kulturell utfordring.

3.4.5. Årsaker til flytting – studenter

Disse utfordringene gjør seg også gjeldende for studenter. Rektor ved universitetet poengterer at UiA «*er gode til å rekruttere studenter fra andre deler av landet til Agder, og da bør ambisjonen for regionen også være at vi klarer å beholde denne kompetansen på*

²⁶ Agder Fylkeskommune (2022). *Behov for kompetanseutvikling i distriktsnæringslivet. Kartlegging knyttet til kompetanseutvikling i Agder distriktsnæringsliv. Hovedrapport 2021. Kompetansepilot Agder (2021-2023).*

Sørlandet etter endt utdanningsløp»²⁷. Men det er for eksempel utfordrende for internasjonale studenter å komme i kontakt med lokale miljøer. De blir sjeldent invitert hjem til folk. Det er også utfordringer for studenter fra andre deler av landet. I studieåret 2021 var det litt over halvparten av studentene som hadde opprinnelig hjemsted utenfor Agder. Kandidatundersøkelsen i 2022 viste at for studenter generelt var en av de viktigste årsakene til å flytte fra Agder mangel på sosiale nettverk.

3.4.6. Økt fokus på arbeids- og bostedsattraktivitet

Samtidig har informantene inntrykk av at det er tendenser til en regional modningsprosess der betydningen av arbeids- og bostedsattraktivitet har kommet noe mer i fokus de siste årene. På dette feltet har SSHF for eksempel i mange år jobbet aktivt med lokalsamfunnet i Flekkefjord for å gjøre det attraktivt for internasjonale leger å slå seg ned der. Lister Næringsforening har også tatt initiativ til et omdømmeprojekt som et bidrag til dette arbeidet. Bedrifter som Gard, SSHF og i noen anledninger UiA legger vekt på beskrivelser av Agderregionen i stillingsutlysninger og jobbintervjuer. Informantene poengterer at det er viktig å ikke lage et glansbilde som ikke innfris når de flytter til Agder. Ulemper som at det er betydelig stillere (og ikke minst kaldere) i byene om vinteren, at sørlendinger kan være litt vanskeligere å komme inn på, og at man må være forberedt på at det kan være begrensede arbeidsmuligheter for partner, deles med arbeidssøkerne sammen med regionens fordeler. Gard kartlegger gjerne individets interesser og sender dem skreddersydd informasjon om lokale muligheter. Når noen likevel ikke trives på stedet, beholder man ofte den ansatte gjennom kontorer på andre steder i landet. I et par tilfeller har Gard og Morrow gjensidig lagt til rette for å skaffe arbeid til partnere til nyansatte.

Regionen har også etablert Welcome Hub Agder, en av få virksomheter som fokuserer på å gi tilflyttede arbeidstakere og dere partner/ektefelle en lokal tilknytning for å øke muligheten for å beholde dem over tid – i tett samarbeid med nettopp lokalt foreningsliv. WHA har også etablert Talent Hub Agder for å bidra til å beholde tilflyttet kompetanse i regionen selv om de slutter i én virksomhet. Arbeidet omfatter seminarer, karriereinformasjon og en database over tilflyttet kompetanse (inkludert partner/ektefeller) som søker arbeid i regionen. Osloregionen tester nå ut et International Dual Career Network med program for ektefeller (*spouse program*) i flere kommuner i Østfold, samt Lillestrøm og Kongsberg²⁸. Prosjektet finansieres av Viken fylkeskommune, Osloregionen IPR og kommunene. IMDi finansierer også for tiden arbeidet med å lage en nasjonal veileder for velkomsttjenester for arbeidsinnvandrere i tråd med anbefalinger fra Arbeidsinnvandrerrutvalget. Veilederen skal lages av Oslo og Viken fylkeskommune, delvis i samarbeid med WHA.

3.4.7. Tidkrevende ansettelse av internasjonale arbeidstakere

En annen utfordring som trekkes frem av informantene er knyttet til tidsutfordringer ved internasjonale ansettelser. Mange bedrifter i regionen benytter seg av *Relocation Agder* for å få hjelp til praktiske forhold ved internasjonale ansettelser, men det er et tungrodd

²⁷ Sitat hentet fra forord i: Ideas2Evidence (2023). *Kandidatundersøkelsen 2022*. Universitetet i Agder.

²⁸ <https://www.oslopolitan.no/competitive-edge-in-recruitment-support-your-international-employees>

samarbeid mellom UDI, politi, Skatteetaten, NAV og tollvesen (dersom man for eksempel ønsker å importere sin bil). Slike flaskehalser kan gjøre rekruttering vanskelig.

Våren 2021 satte Norsk Industri i gang et prosjekt for å kartlegge og analysere kompetansebehov forbundet med storskala satsing på batteriindustri i Norge. Dette er som kjent også svært relevant for Agder gjennom etableringen av Morrow i Arendal. BattKOMP prosjektet understreker at dersom norsk industri skal lykkes med sine målsettinger på dette området, er det ingen tid å miste. Dette refereres til som «batteritidsklemma», og handler om at det er stor europeisk konkurranse på området, og dermed relativt kort tidsvindu²⁹. Dermed blir tilgang på internasjonale eksperter med batterikompetanse en potensiell flaskehals for satsingen. Slike eksperter er ettertraktet i mange land, og har mulighet til å velge og vrake i arbeidstilbud.

Lange tunge prosesser for å skaffe oppholds- og arbeidstillatelser kan gjøre at ekspertene velger seg til andre land med enklere rutiner. Det fordres dermed som tidligere nevnt i notatet både etablering av nødvendig batterikompetanse fra utdanning innen rimelig tid, og fortgang i saksbehandlingsprosessen knyttet til oppholds- og arbeidstillatelse for utenlandske ansatte.

I et innovasjonsprosjekt i samarbeid mellom Oslo kommune, UDI, Skatteetaten, DigDir, UiO, Symfoni og DIN Foundation, har man laget en løsning som reduserer ventetiden for nyansatte fra utenfor EU fra 37 uker, til 3 dager. Prosjektet *Kompetansespor*, som ble presentert på Arendalsuka i 2023, er basert på selvstyrte identitetsløsninger (SSI) og digitale lommebøker og omtales som en "game changer" på området. Prosjektet er et godt eksempel på hvordan kompetanseutfordringene fordrer samskaping på tvers av sektorer for å legge til rette for innovative løsninger på problemene man står ovenfor.

3.5. Konklusjoner

Det siste tiåret har vi sett en stadig mer aktiv, om enn noe mangelfull nasjonal og regional politikk knyttet til å dekke kompetansebehov, og mange prosjekter og tiltak i samarbeid på tvers av sektorer er satt i gang både på nasjonalt og regionalt plan. Det er likevel betydelige udekkede kompetansebehov i både næringslivet og offentlige tjenester. Det har vært stort strategisk fokus på å rigge et utdanningssystem som svarer på disse kompetansebehovene, og på å sørge for innenforskap blant de som står utenfor arbeidsliv og utdanning, og som dermed utgjør en arbeidskraftsreserve. I Agder er denne andelen vedvarende høyere enn i resten av landet. Samtidig kan ikke denne satsingen på utdanning og innenforskap løse hele det regionale kompetansebehovet. Det er både behov for bedre ressursutnyttelse av kompetansen som allerede finnes i bedriftene, og for rekruttering av kompetanse og ekspertise fra utenfor regionen. Mange bedrifter opplever høy turnover av nyansatte fra andre deler av landet eller utenfor Norge. Dette er i tråd med registeranalysene i vår studie, som viste at det er vanskeligere å fastholde ansatte uten tilknytning til regionen. Samtidig kan det være en tungrodd og tidkrevende prosess å få nødvendige oppholds- og arbeidstillatelser for internasjonale eksperter. Resultatet er at

²⁹ Norsk Industri (2021). *BattKOMP. Kompetansebehov i batteriindustrien*. Rapport.

mange bedrifter velger å heller rekruttere folk fra stedet gjennom egne, lukkede nettverk, noe som betraktes som en stor utfordring i regionen. Det pekes på et sterkt behov for et større fokus på tiltak som bidrar til at man er i stand til å både rekruttere og beholde tilflyttet arbeidskraft i regionen. I Agder finner vi innovative tiltak på dette området, men det er behov for en bedre forankring i det offentlige, og det er behov for å i større grad involvere lokalsamfunnet. Det etterlyses også en «motor» i det samlede arbeidet i regionen.

4. Erfaringer fra tilflyttere og bedrifter i regionen

4.1. Workshop med Trainee Sør

Workshopen som ble gjennomført i samarbeid med Trainee Sør i april 2024 samlet et bredt spekter av deltakere fra næringslivet i Agder, inkludert både nye og erfarne fagfolk. Diskusjonene under workshopen fokuserte på de viktigste faktorene som påvirker tilflytting til Agder, behovene til nye innbyggere, utfordringene de møter, samt hva som kan gjøres for å bedre rekruttere og fastholde talent i regionen.

Deltakerne diskuterte ulike aspekter av livet i Agder, med et spesielt fokus på hva som trekker folk til regionen, hvilke behov de har når de bosetter seg, og hvilke utfordringer de står overfor. Samtidig ble det også lagt vekt på hva som kan få folk til å bli værende, og hvilke faktorer som kan føre til at de vurderer å flytte bort.

Årsaker til tilflytting

Deltakerne i workshopen delte flere årsaker til hvorfor de flyttet til (eller tilbake til) Agder. Jobbmuligheter var en av de mest fremtredende årsakene, noe som understreker regionens potensiale som en attraktiv arbeidsplass. Mange nevnte også familie som en viktig faktor, enten for å være nær familie eller på grunn av familierelaterte forpliktelser. Andre årsaker inkluderer nettverk, boligmarkedet, og livskvalitet, som alle bidrar til Agders tiltrekningskraft. Noen deltakere nevnte også Trainee Sør-programmet som en direkte årsak til at de flyttet til Agder, noe som viser verdien av slike programmer i å tiltrekke unge talenter.

Behov ved bosetting

Når det gjelder behov ved bosetting i Agder, rapporterte deltakerne om ulike prioriteringer. Bolig var det mest fremtredende behovet, etterfulgt av tilgang til turmuligheter og nærhet til skole, som reflekterer viktigheten av å kunne balansere arbeidsliv med personlig liv og fritid. Andre behov som ble nevnt inkluderer kulturtilbud, nettverk, idrettstilbud, og kollektivtransport, som alle spiller en viktig rolle i tilflytternes evne til å tilpasse seg og trives i regionen. Familievennlighet ble også nevnt som et viktig aspekt, spesielt for de som flytter med familie.

Utfordringer ved integrasjon

Deltakerne identifiserte også flere utfordringer de hadde møtt ved bosetting i Agder. Manglende jobbmuligheter og boligsituasjon ble fremhevet som to av de største utfordringene. Sosiale nettverk og kulturelle forskjeller ble også nevnt som barrierer for integrasjon. Mange av deltakerne rapporterte at de hadde løst disse utfordringene ved å aktivt oppsøke nettverk og bygge relasjoner i lokalsamfunnet, eller ved å tilpasse seg de lokale forholdene over tid. Noen opplevde også utfordringer knyttet til arbeidsmarkedet, spesielt når det kom til å finne passende karrieremuligheter.

Fordeler ved Agder

Når det gjelder hvilke unike fordeler ved Agder som bør fremheves i promotering mot nyutdannede, identifiserte deltakerne flere viktige faktorer. Næringslivet i regionen, kombinert med gode karrieremuligheter, ble sett på som en stor fordel. I tillegg ble naturen og muligheten for en god work/life balance fremhevet som attraktive faktorer. Innovasjon, kultur, og det internasjonale miljøet ble også trukket frem som viktige elementer. Disse fordelene bør utnyttes i markedsføringen av Agder for å tiltrekke nyutdannede som søker en balanse mellom profesjonell vekst og livskvalitet.

Kommunikasjonskanaler

For å motta innhold om mulighetene i Agder, foreslo deltakerne en rekke kanaler som de mente var relevante. Sosiale medier, universitetsnettverk, og personlige anbefalinger ble fremhevet som de mest effektive kanalene for å nå ut til mulige tilflyttere. Nettverking og websider ble også ansett som viktige, mens business events og karriereutviklingsplattformer kan være effektive for mer målrettet kommunikasjon mot fagfolk. Det ble også foreslått å bruke influensere for å nå ut til et bredere publikum.

Årsaker til fraflytting

Når det gjelder årsaker til at deltakerne kunne vurdere å flytte fra Agder, ble jobbmuligheter igjen fremhevet som den viktigste faktoren. Dersom passende jobbmuligheter ikke er tilgjengelige, er det stor risiko for at talentene vil søke seg til andre regioner. Andre faktorer som ble nevnt, inkluderte sosiale aspekter, boligmarkedet, og familieforhold. Eventyrlyst og kjærlighet ble også nevnt som potensielle grunner for å flytte, men disse var mindre fremtredende sammenlignet med de mer praktiske faktorene.

Resultatene fra Mentimeter undersøkelsen gjennomført i workshopen er presentert i tabell 10.

Hvorfor flyttet du til (eller tilbake til) Agder? 66 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser.	Boligmarked Utdanning Nettverk Studietilbud Familie Jobb Trainee Sør Klima Livskvalitet
Hvilke behov hadde du i forbindelse med bosetting i Agder? 77 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser.	Bolig Turmuligheter Nærhet til skole Kulturtilbud Nettverk Idrettstilbud Kollektivtransport Jobb Familievennlig
Hvilke utfordringer møtte du og hvordan løste du disse?	Manglende jobbmuligheter Boligsituasjon Sosiale nettverk

56 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser.	Arbeidsmarked Internasjonal erfaring Kulturelle utfordringer Karrieremuligheter Manglende nettverk Ukategorisert
Hvilke unike fordeler ved Agder bør vi fokusere på i promotering mot nyutdannede? 85 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser.	Næringsliv Kultur Innovasjon Boligmarked Karrieremuligheter Trainee Sør Internasjonalt Natur Work/life balance
Hvilke kanaler er mest relevante for å motta innhold om mulighetene (jobb, sosialt, hobbyer, faglig, natur?) som finnes i Agder? 87 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser	Sosiale medier Universitetsnettverk Nettverking Websider Personlige anbefalinger Busniess events Karriereutvikling Influensere
Hva kan bidra til at du velger å flytte fra Agder? 67 responser som er kategorisert til høyre: Sortert etter kategorien med flest responser	Jobbmuligheter Sosiale nettverk Boligmarked Eventyrlysten Familie Kjærlighet Karriere Kulturtilbud Likestilling

Tabell 10 Resultater fra Workshop med Trainee Sør.

4.2. Recruit Internationals

Motivasjoner for flytting

Resultatene fra spørreundersøkelsen i denne delen av undersøkelsen, vist i figur 2 under, viser at den vanligste årsaken til at internasjonale tilflyttere valgte å flytte til Agder, var å følge en ektefelle eller partner som allerede hadde en jobb i regionen. Dette gjaldt for nesten halvparten av respondentene. Andre betydelige faktorer inkluderer sysselsetting, der 8 personer oppga at de flyttet til regionen for jobbmuligheter, og ønske om å komme nærmere familie eller venner, som ble nevnt av 6 respondenter. Det er også verdt å merke seg at en liten andel, 3 respondenter, oppga ekteskap med en norsk statsborger som årsak for flytting. Få respondenter flyttet til Agder for studier eller på grunn av regionens kultur og landskap, noe som kan indikere at disse aspektene er mindre viktige for internasjonale tilflyttere.

Behov ved bosetting

Når det gjelder behov i forbindelse med bosetting, fremhevet deltakerne i undersøkelsen særlig behovet for hjelp med å finne arbeid (24 responser) og sosiale aktiviteter (19 responser). Dette understreker viktigheten av å integrere tilflyttere både profesjonelt og sosialt i regionen. Andre viktige behov som ble nevnt, inkluderte bistand med immigrasjon og registrering, samt forståelse av norsk kultur. Dette indikerer at både praktisk hjelp og kulturell tilrettelegging er essensielle for å sikre en vellykket integrasjon. Behov knyttet til bolig, utdanning, og grunnleggende tjenester som bank og forsikring, ble også rapportert, men i mindre grad.

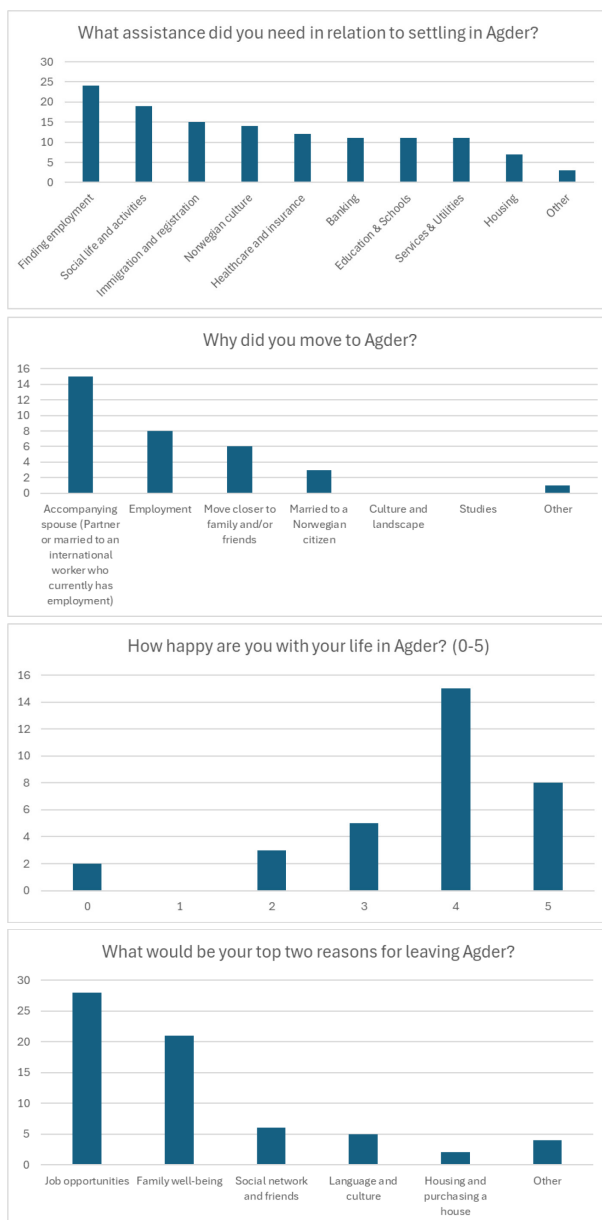
Tilfredshet med livet i Agder

Respondentene ble også spurt om hvor fornøyde de er med livet i Agder, på en skala fra 0 til 5. De fleste tilflytterne rapporterte høy tilfredshet, med 15 respondenter som ga en score på 4, og 8 som ga en toppscore på 5. Dette tyder på at, til tross for noen utfordringer, er mange tilflyttere generelt fornøyde med sin situasjon i regionen. På den annen side er det noen som er mindre fornøyde, noe som kan være en indikasjon på underliggende problemer som bør adresseres.

Potensielle årsaker til fraflytting

Når det gjelder potensielle årsaker til fraflytting, ble jobbmuligheter og familiens velferd fremhevet som de to viktigste faktorene. Hele 28 respondenter nevnte jobbmuligheter som en topp grunn til at de kunne vurdere å flytte fra regionen. Dette indikerer at økonomisk stabilitet og karrieremuligheter er kritiske for tilflytternes beslutning om å bli værende. Også familiens trivsel ble nevnt av 21 respondenter, noe som understreker behovet for å ivareta hele familiens velvære, ikke bare den enkelte arbeidstakers situasjon. Sosiale nettverk og språk- og kulturutfordringer ble også nevnt, men i mindre grad.

(Figur 2 følger på neste side).



Figur 2: Resultater fra spørreundersøkelsen gjennomført i samarbeid med Welcome HUB, svar fra 33 internasjonale arbeidstakere i Agder

Beholdelse av internasjonal arbeidskraft

Deltakerne på workshopen fikk også presentert spørsmålet "*How can we improve the inclusion of international workers in Agder and encourage them to remain in the region?*". Svarene viste at internasjonale arbeidstakere i Agder kan ha stor nytte av tiltak som bedrer både praktisk og sosial inkludering, noe som kan være avgjørende for å sikre langsiktig fastholdelse. Deltakerne pekte på nødvendigheten av å utvide karrieremuligheter, spesielt for unge arbeidstakere og partnere til tilflyttede ansatte, og samtidig gjøre rekrutteringsprosessen mer tilgjengelig for små og mellomstore bedrifter. Det ble foreslått å åpne opp for bedre informasjon om attraktive stillinger og sikre en åpen rekrutteringsprosess som fremmer inkludering på tvers av sektorer. I tillegg kom det frem

et sterkt behov for økt sosial støtte gjennom fritids- og familieorienterte aktiviteter, med spesifikk vekt på muligheter for sports- og kulturarrangementer utenfor arbeidstid. Dette kan bidra til at internasjonale arbeidstakere og deres familier lettere etablerer et nettverk i lokalsamfunnet.

Deltakerne la videre vekt på betydningen av tilrettelagt informasjon om praktiske forhold, som bank, helsevesen og NAV, på flere språk, inkludert engelsk. For å lette overgangen til Agder-regionen ble det foreslått strukturerte onboarding-programmer og en buddy-ordning der nye tilflyttere får en lokal kontaktperson. Slike tiltak kan skape trygghet og forenkle tilpasningen i en ny kultur og hverdag.

Språkopplæring og kurs i kulturforståelse, med muligheter for også å lære bransjespesifikke termer på norsk, ble også ansett som viktige for raskere integrering på arbeidsplassen og i lokalsamfunnet. Til sammen vil disse tiltakene kunne styrke regionens attraktivitet som arbeids- og oppholdssted, noe som kan redusere risikoen for at internasjonale arbeidstakere og deres familier flytter ut av regionen igjen etter kort tid. Dette gir Agder en solid mulighet til å bygge en langsiktig, bærekraftig strategi for å tiltrekke og beholde internasjonal kompetanse.

4.3. Recruit Organisations

Resultatene fra spørreundersøkelsen i denne delen av undersøkelsen, vist i figur 3 under, viser at de fleste av selskapene som deltok i undersøkelsen, har mer enn 20 internasjonale arbeidstakere. Dette indikerer at disse selskapene allerede har en betydelig andel internasjonal arbeidskraft og derfor sannsynligvis har erfaring med utfordringene og mulighetene knyttet til å rekruttere og integrere arbeidstakere fra andre land.

Avhengighet av internasjonal arbeidskraft

Når det gjelder avhengigheten av å ansette internasjonale talenter i fremtiden, rapporterte de fleste selskapene at de i stor grad (score på 4) eller svært stor grad (score på 5) vil være avhengige av internasjonale ansatte i løpet av de neste tre årene. Dette tyder på at behovet for internasjonal arbeidskraft forventes å øke, og at det blir stadig viktigere for selskapene å være godt forberedt på å integrere disse arbeidstakerne.

Forberedelse til rekruttering og integrering

På spørsmålet om hvor forberedt selskapene er til å rekruttere og integrere internasjonale kandidater, viser resultatene en relativt jevn fordeling, men med en liten overvekt mot de som føler seg godt forberedt (score på 4 og 5). Dette indikerer at det fortsatt er rom for forbedring i hvordan selskapene håndterer rekrutterings- og integreringsprosessen for internasjonale ansatte.

Språk og kommunikasjon

En annen viktig faktor er språket som brukes i kommunikasjon. De fleste selskapene oppga at engelsk er det formelle språket for kommunikasjon, noe som reflekterer behovet for en felles kommunikasjonsplattform i et internasjonalt arbeidsmiljø. I tillegg rapporterte mange selskaper at de annonserer stillingsmuligheter både på norsk og engelsk, noe som viser en bevissthet om å tiltrekke internasjonale kandidater.

Onboarding-programmer

Når det gjelder onboarding, har et flertall av selskapene allerede implementert onboarding-programmer for nye ansatte, inkludert spesifikke programmer for internasjonale ansatte. Dette er en positiv indikasjon på at selskapene anerkjenner behovet for strukturert støtte til nyansatte, spesielt de som kommer fra utlandet.

Ansvar for inkludering

Selskapene ble også spurt om hvor langt de mener deres ansvar strekker seg når det gjelder å inkludere internasjonale ansatte og deres familier i lokalsamfunnet. Resultatene viser at mange selskaper føler et ansvar for å tilby støtte på områder som boligsituasjon, språkopplæring, og hjelp med å navigere lokale tjenester og systemer. Dette antyder en økende bevissthet om viktigheten av å støtte hele familien for å sikre vellykket integrasjon.

Investering i onboarding og bosettingsstøtte

Et annet funn fra undersøkelsen er at mens mange selskaper uttrykker vilje til å investere i onboarding og bosettingsstøtte for internasjonale ansatte og deres familier, er de faktiske summene som mange selskaper er villige til å bruke, relativt beskjedne. For eksempel indikerer mange selskaper at de er villige til å investere mellom 25 000 og 50 000 NOK, med noen få som er åpne for å investere mer. Selv om dette kan være en positiv indikasjon på en viss grad av forpliktelse, er disse beløpene ikke nødvendigvis tilstrekkelige til å dekke de omfattende behovene for effektiv onboarding og integrering, spesielt når man tar hensyn til kostnadene forbundet med bolig, kulturell tilpasning, og støtte for medfølgende familier.

Denne begrensede investeringsviljen kan indikere at mange selskaper undervurderer kompleksiteten og de økonomiske kravene ved å integrere internasjonal arbeidskraft på en måte som virkelig sikrer at de føler seg velkomne og godt støttet. For å oppnå en mer helhetlig og bærekraftig integrering, kan det være nødvendig med en sterkere økonomisk forpliktelse fra selskapenes side, samt økt bevissthet om hva som kreves for å sikre langvarig fastholdelse av talenter.

(Figur 3 følger på neste side).



Figur 3: Resultater fra spørreundersøkelsen gjennomført i samarbeid med Welcome HUB, svar fra 8 organisasjoner som ansetter internasjonal arbeidskraft i Agder.

4.4. Diskusjon

De overordnede målsetningene for denne arbeidspakken var å innhente detaljerte erfaringer fra tilflyttere til Agder, med sikte på å identifisere deres behov, utfordringer, og de faktorene som kan føre til fraflytting. Formålet var å skaffe innsikt som kunne brukes til å utvikle tiltak for å styrke rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft i regionen.

Motivasjon

Resultatene fra undersøkelsene og workshopen gir en dypere forståelse av de viktigste motivasjonene for at arbeidstakere flytter til Agder. Mange tilflyttere oppgir jobbmuligheter som en avgjørende faktor, noe som understreker betydningen av tilgjengelige og attraktive karrieremuligheter for å tiltrekke arbeidskraft til regionen. Familieforhold og sosiale nettverk ble også nevnt som viktige drivere for tilflytting, noe som indikerer at personlige forhold spiller en betydelig rolle i beslutningen om å flytte.

Identifisering av behov

Når det gjelder behov ved bosetting, har deltakerne i stor grad fremhevet behovet for støtte innen praktiske aspekter som bolig og tilgang til nødvendige tjenester. Like viktig er behovet for sosial integrasjon, inkludert tilgang til sosiale nettverk og aktiviteter som kan hjelpe tilflytterne med å føle seg hjemme i lokalsamfunnet. Dette viser at det ikke er nok å bare sikre jobbmuligheter; det er også nødvendig å skape et helhetlig miljø som støtter både tilflytternes profesjonelle og personlige liv.

Kartlegging av utfordringer

Resultatene peker også på flere utfordringer som tilflytterne står overfor. Blant de mest fremtredende er utfordringer knyttet til boligmarkedet, etablering av sosiale nettverk, og tilpasning til det lokale arbeidsmarkedet. For mange tilflyttere er det en vanskelig overgang å navigere i et nytt samfunn, spesielt når det gjelder å finne passende bolig og sikre stabilitet for seg selv og sin familie.

En annen viktig utfordring er knyttet til karrieremuligheter. Til tross for at jobbmuligheter er en viktig grunn til at mange flytter til Agder, er det tydelig at mangel på videre karrieremuligheter kan bli en avgjørende faktor for de som vurderer å flytte bort igjen. Dette fremhever behovet for kontinuerlig karriereutvikling og profesjonelle vekstmuligheter for å sikre at talentene forblir i regionen.

Faktorer som påvirker fraflytting

Til tross for utfordringene, viser undersøkelsene at mange tilflyttere generelt er fornøyde med livet i Agder. Dette er et positivt funn som indikerer at regionen har mange kvaliteter som appellerer til arbeidstakere. Høy tilfredshet er imidlertid ikke nok for å garantere fastholdelse; det er nødvendig å adressere de utfordringene som kan påvirke beslutningen om å bli værende på lang sikt.

Særlig viktig er det å forstå de faktorene som kan føre til fraflytting. Resultatene peker på at manglende karrieremuligheter og utilstrekkelig sosial integrasjon er blant de største risikofaktorene.

Funnene fra denne arbeidspakken har betydelige implikasjoner for strategier knyttet til rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft i Agder. For å styrke regionens tiltrekningskraft

må det fokuseres på å utvikle attraktive jobbmuligheter, forbedre sosial integrasjon, tilby tilpasset bosettingsstøtte, og gjennomføre målrettet markedsføring. Det er viktig å utnytte Agders unike fordeler, som natur, livskvalitet og innovasjonsmuligheter, for å posisjonere regionen som et attraktivt sted å bo og arbeide. Dette inkluderer ikke bare å tiltrekke nye talenter, men også å sikre at de blir værende i regionen på lang sikt.

Selv om arbeidspakken har gitt verdifulle innsikter, er det viktig å erkjenne noen metodiske begrensninger. Utvalgsstørrelsen var relativt begrenset, noe som kan påvirke generaliserbarheten av resultatene. I fremtidige studier kan det være nyttig å inkludere et større og mer variert utvalg for å sikre bredere representasjon. Videre kunne en sterkere kvantitativ tilnærming, kombinert med kvalitative data, ha gitt en mer nyansert forståelse av tilflytternes behov og utfordringer.

Tidspunktet for datainnsamlingen kan også ha påvirket resultatene, spesielt med tanke på eksterne faktorer som økonomiske endringer eller sosiale svingninger. En langsiktig oppfølging av tilflytterne kan gi bedre innsikt i hvordan deres opplevelser og behov utvikler seg over tid.

For fremtidige initiativer er det viktig å styrke samarbeidet mellom ulike aktører i regionen, inkludert offentlige myndigheter, næringslivet, og frivillige organisasjoner. Dette vil sikre en mer koordinert innsats for å møte tilflytternes behov. Det kan også være nyttig å involvere tilflytterne mer direkte i utformingen av tiltak, slik at deres erfaringer og innsikter blir integrert i utviklingen av tjenester og støtteordninger. Dette vil bidra til å sikre at tiltakene er relevante og effektive for de som de er ment å støtte.

4.5. Konklusjon

Arbeidspakken har gitt viktige innsikter i de opplevelser, behov og utfordringer som tilflyttere i Agder står overfor. Jobbmuligheter, familie, og sosiale nettverk fremstår som avgjørende faktorer for deres beslutning om å bosette seg i regionen. Selv om mange er generelt fornøyde med livet i Agder, møter de betydelige utfordringer knyttet til sosial integrasjon, boligmarkedet, og karrieremuligheter. Disse utfordringene utgjør risikofaktorer for fraflytting og understreker behovet for mer målrettede tiltak som kan forbedre deres opplevelse.

Funnene peker på at det eksisterer et gap mellom de tilgjengelige ressursene og de faktiske behovene tilflytterne har. Selv om noe infrastrukturen for rekruttering og integrering er på plass, er det klart at det er behov for forbedringer i hvordan disse ressursene kommuniseres og tilpasses tilflytternes behov.

For å dra nytte av disse funnene, må Agder-regionen iverksette konkrete tiltak som styrker kommunikasjonen om eksisterende ressurser, utvider og forbedrer onboarding-programmer, og fremmer sosiale integrasjonstiltak. Implementeringen av mentorordninger og et mer bærekraftig støttenettverk vil også være avgjørende. Dette krever et tett samarbeid mellom bedrifter, frivillige organisasjoner, og myndigheter.

Langsiktig suksess vil avhenge av en kontinuerlig evalueringsprosess der tiltakene regelmessig vurderes og justeres basert på tilflytternes tilbakemeldinger og behov. Dette

vil sikre at Agder forblir en attraktiv destinasjon for internasjonal arbeidskraft, samtidig som regionen forbereder seg på fremtidige utfordringer og muligheter.

5. Forslag til tiltak

På bakgrunn av en presentasjon av funn fra de øvrige arbeidspakkene i prosjektet, kom man i den avsluttende workshopen med 40 deltakere på tvers av sektorer i Agderregionen frem til flere forslag til tiltak for å kunne gi Agder et konkurransefortrinn i den nasjonale og internasjonale konkurransen om å tiltrekke seg, rekruttere og beholde kompetanse. Dette er altså forslag som regionale aktører selv har kommet frem til, snarere enn forskergruppen. Forslagene til tiltak inneholdt også et grovt utkast til en plan for gjennomføring. Dette kan danne et utgangspunkt for det videre arbeidet på dette området.

5.1. Welcome Alliance – Samarbeid på tvers av sektorer

Løsning: Etablering av en «Welcome Alliance» som samler eksisterende initiativer fra både offentlige og private aktører i regionen. Dette nettverket skal sikre bedre koordinering og samarbeid for å fremme Agder som en attraktiv region.

- **Mål:** Skape et mer samordnet og kraftfullt nettverk som kan bidra til å gjøre Agder-regionen mer attraktiv for tilflyttere ved å styrke samarbeidet mellom ulike aktører.
- **Plan for gjennomføring:**
 - **Nettverksbygging:** Organisere regelmessige nettverkssamlinger, workshops og konferanser hvor bedrifter, offentlige aktører og frivillige organisasjoner kan møtes og dele beste praksis for rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft.
 - **Samskapning under én paraply:** Flere eksisterende initiativer vil samles under en felles paraply for å sikre at alle aktører drar i samme retning og unngår unødvendig fragmentering.
 - **Ansvar:** Welcome Hub Agder vil ha en koordinerende rolle, i tett samarbeid med Næringsalliansen, fylkeskommunen, kommunen og forskningsmiljøer.

5.2. Styrket Markedsføring av Agder-regionen

Løsning: Styrke markedsføringen av Agder som en attraktiv region for både nasjonale og internasjonale talenter. Ved å tydeliggjøre karrieremuligheter, høy livskvalitet og et inkluderende samfunn, vil regionen kunne tiltrekke flere tilflyttere.

- **Mål:** Øke regionens omdømme og synlighet som et attraktivt sted å bo og jobbe, noe som vil bidra til å tiltrekke nødvendig kompetanse.
- **Plan for gjennomføring:**
 - **Videreutvikling av eksisterende kampanjer:** Bygge videre på eksisterende markedsføringskampanjer som #vårtagder, og engasjere lokale bedrifter og aktører for å spre budskapet om Agders styrker.

- **Nettverksaktiviteter og synlighet:** Organisere events og bruke digitale kanaler til å synliggjøre Agder på nasjonalt og internasjonalt nivå.
- **Ansvar:** Business Region Kristiansand, i samarbeid med Welcome Hub Agder og fylkeskommunen.

5.3. Fadder-/Mentorordning på tvers av bedrifter

Løsning: Etablering av en fadder- eller mentorordning som knytter tilflyttere til erfarne ansatte i ulike bedrifter på tvers av sektorer. Mentoren vil fungere som en ressurs for tilflytterne, gi dem innsikt i arbeidskulturen og hjelpe dem med å bygge nettverk og integrere seg både faglig og sosialt.

- **Mål:** Forbedre trivselen blant tilflyttere, redusere turnover, og bidra til at flere ønsker å bli værende i regionen på lang sikt.
- **Plan for gjennomføring:**
 - **Involvering av bedrifter:** Alle bedrifter i regionen inviteres til å delta i mentorprogrammet. Bedriftene vil kunne tilby mentorer til sine nye ansatte, og disse mentorene kan være både interne ansatte og eksterne fra andre sektorer, noe som vil fremme tverrfaglig læring og integrering.
 - **Digital plattform:** En digital plattform vil utvikles for å koble mentorer med mentees basert på spesifikke behov, og bruke en løsning som ligner på speeddating for matching. Plattformen vil også inkludere verktøy for pre-boarding møter, slik at nyansatte kan få en introduksjon allerede før de flytter til regionen.
 - **Språkbarrierer:** Tiltaket vil også inkludere et fokus på å bryte ned språkbarrierer ved å tilrettelegge for at flere engelsktalende kan ansettes i bedriftene.
 - **Ansvar:** Næringslivet må være pådriver og initiativtaker til gjennomføringen, med støtte fra Welcome Hub Agder og Business Region Agder. Offentlige midler og økonomiske bidrag fra medlemsvirksomheter vil også være nødvendige for å sikre gjennomføring.

5.4. Standardisert Onboardingprosess på tvers av virksomheter

Løsning: En standardisert onboardingprosess på tvers av virksomheter i Agder-regionen. Denne prosessen skal gi alle tilflyttere en strukturert og konsekvent introduksjon til arbeidslivet i regionen, samt støtte dem i deres integreringsprosess.

- **Mål:** Skape en bedre og mer enhetlig onboardingopplevelse som gjør det enklere for tilflyttere å tilpasse seg sitt nye arbeidsmiljø og redusere fraflytting.
- **Plan for gjennomføring:**

- **Utvikling av felles retningslinjer:** HR-avdelinger på tvers av ulike bedrifter i regionen skal samarbeide om å utvikle felles retningslinjer og maler for onboardingprosesser. Disse vil sikre at tilflyttere får en lik opplevelse uavhengig av hvilken bedrift de starter i.
- **Mentorinvolvering:** Som en del av onboardingprosessen vil mentorer bli koblet til tilflyttere for å hjelpe dem med å navigere både profesjonelle og personlige aspekter av sitt nye liv i Agder.
- **Ansvar:** Bedriftene vil ha hovedansvaret for implementering av onboardingprosessene, med støtte fra Welcome Hub Agder og regionale HR-nettverk som vil sørge for samordning.

5.5. Digital Samleside for regionale tjenester

Løsning: Utvikling av en samleside som gir tilflyttere oversikt over alle relevante tjenester i Agder-regionen. Plattformen skal fungere som en «one-stop-shop» for informasjon om bolig, språkopplæring, sosiale aktiviteter og andre ressurser som hjelper tilflyttere med å integrere seg.

- **Mål:** Forenkle flytte- og integreringsprosessen ved å gi tilflyttere en enkel oversikt over de ressursene de har behov for når de skal etablere seg i regionen.
- **Plan for gjennomføring:**
 - **Pilotprosjekt:** Gjennomføre et pilotprosjekt i samarbeid med et par bedrifter for å teste og tilpasse plattformen. Dette vil bidra til å sikre at løsningen dekker de faktiske behovene til tilflytterne.
 - **Utvidelse:** Plattformen kan bygges ut etter pilotfasen, og den vil inkludere funksjoner som gir tilflyttere mulighet til å koble seg til lokale nettverk, finne bolig og utforske fritidsaktiviteter.
 - **Ansvar:** Fylkeskommunen vil ta hovedansvaret for å utvikle og drifte plattformen, i samarbeid med lokale bedrifter og leverandører.

5.6. Introduksjonsprogram for internasjonale partnere/ektefeller

Løsning: Utvikling av et introduksjonsprogram spesielt rettet mot medfølgende partnere til internasjonale ansatte. Programmet skal støtte sosial integrasjon og nettverksbygging for både voksne og barn, samt tilby karrieremuligheter for partnerne.

- **Mål:** Forbedre trivselen og tilknytningen til regionen for tilflytternes familier, noe som vil øke sannsynligheten for at de blir værende på lang sikt.
- **Plan for gjennomføring:**

- **Pilotprosjekt:** Teste programmet i samarbeid med utvalgte bedrifter, der medfølgende partnere får tilgang til aktiviteter, nettverksmuligheter og støtte til å finne arbeid.
- **Utvidelse og skalering:** Etter en vellykket pilotfase kan programmet utvides til å omfatte flere bedrifter og flere typer støtte til de medfølgende.
- **Ansvar:** Welcome Hub Agder, Arendal kommune og fylkeskommunen vil ha hovedansvaret, i samarbeid med bedrifter i regionen.

5.7. Diskusjon

Forslagene i workshopen bygger på den detaljert analysen av utfordringer knyttet til rekruttering og fastholdelse av arbeidskraft i Agder-regionen som har blitt presentert i denne rapporten. Det er lite som tyder på at dette er unikt for denne regionen, men gjelder nok også for andre regioner i landet. Utfordringene knyttes særlig til kompetansemangel, høy turnover hos tilflyttere, rekruttering gjennom lukkede lokale nettverk, utfordringer med sosial inkludering av både nasjonale og internasjonale arbeidstakere og stedsattraktivitet. Analysen viser et klart behov for bedre samarbeid på tvers av sektorer, forbedring av rekrutteringsprosesser, og en sterkere regional tilrettelegging for langsiktig fastholdelse av arbeidstakere.

Rekruttering og fastholdelse av kompetanse

En av de største utfordringene er det udekkede kompetansebehovet i regionen. Parallelt med Recruit prosjektet har regionale aktører gått sammen om det regionale samarbeidsprosjektet Vekst i Sør som skal bidra til å styrke Agders omdømme, med mål om løfte regionen som bo- og arbeidsmarkedsregion. Lister Næringsforening har på sin side tatt initiativ til et omdømmeprojekt for å styrke Flekkefjord sykehus sine muligheter til rekruttering, ettersom stengte avdelinger også gjør stedet mindre attraktivt for andre arbeidssøkere til lokale bedrifter. Vår studie viser at det er behov for en omfattende strategi som både fokuserer på rekrutteringsstrategier og på hvordan man kan beholde tilflyttet arbeidskraft. I NOU 2022:18 fremmes behovet for velkomsttjenester for arbeidsinnvandrere som norske bedrifter avhenger av, og i denne rapporten har vi vist at dette behovet også gjelder norske tilflyttere.

Sosial inkludering

I workshopen ble det som vi har sett lagt frem konkrete velkomsttiltak for tilflyttere, som mentor- og fadderordninger og standardiserte onboardingprosesser som kan bidra til å dempe turnover og gjøre Agder-regionen mer attraktiv for nyankomne uavhengig av bakgrunn. Studien har vist at sosial inkludering av både arbeidstakere og deres familier er essensielt for å beholde arbeidskraft i regionen. Høy turnover hos arbeidstakere fra utenfor regionen ser ut til å henge sammen med mangel på sosial tilknytning til regionen. Fokus på sosial inkludering fremstår dermed som like viktig som arbeidsplassrelaterte faktorer når det gjelder fastholdelse. Tiltak som utviklingen av en digital plattform for regionale tjenester og tilbud, samt en overordnet regional "Welcome Alliance" som koordinerer

inkluderende tiltak og tilrettelegger for karrieremuligheter for tilflytteres partnere kan være tiltak som bidrar til at flere ønsker å bli værende.

Tverrsektorielt samarbeid

I workshopen ble det foreslått å opprette en "Welcome Alliance" som skal samle offentlige og private aktører for å styrke regionens attraktivitet. Dette samsvarer med funnene i prosjektet som påpeker at det er en mangel på en tydelig regional motor som kan lede arbeidet med kompetanseutfordringer. For å få til en effektiv rekruttering og fastholdelse, må disse sektorene samarbeide tettere og dele både ansvar og ressurser.

Undersøkelsen viser at det jobbes målrettet med å få på plass regionale utdanningstilbud som svarer ut behovene i det regionale arbeidsmarkedet, i tråd med prioriteringene i Regionplan 2030. Samtidig gjøres det grep for at personer som står utenfor arbeidslivet kan bidra til å dekke noe av arbeidskraftbehovet i regionen. Dette er viktige satsinger i regionen. Men samtidig er det viktig å løfte frem at tendensen til at mange bedrifter i regionen primært rekrutterer stedslokal arbeidskraft gjennom lukkede nettverk er med på å skape unødvendig press på det lokale arbeidsmarkedet. Regionen er også avhengig av kompetanse og arbeidskraft fra utenfor regionen, både når det gjelder ekspertise knyttet til tunge grønne industrisatsinger, utenlandske kirurger til Sørlandet Sykehus, og andre sammenhenger. Skal vi lykkes med dette, viser studien at fokuset på utdanning og innenforskap for å dekke regionens kompetansebehov må koordineres opp mot tiltak for å rekruttere og beholde ekstern kompetanse der det er behov for det. Dette fordrer en høy grad av samskaping på tvers av sektorer.

5.8. Konklusjon

Funnene fra studien viser tydelig at fastholdelse av arbeidskraft i Agder-regionen krever en helhetlig tilnærming som adresserer både faglige og sosiale behov. Gjennom å styrke samarbeidet på tvers av sektorer og utvikle målrettede tiltak som en regional velkomstallianse, mentor- og fadderprogrammer, standardiserte onboardingprosesser og digitale plattformer, kan regionen forbedre sin attraktivitet og dermed møte utfordringene knyttet til rekruttering og fastholdelse. Dette er avgjørende for å bidra til å skaffe regionen et konkurransefortrinn og sikre langsiktig vekst og utvikling i Agder.

6. Appendiks

Robusthetsanalyser for fastholdelse

Tabell 11 viser resultater separate lineære og ikke-lineære regresjoner for hver av de fire typene i vårt utvalg. I forhold til hovedresultatene for fastholdelse i Tabell 8 kan disse separate analysene hjelpe med å forklare hvilken type personer, som bidrar mest til et bestemt resultat. Eksempelvis viste hovedresultatet at aldergruppen mellom 45-59 år hadde en 12 prosent lavere oddsratio for fastholdelse enn referansegruppen. Tabell 11 indikerer at denne sammenheng primært er drevet av type C med innvandrerbakgrunn, men at også type C med norsk bakgrunn bidrar. Type A mellom 45-59 år ser derimot ut til å ha en høyere, men ikke statistisk signifikant forskjellig, fastholdelse.

Vi fant også at oddsen for gruppen med foreldre i Agder var 2,35 ganger høyere enn de som ikke hadde foreldre i Agder. Tabell 8 viser at denne sammenheng primært er drevet av type B, som tidligere bodde og jobbet i Norge utenfor Agder, men også type A og type C med norsk landbakgrunn bidrar.

Hovedresultatet vist at en høyere utdanning økte oddsen for jobb-fastholdelse. Sammenhenger viser seg å være relativt robust over de fire typer, men for type A er oddsen for fastholdelse mindre for personer med en kort universitets eller høyskoleutdanning sett i forhold til personer med VGS.

Den signifikant lavere odds for personer med meget lav yrkesinntekst ser ut til at være drevet av type C. Vi ser også at type C med innvandrerbakgrunn som har meget høye lønninger ser ut til å ha en bedre fastholdelse, men estimatet er ikke signifikant.

Alle yrkeskategorier utenom høyskoleyrker hadde lavere fastholdelse enn akademiske yrker, men bare kategoriene med håndverkere og prosessoperatører var statistisk signifikante. De separate resultatene viser at de i topplederstillinger har signifikant og markant lavere fastholdelse når de er type A. Det samme gjelder for kontoryrker, salgsyrker og de fleste andre yrker.

For type B er det utover ukjente yrker bare håndverkere og prosessoperatører som har signifikante og lavere odds for fastholdelse i Agder. Håndverkere har også signifikant lavere fastholdelse for type C med norsk bakgrunn, men for type C med ikke-norsk bakgrunn har håndverkere en høyere jobb-fastholdelse relativt til akademikere.

Tabell 12 viser resultatene fra en logistisk regresjon hvor de enkelte forklarende variabler har blitt inkludert gruppevis. Dette tillater oss å undersøke hvordan en høy grad av korrelasjon mellom ulike variabler kan endre resultatene, slik som vi f.eks. ser når vi beveger oss fra modell nr. 6 til modell nr. 7, hvor kontrollvariabelen for om foreldrene bor i Agder har blitt inkludert, hvilket får oddsratioen for 'type C (ikke norsk)' til å springe fra 0,84 til 1,17.

Rekruttering til Rogaland

Tabell 13 viser et sammenligningsgrunnlag for rekrutteringen til Agder, hvor vi har valgt ut Rogaland fylke. Figur 1 viser et diagram over utviklingen i andelen av nye arbeidstakere til Rogaland og Agder sett i forhold til det totale antallet av arbeidstakere i regionene i aldersgruppen 25-59 år.

I Tabell 14 har vi undersøkt forskjeller i sammensettingen av nye arbeidstakere mellom Rogaland og Agder basert på 2019-populasjonen. Resultatene viste forskjeller som var iøynefallende – særlig for type B og type C med norsk bakgrunn. Type B utgjorde en høyere andel av de nye arbeidstakere i Rogaland (ca. 5 prosentpoeng), mens type C med norsk bakgrunn utgjorde en høyere andel i Agder (knapp 10 prosentpoeng). Tabell 12 viser at fastholdelsen viser et tilsvarende mønster i Rogaland som i Agder, men nivået er høyere i Rogaland.

Vi har undersøkt om det er store forskjeller i sammensettingen av arbeidstakere i Rogaland og Agder innen de ulike typene (A, B og C) med utgangspunkt i 2019-kohorten. Dette er ikke vist i tabeller. Undersøkelsen viste at i Agder var 62 prosent av type B menn, men i Rogaland var dette tallet 10 prosentpoeng høyere. Nye arbeidstakere i Rogaland hadde også en ca. 10 prosentpoeng lavere tilknytning til regionen enn i Agder; 24 prosent hadde foreldre som bodde i Agder – i Rogaland var tallet 13 prosent. Dette kan bidra til å forklare hvorfor det bare var 24 prosent av type B som hadde valgt at bosette seg i Rogaland ultimo 2019, når det i Agder var 44 prosent. Med hensyn til yrkessammensettingen jobbet 8,5 prosent i Agder i kategorien prosess-, maskinoperatør og transport, men i Rogaland er denne andelen 17,1 prosent – noe som også kan bidra med å forklare forskjellen i gjennomsnittlig yrkesinntekt som var ca. kr. 596 tusen i Agder, mot kr. 743 tusen i Rogaland for type B.

For type C uten norsk bakgrunn, så var en iøynefallende forskjell mellom Rogaland og Agder, at i Agder var det 25 prosent som var arbeidsinnvandrere, mens dette tallet var 40 prosent for Rogaland. Den vesentligste forskjell i yrkesfordelingen var at 15 prosent i Rogaland jobbet i høyskoleyrker – inklusive petroleumssingeniører – mens det var ca. 7 prosent i Agder. Igjen kan dette bidra til å forklare forskjellen i snittykesinntekten som var ca. kr. 90 000 høyere i Rogaland sammenlignet med Agder.

Tabell 11: Regresjonsestimater. Fastholdelse av nye arbeidstakere. Oppdelt på type.

Lineær regresjon, OLS					Logistisk regresjon				
Arbeidssted i Agder, 2023					Arbeidssted i Agder, 2023				
	A	Type				A	Type		
Kjønn (kvinner er referanse)					Kjønn (kvinner er referanse)				
Mann	0,008	-0,002	0,012	-0,045 *	Mann	1,058	0,993	1,058	0,824
Alder (35-44 år er referanse)					Alder (35-44 år er referanse)				
Aldersgruppe, 25-34	-0,054	-0,039	-0,019	-0,035	Aldersgruppe, 25-34	0,746	0,826	0,908	0,857
Aldersgruppe, 45-59	0,053	-0,005	-0,037 *	-0,076 **	Aldersgruppe, 45-59	1,346	0,976	0,837 *	0,715 **
Foreldre bosted (ikke Agder er referanse)					Foreldre bosted (ikke Agder er referanse)				
Foreldre bor i Agder	0,073 **	0,377 ***	0,168 ***	0,018	Foreldre bor i Agder	1,493 **	5,481 ***	2,163 ***	1,078
Familie (familier m/barn er referanse)					Familie (familier m/barn er referanse)				
Enslig	-0,095 ***	-0,068 **	-0,107 ***	-0,076 ***	Enslig	0,601 ***	0,719 **	0,599 ***	0,722 **
Familie uten barn	-0,064 *	-0,021	-0,065 ***	-0,069 **	Familie uten barn	0,695 **	0,905	0,721 ***	0,735 **
Bolig (leiebolig er referanse)					Bolig (leiebolig er referanse)				
Bor i leiebolig	-0,059	-0,025	-0,090 ***	-0,086 ***	Bor i leiebolig	0,758	0,888	0,662 ***	0,685 ***
Utdanning, høyest fullført (VGS eller fagskole er referanse)					Utdanning, høyest fullført (VGS eller fagskole er referanse)				
Høyest fullført grunnskole	-0,029	-0,121 ***	-0,073 ***	-0,003	Høyest fullført grunnskole	0,853	0,524 ***	0,718 ***	0,986
Uni. eller høyskole, kort	-0,063 *	0,061 *	0,015	0,032	Uni. eller høyskole, kort	0,720 *	1,309 *	1,081	1,149
Uni. eller høyskole, lang	0,027	0,108 ***	0,029	-0,041	Uni. eller høyskole, lang	1,221	1,630 ***	1,157	0,834
Utdanning ukjent	-0,015	-0,112	0,095	-0,014	Utdanning ukjent	0,940	0,567	1,544	0,940
Innkommst (kr. 50 000 til 699 999 er referanse)					Innkommst (kr. 50 000 til 699 999 er referanse)				
Yrkesinntekt, lav eller ingen	-0,099	0,010	-0,150 ***	-0,137 ***	Yrkesinntekt, lav eller ingen	0,680	0,989	0,507 ***	0,554 ***
Yrkesinntekt, høy	-0,039	-0,043	-0,010	0,057	Yrkesinntekt, høy	0,806	0,812	0,956	1,274
Yrke (akademiske yrker er referanse)					Yrke (akademiske yrker er referanse)				
Adm. ledere eller politikere	-0,113 **	-0,041	-0,027	0,022	Adm. ledere eller politikere	0,514 **	0,835	0,870	1,090
Høyskoleyrker	-0,023	0,034	0,030	0,033	Høyskoleyrker	0,862	1,181	1,170	1,155
Kontor- og serviceyrker	-0,173 **	0,006	-0,040	0,068	Kontor- og serviceyrker	0,388 ***	1,026	0,819	1,353
Salg, service og omsorg	-0,119 **	-0,001	-0,013	0,051	Salg, service og omsorg	0,527 **	0,999	0,931	1,242
Håndverkere og lign.	-0,112 *	-0,084 *	-0,069 *	0,089 *	Håndverkere og lign.	0,525 **	0,668 *	0,712 *	1,462 *
Prosess-, mask.operatør og transport	-0,091	-0,086 *	-0,029	0,047	Prosess-, mask.operatør og transport	0,587	0,658 *	0,862	1,220
Yrker uten krav til utdanning	-0,147 *	-0,001	-0,039	0,060	Yrker uten krav til utdanning	0,445 **	1,015	0,829	1,298
Ukjent yrke	-0,232 ***	-0,307 ***	0,065 **	0,038	Ukjent yrke	0,301 ***	0,205 ***	1,366 *	1,175
Landbakgrunn (norsk tilhørighet er referanse)					Landbakgrunn (norsk tilhørighet er referanse)				
Innvandrere, vestlige	-0,005	0,038		0,032	Innvandrere, vestlige	0,971	1,191		1,155
Innvandrere, arbeid	0,039	0,030		-0,100 **	Innvandrere, arbeid	1,221	1,156		0,655 **
Innvandrere, familie	0,036	0,044		0,058	Innvandrere, familie	1,181	1,226		1,309
Innvandrere, flukt	-0,061	0,034		0,016	Innvandrere, flukt	0,751	1,217		1,074
R2	0,057	0,163	0,087	0,053	Pseudo R2	0,050	0,126	0,069	0,040
Observasjoner	1055	1745	3825	1879	Observasjoner	1055	1745	3825	1879

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med arbeidssted i Agder i 2019, men som ikke hadde det året før. Type A er personer som i 2018 jobbet i det øvrige Norge, utenfor Agder, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge, mens type C hadde ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. Type C1 er personer med norsk bakgrunn og type C0 har innvandrerbakgrunn. Fastholdelse i 2023.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Tabell 12: Regresjonsestimater fra ulike modell-spesifikasjoner. Fastholdelse i 2023.

		Oddsratio fra logistisk regresjon nr.:						
Arbeidssted i Agder, 2023		1	2	3	4	5	6	7
<i>Type (type C med norsk bakgrunn er referanse)</i>								
Type A		1,46 ***	1,40 ***	1,37 ***	1,35 ***	1,29 ***	1,29 ***	1,30 ***
Type B		0,42 ***	0,39 ***	0,38 ***	0,39 ***	0,37 ***	0,37 ***	0,51 ***
Type C (ikke norsk)		0,72 ***	0,78 ***	0,80 ***	0,88 **	0,86 **	0,84 *	1,17
<i>Kjønn (kvinner er referanse)</i>								
Mann		0,84 ***	0,88 ***	0,88 **	0,90 **	0,89 **	0,91 *	0,95
<i>Alder (35-44 år er referanse)</i>								
Aldersgruppe, 25-34		0,91 *	0,90 *	0,90 *	0,92	0,90 *	0,89 **	0,83 ***
Aldersgruppe, 45-59		0,76 ***	0,78 ***	0,78 ***	0,76 ***	0,77 ***	0,78 ***	0,88 *
<i>Familie (familier m/barn er referanse)</i>								
Enslig		0,62 ***	0,63 ***	0,63 ***	0,68 ***	0,69 ***	0,69 ***	0,69 ***
Familie uten barn		0,77 ***	0,77 ***	0,78 ***	0,78 ***	0,79 ***	0,78 ***	0,78 ***
<i>Utdanning, høyst fullført (VGS eller fagskole er referanse)</i>								
Høyst fullført grunnskole			0,73 ***	0,74 ***	0,76 ***	0,80 ***	0,79 ***	0,80 ***
Uni. eller høyskole, kort			1,20 ***	1,11	1,12 *	1,11 *	1,12 *	1,15 **
Uni. eller høyskole, lang			1,25 ***	1,13	1,16 *	1,15	1,17 *	1,23 **
Utdanning ukjent			0,76 **	0,74 **	0,80 *	0,82	0,87	0,96
<i>Yrke (akademiske yrker er referanse)</i>								
Adm. ledere eller politikere				0,87	0,84	0,85	0,84	0,84
Høyskoleyrker				1,13	1,11	1,11	1,11	1,13
Kontor- og serviceyrker				0,84	0,85	0,85	0,84	0,84
Salg, service og omsorg				0,85 **	0,87 *	0,90	0,88 *	0,89
Håndverkere og lign.				0,82 *	0,81 **	0,78 **	0,81 *	0,78 **
Prosess-, mask.operatør og transport				0,81 **	0,80 **	0,79 **	0,78 **	0,80 **
Yrker uten krav til utdanning				0,84	0,85	0,93	0,89	0,92
Ukjent yrke				0,89	0,88	1,01	1,01	0,96
<i>Bolig (eierbolig er referanse)</i>								
Bor i leiebolig					0,67 ***	0,66 ***	0,68 ***	0,72 ***
<i>Innkomst (kr. 50 000 til 699 999 er referanse)</i>								
Yrkesinntkomst, lav eller ingen						0,55 ***	0,54 ***	0,53 ***
Yrkesinntkomst, høy						0,84 **	0,82 **	0,86 *
<i>Landbakgrunn (norsk tilhørighet er referanse)</i>								
Innvandrere, vestlige							1,07	1,16
Innvandrere, arbeid							0,66 ***	0,78 **
Innvandrere, familie							1,26 *	1,44 ***
Innvandrere, flukt							1,12	1,28 *
<i>Foreldre bosted (ikke Agder er referanse)</i>								
Foreldre bor i Agder								2,35 ***
Pseudo R2		0,04	0,046	0,047	0,052	0,058	0,061	0,08

Note: Grunnlaget er personer i alderen 25-59 år med arbeidssted i Agder i 2019, men som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge, mens type C hadde ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C, referanse) er definert som personer med helt norsk fødsels- og foreldrebakgrunn samt 'etterkommere' som enten er født i Norge eller født i utlandet av minimum en foreldre med norsk bakgrunn.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

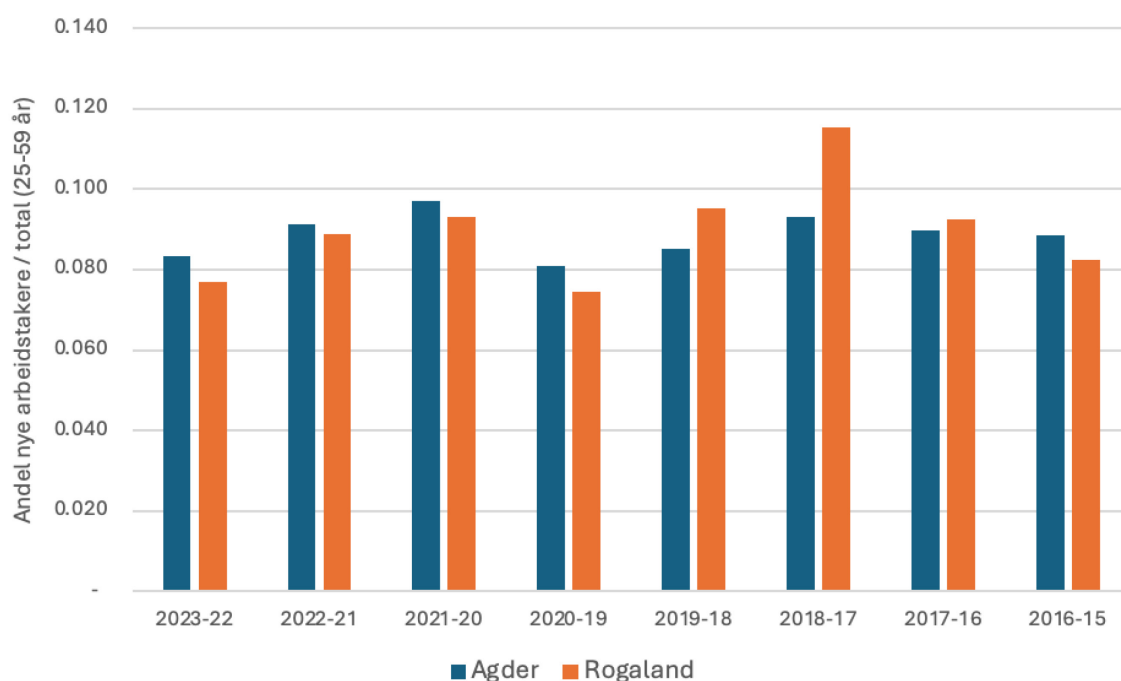
Tabell 13: Omsetting av arbeidskraft i Rogaland fylke

	2023-22	2022-21	2021-20	2020-19	2019-18	2018-17	2017-16	2016-15
Begynner å jobbe	15 182	17 523	18 100	14 137	18 256	21 649	16 712	14 762
Total, 25-59 år	197 417	197 486	194 580	190 087	191 997	187 938	180 769	179 033

Note: Grunnlaget for tabellen er personer som er i alderen 25-59 år.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Figur 4: Andel nye arbeidstakere i forhold til totalen (25-59 år). Rogaland og Agder.



Note: Grunnlaget for tabellen er personer som er i alderen 25-59 år. Kilde:

Microdata.no og NORCE.

Tabell 14: Type A, B og C som prosentandel av alle nye arbeidstakere. Agder og Rogaland, 2019-18.

Typer 2019-18	Agder	Rogaland
Type A	12,0%	13,9%
Type B	19,9%	24,7%
Type C: Ikke norsk	21,4%	23,3%
Type C: Norsk	43,6%	34,1%

Prosent av alle nye arbeidstakere	96,9%	96,0%
--	--------------	--------------

Note: Grunnlaget for tabellen er personer som er i alderen 25-59 år.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Tabell 15: Fastholdelse av type A, B og C. Agder og Rogaland, 2019-18.

Jobber fortsatt i regionen i 2023	Agder	Rogaland
Type A	74,0%	80,7%
Type B	44,7%	45,4%
Type C: Ikke norsk	60,4%	64,4%
Type C: Norsk	66,6%	69,4%

Tabell 16: Næringskoder, november 2019

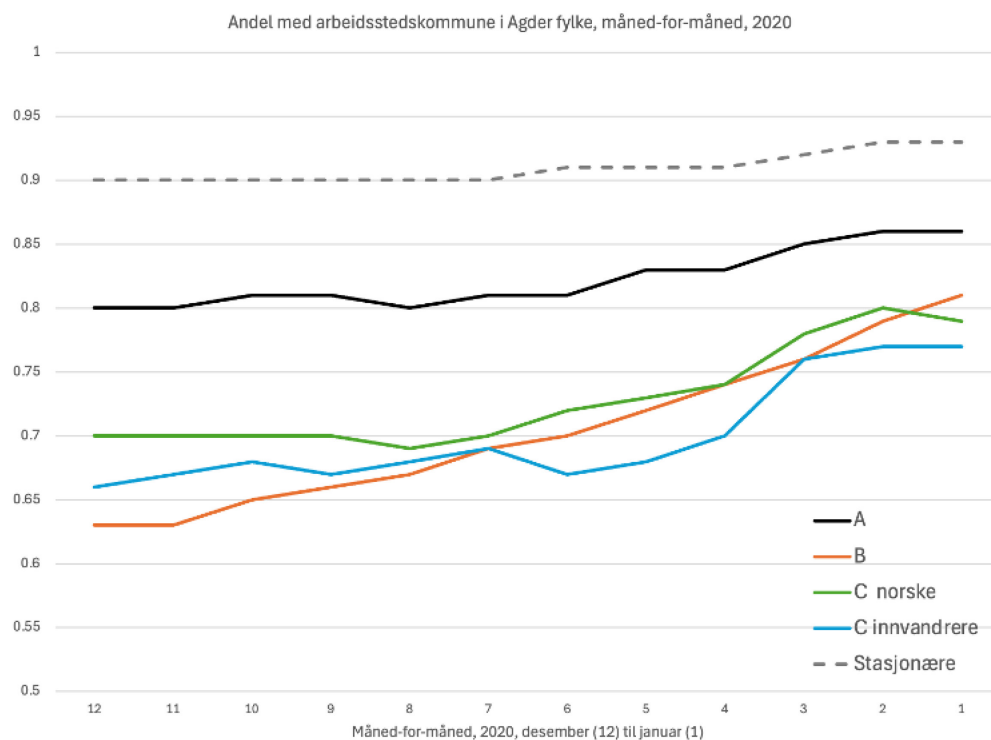
Næring	Type				Stasjonære arbeidstakere
	A	B	C: Norsk	C: Ikke norsk	
A/B Primære næringer og utvinning	2,7	3,5	2,2	2,1	1,7
C Industri	10,8	5,5	7,3	8,6	11,5
D/E Forsyningsvirksomhet	2,2	0,9	0,7	0,5	1,4
F Bygge- og anleggsvirksomhet	11,3	7,5	7,1	8,1	10,0
G Varehandel mv.	9,3	8,3	14,4	11,8	11,9
H Transport og lager	5,0	11,9	4,4	5,9	4,2
I Hotell og restaurant	2,7	2,2	3,5	13,7	2,3
J Kommunikasjon	5,5	4,9	2,3	1,9	1,9
K/L Finans, forsikring og eiendom	2,9	1,9	1,4	0,7	2,0
M/N/S/T Tjenesteyting	15,2	16,6	15,7	17,8	9,8
O Off. adm.	6,5	6,9	3,1	1,3	5,9
P Undervisning	8,2	8,9	9,1	7,7	10,6
Q Helse- og sosialtjenester	13,0	17,1	24,0	15,5	24,3
R Kultur og fritid	2,9	2,4	2,6	2,1	1,4
Z Ukjent næring	1,3	0,7	2,3	2,8	1,1
Total	100	100	100	100	100
Antall personer	1 055	1 745	3 825	1 879	94 265

Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge, mens type C hadde ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018. Næringskodene for følger SSB sin standard for næringsgrupper, se

<https://www.ssb.no/klass/klassifikasjoner/6>. Små næringsgrupper har blitt slått sammen av NORCE. 'M/N/S/T Tjenesteyting' er en sammenslåing av kategoriene 'M Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting', 'N Forretningsmessig tjenesteyting', 'S Annen tjenesteyting' og 'T Lønnet arbeid i private husholdninger'. Pga. avrundning og støylegging summer ikke nødvendigvis totalen til 100.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

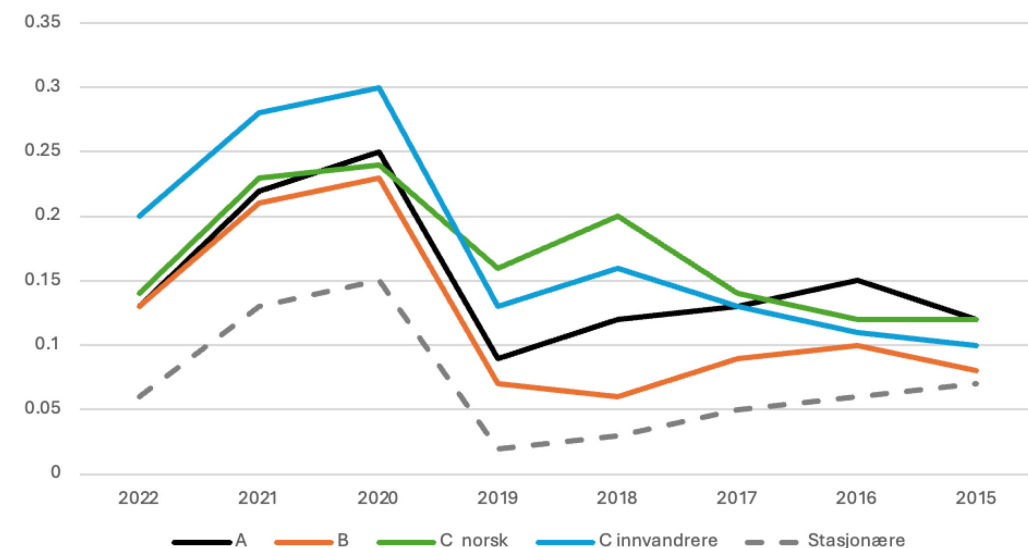
Figur 5: Arbeidsstedskommune i Agder måned-for-måned i 2020, andeler.



Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune på Agder både i 2019 og 2018. De månedlige tall bruker en annen variabel i microdata.no og er ikke identiske med de øvrige tall i notatet.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Figur 6: Andel som har mottatt dagpenger i kalenderåret.

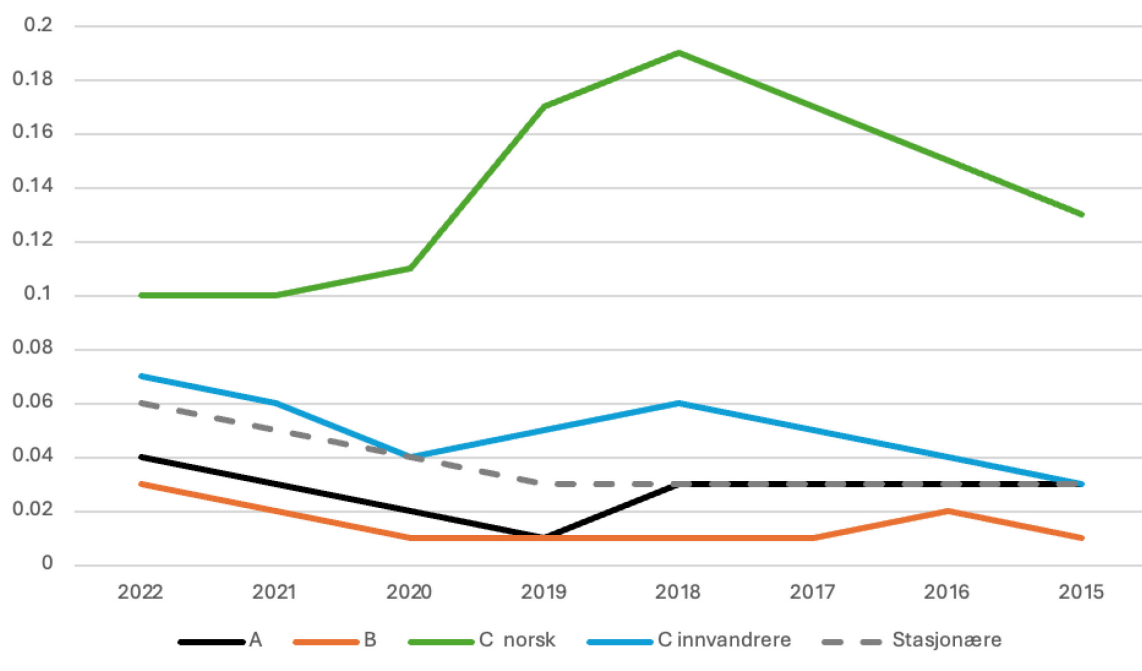


Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde tidligere

ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C) er ikke innvandrere. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

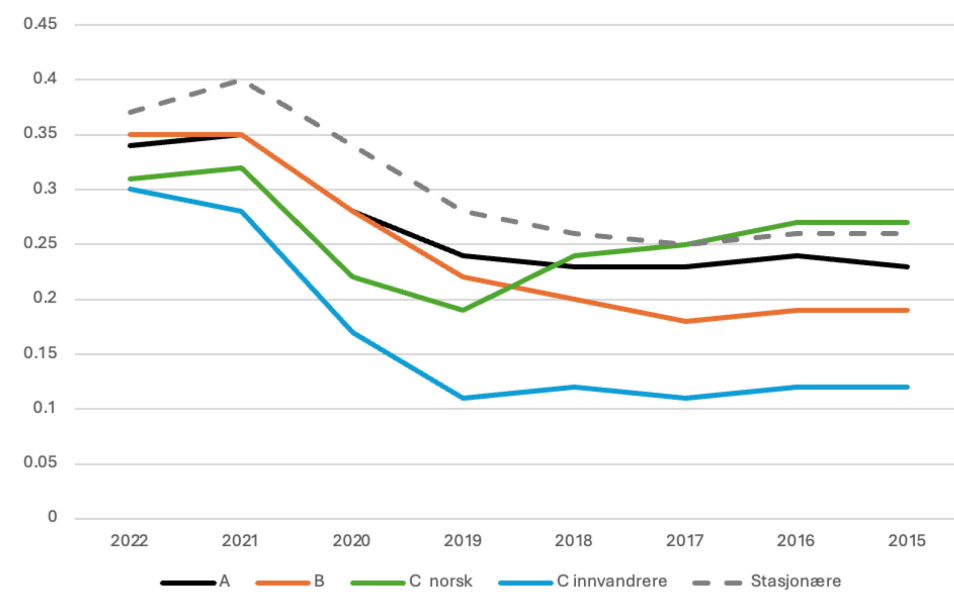
Figur 7: Andel som har mottatt arbeidsavklaringspenger i kalenderåret.



Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde tidligere ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C) er ikke innvandrere. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

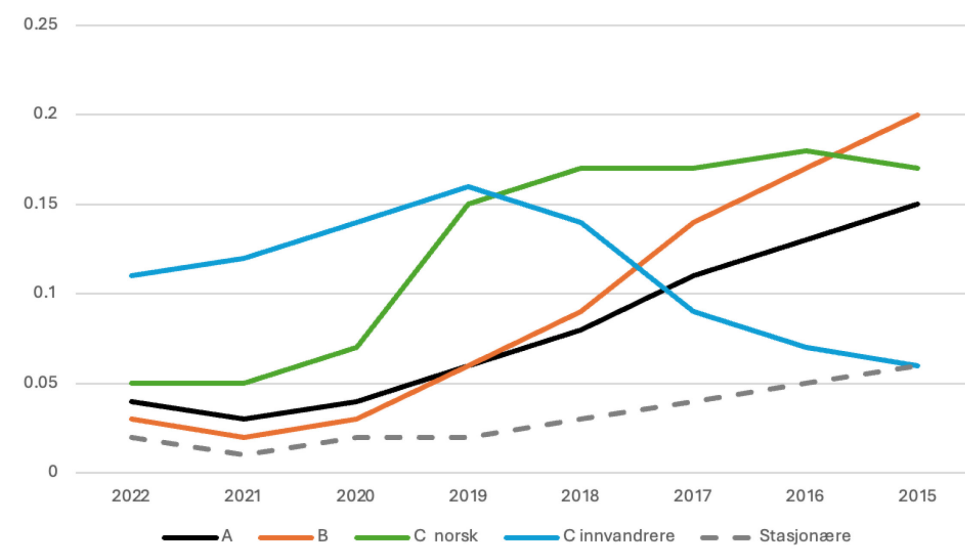
Figur 8: Andel som har mottatt sykepenger i kalenderåret.



Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde tidligere ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C) er ikke innvandrere. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

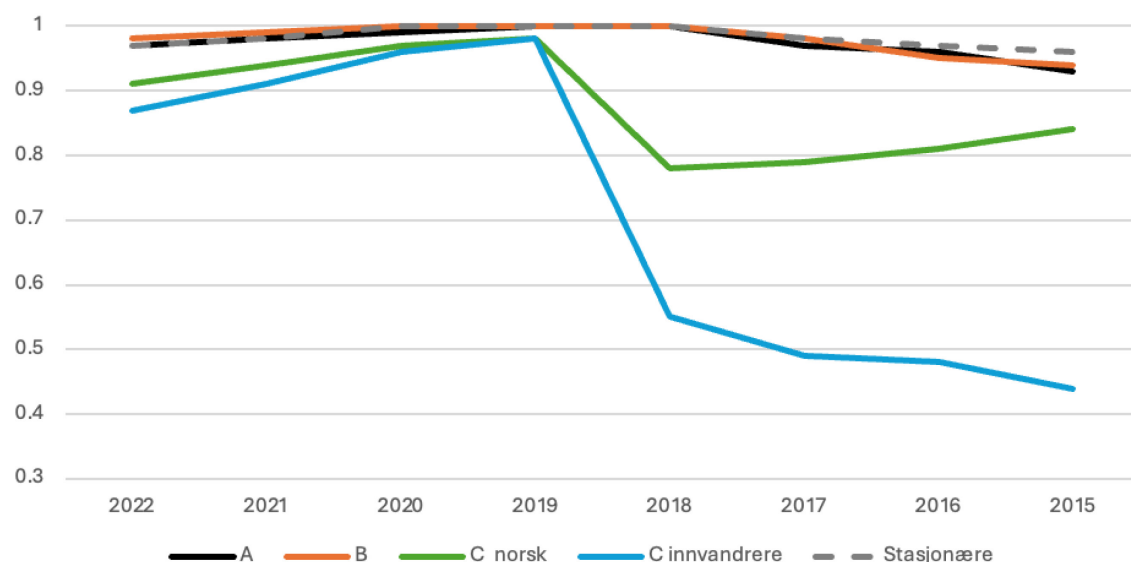
Figur 9: Andel som har mottatt studiestipend i kalenderåret.



Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde tidligere ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C) er ikke innvandrere. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

Figur 10: Andel som har positiv yrkesinntekst i kalenderåret.



Note: Personer (25-59 år) med arbeidssted i Agder i 2019, som ikke hadde det i 2018. Type A jobbet i Norge, men hadde bosted i Agder. Type B hadde både arbeids- og bosted i det øvrige Norge. Type C hadde tidligere ikke (et kjent) arbeidssted i Norge. 'Norsk' (type C) er ikke innvandrere. Stasjonære arbeidstakere har arbeidsstedskommune i Agder både i 2019 og 2018.

Kilde: Microdata.no og NORCE.

NORCE

Norwegian Research Centre AS
Postboks 22 Nygårdstangen
5838 Bergen, Norway

E-POST post@norceresearch.no

WEB norceresearch.no

TEL +47 56 10 70 00

ORG NO 919 408 049

