

Kommunal- og  
distriktsdepartementet

Rapport

# Kommunale insentivordninger for å rekruttere arbeidskraft, tiltrekke seg innflyttere og beholde unge i kommunen

## **Innholdsfortegnelse**

1	Sammendrag .....	3
2	Om undersøkelsen.....	3
3	Deltakelse.....	4
4	Kommuner som oppgir at de har egne ordninger .....	6
5	Formål med ordningene .....	8
6	Ordningene som kommunene bruker .....	12
7	Kommunenes egne vurderinger av ordningene .....	14
8	Evaluering og planer om å endre ordningene .....	16
9	Hvem kommer som følge av ordningene?.....	17
10	Hvordan påvirker ordningene andre kommuner?.....	19
11	Kommentarer fra kommunene .....	21
12	Vedlegg .....	24
12.1	Gjennomføring av undersøkelsen .....	24
12.2	Alle spørsmålene.....	24
12.3	Liste over kommuner som har svart .....	28

## **1 Sammendrag**

Regionalpolitisk avdeling i Kommunal- og distriktsdepartementet har kartlagt personrettede insentivordninger, som kommunene bruker for å rekruttere, tiltrekke seg innflyttere og/eller beholde unge. Dette er en oppfølging av Hurdalsplattformens punkt om å øke kunnskapen om personrettede tiltak i distriktpolitikken.

Kartleggingen er gjort på basis av en spørreundersøkelse rettet mot alle kommuner i landet, og departementet fikk svar fra 248 av totalt 356 kommuner. Svarprosenten var høyest i de minst sentrale kommunene.

75 prosent av kommunene oppgir at de i de siste 10 årene har hatt egne insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tilflyttere eller beholde unge innbyggere. Andelen er høyest blant distriktskommuner, og blant fylkene er andelen høyest i Nordland og Troms og Finnmark.

I alle deler av landet er rekruttering av spesielt etterspurt arbeidskraft den vanligste begrunnelsen for å ha egne insentivordninger, uavhengig av sentralitetsnivå. 95 prosent av kommuner som oppgir rekruttering som begrunnelse for ordningene, svarer at disse er rettet mot rekruttering av helsepersonell. Høyere lønn er det klart vanligste tiltaket.

Det er stor spredning i kommunenes vurderinger av effekt for alle ordninger. Dermed er det lite som skiller ordningene fra hverandre samlet sett. Tilskudd til sletting av studielån (gjeldsslette), som er en lite brukt ordning, er ordningen som relativt flest kommuner oppgir å ha god effekt.

2 av 3 kommuner oppgir at nyrekrutterte i størst grad kommer fra nabokommunene, og over halvparten oppgir at tilflytterne i størst grad kommer fra nabokommunene.

67 prosent av kommunene mener at det slår negativt eller litt negativt ut for dem at andre kommuner har slike ordninger, mens kun 8 prosent er litt positive eller positive.

## **2 Om undersøkelsen**

Kommunal- og distriktsdepartementet ved regionalpolitisk avdeling sendte sommeren 2022 en nettbasert spørreundersøkelse til alle landets kommuner. Formålet med undersøkelsen var å kartlegge omfanget av personrettede insentivordninger som kommunene bruker for å rekruttere arbeidskraft, tiltrekke seg innflyttere og/eller beholde unge. Undersøkelsen er en oppfølging av Hurdalsplattformens punkt om å øke kunnskapen om personrettede tiltak i distriktpolitikken.

Gjennomføringen av undersøkelsen er nærmere omtalt i vedlegg 12.1.

### 3 Deltakelse

Departementet har mottatt svar fra 248 av totalt 356 kommuner. Det gir en svarprosent på 70 prosent. Svarprosenten var høyest i distriktskommunene, henholdsvis sentralitet 5 og 6<sup>1</sup>. Her var svarprosenten på 87 prosent. Dette kan ha sammenheng med at vi prioriterte å purre på kommuner på sentralitet 5 og 6 per telefon like etter svarfristen.<sup>2</sup>

En mulig svakhet ved undersøkelsen er at kun én respondent har svart for den enkelte kommune. Det kan dermed være en risiko for at respondenten har ufullstendig informasjon om ordningene i kommunen og effekten av dem. Denne svakheten motvirkes ved at flesteparten av respondentene har sentrale stillinger i kommunen de svarer på vegne av. Eksempelvis er 128 av respondentene kommunedirektører, fungerende kommunedirektør eller de har svart i samarbeid med kommunedirektøren. Vi mener dermed at de utvalgte respondentene hadde tilstrekkelig informasjon til at undersøkelsen har verdi.

21 kommuner har svart to ganger, men kommunene er likevel kun registrert én gang ved kodingen av undersøkelsen. Det er noen få ulikheter i svarene fra kommunene som har svart to ganger. Der dette er tilfellet har vi tatt med alle alternativene som en eller begge respondenter har oppgitt, men ikke telt dobbelt der de har gitt likelydende svar. Denne fremgangsmåten er valgt fordi ikke alle kommuner har en entydig begrunnelse for ordningene, og at det i mange tilfeller er et tolkningsspørsmål om en ordning har en eller flere begrunnelser. Vi opplyser under hvert spørsmål i hvilken grad kommuner har hatt ulike svar på samme spørsmål.

---

<sup>1</sup> Begrepet «distriktskommuner» brukes om kommuner med lav sentralitet (5 og 6), med utgangspunkt i sentralitetsindeksen til Statistisk sentralbyrå: [Sentralitetsindeksen - SSB](#)

<sup>2</sup> Skjevheten mellom sentralitetene er ikke vurdert å være et stort problem, gitt at undersøkelsen skal gi mer kunnskap om personrettede tiltak i distriktene. Høy svarprosent blant distriktskommuner gir små feilmarginer.

Tabell 3.1 Antall kommuner som har besvart undersøkelsen etter sentralitet

Sentralitet	Kommuner totalt	Antall kommuner som har svart	Svarprosent
1	6	3	50 %
2	19	7	37 %
3	51	24	47 %
4	71	32	45 %
5	96	85	89 %
6	113	97	86 %
Totalt	<b>356</b>	<b>248</b>	<b>70 %</b>

## 4 Kommuner som oppgir at de har egne ordninger

I begynnelsen av undersøkelsen spurte vi om kommunene har hatt insentivordninger de siste ti årene. 75 prosent av kommunene oppgir at de i løpet av de siste 10 årene har, eller har, hatt egne insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge innbyggere.

Det er en betydelig høyere andel distriktskommuner som har hatt egne ordninger sammenlignet med mer sentrale kommuner. Andelen på 75 prosent trekkes imidlertid betydelig opp av høyere svarprosent blant distriktskommuner på sentralitet 5 og 6, noe som kan gi et uriktig bilde av insentivordninger i mer sentrale kommuner<sup>3</sup>. Tabell 4.1 viser omfanget av insentivordninger etter sentralitet. 94 prosent av kommunene på sentralitetsnivå 6 oppgir at de har hatt egne insentivordninger.

Tabell 4.1 Antallet kommuner som oppgir at de har, eller har hatt, egne ordninger for å rekruttere, tiltrekke seg innflyttere eller beholde unge etter sentralitet siste ti år

Sentralitet	Antall kommuner deltatt	Antall med ordninger	Andel med ordninger
1 + 2	10	5	50 %
3	24	8	33 %
4	32	19	56 %
5	85	58	68 %
6	97	91	94 %
Totalt	<b>248</b>	<b>185</b>	<b>75 %</b>

Tabell 4.2 viser at kommunene i Nord-Norge i større grad oppgir at de har, eller har hatt, egne ordninger de siste ti årene sammenlignet med kommunene i resten av landet. 97 prosent av kommunene i både Nordland og Troms og Finnmark oppgir at de har hatt insentivordninger. Dette skyldes både at det er relativt flere distriktskommuner i Nord-

---

<sup>3</sup> Korrigert for skjevhet i svarprosent mellom sentralitetene blir andelen 68 prosent.

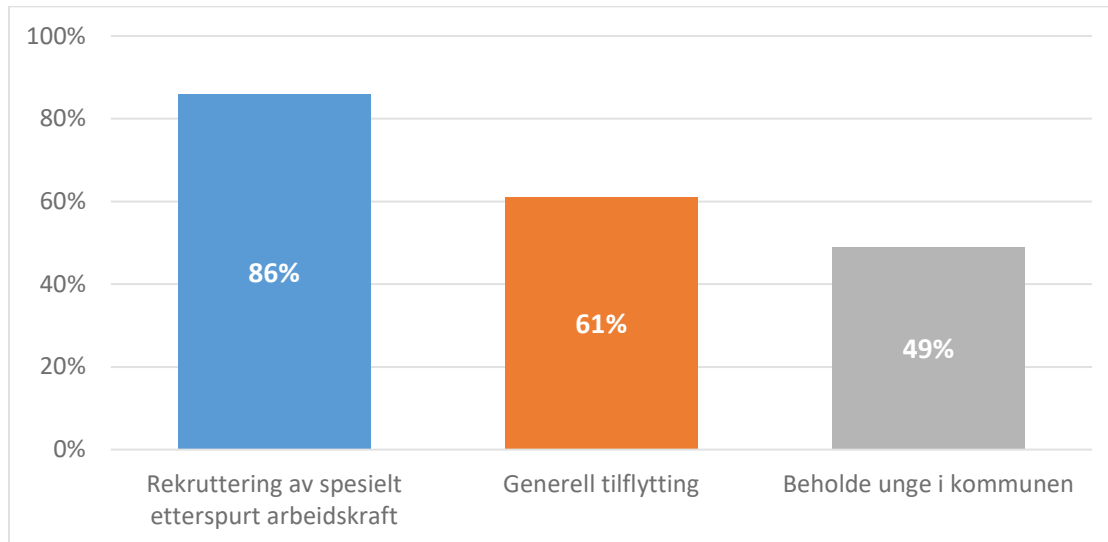
Norge enn andre steder, men også at kommuner på samme sentralitetsnivå i større grad har ordninger i Nord-Norge.

Tabell 4.2 Antallet kommuner som oppgir at de har, eller har hatt, egne ordninger for å rekruttere, tiltrekke seg innflyttere eller for å beholde unge etter fylke siste ti år

Fylke	Kommuner med ordninger	Andel med ordninger
Nordland	31	97 %
Troms og Finnmark	31	97 %
Vestfold og Telemark	11	85 %
Rogaland	9	82 %
Innlandet	23	70 %
Vestlandet	23	68 %
Trøndelag	18	67 %
Møre og Romsdal	13	65 %
Agder	9	50 %
Viken	13	46 %
<b>Totalsum</b>	<b>181</b>	<b>73 %</b>

## 5 Formål med ordningene

I undersøkelsen spurte vi kommunene som svarte at de har, eller har hatt, insentivordninger om hva som var formålet med ordningene<sup>4</sup>. Svarene viser at rekruttering av spesielt etterspurt arbeidskraft er den klart vanligste begrunnelsen for å ha egne insentivordninger.



Figur 5.1 Hva er formålet med ordningene? (flere avkryssninger mulig)

Rekruttering av arbeidskraft er også den mest vanlige begrunnelsen på alle sentralitetsnivåer og i alle deler av landet<sup>5</sup>. I distriktskommunene er det imidlertid mer vanlig å også ha insentivordninger for å øke generell tilflytting eller beholde unge.

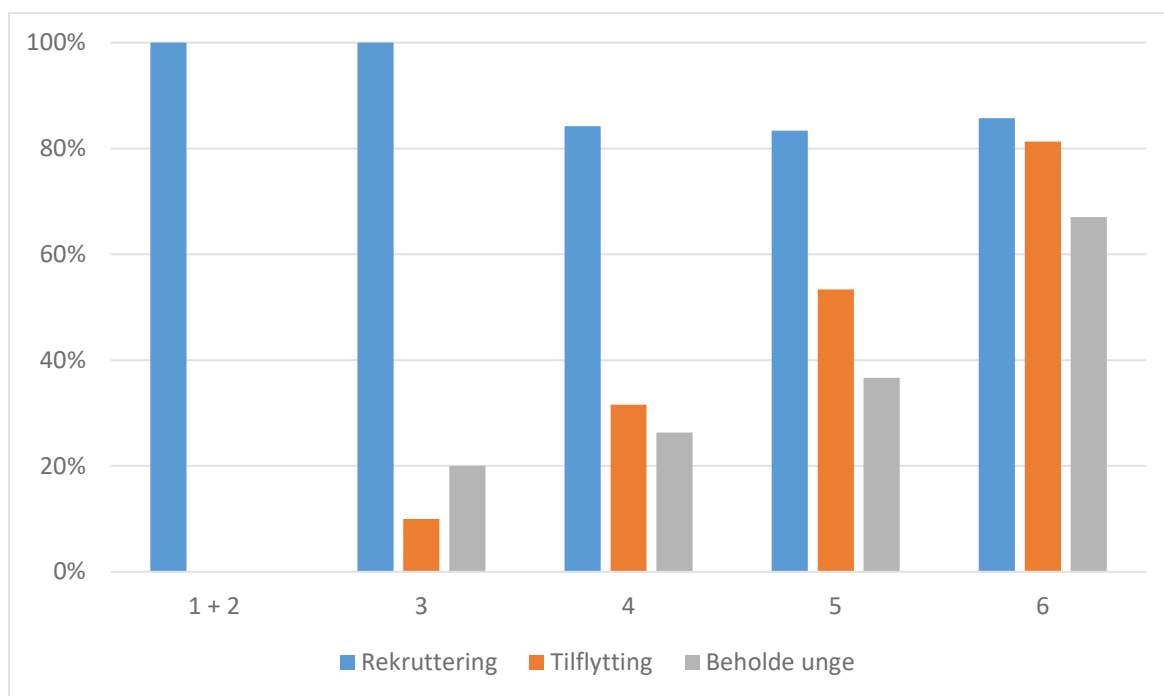
Figur 5.2 viser at tiltak for generell tilflytting og beholde unge i kommunen er svært vanlig i distriktskommuner på sentralitetsnivå 6, men også blant kommunene på sentralitet 5 er det vanlig at ordningene har slike formål. I de mer sentrale kommunene er det imidlertid få ordninger med mål om å øke tilflytting eller beholde unge.

---

<sup>4</sup> En av kommunene har ikke oppgitt formål med ordningen.

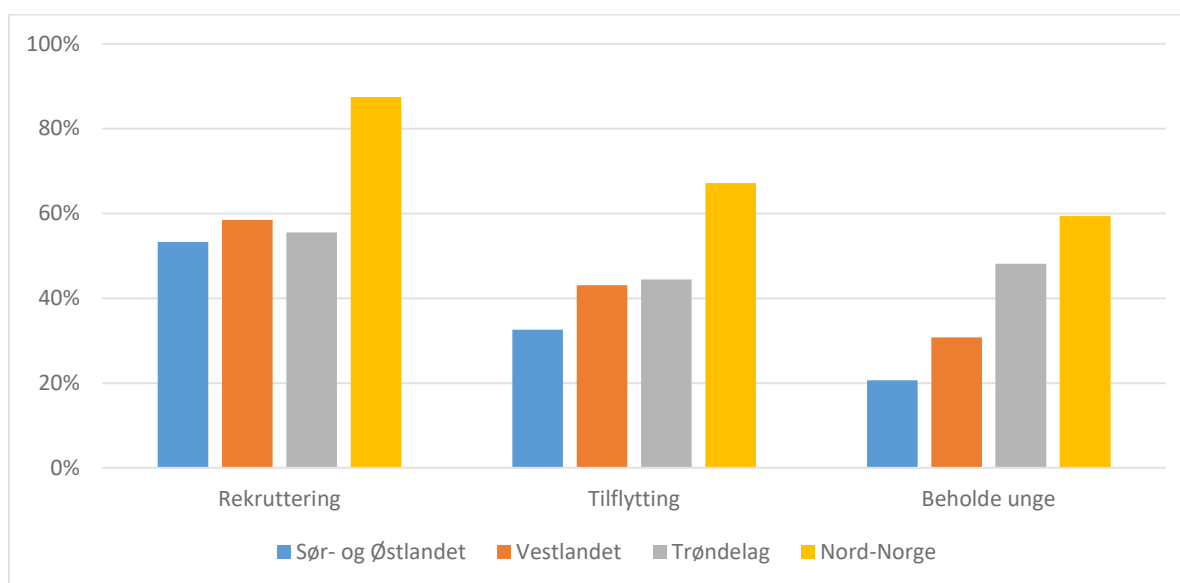
<sup>5</sup> Allerede i innledningen av undersøkelsen ble det oppgitt at vi er ute etter ordninger som er begrunnet med en eller flere av følgende mål: økt rekruttering, tiltrekke seg innflyttere eller beholde unge. Det kan hende at kommunene har andre personrettede tiltak med andre mål, eksempelvis av sosiale årsaker. Slike ordninger inkluderes ikke i denne undersøkelsen. Respondentene kunne oppgi mer enn en begrunnelse for ordningene de har (eller har hatt siste ti år).





Figur 5.2 Begrunnelse for ordning etter sentralitet (flere begrunnelser mulig)

Nord-Norge, og delvis Trøndelag, skiller seg ut ved at de har særlig mange kommuner som oppgir at de har, eller har hatt, ordninger for å beholde unge i kommunen, jf. figur 5.3.



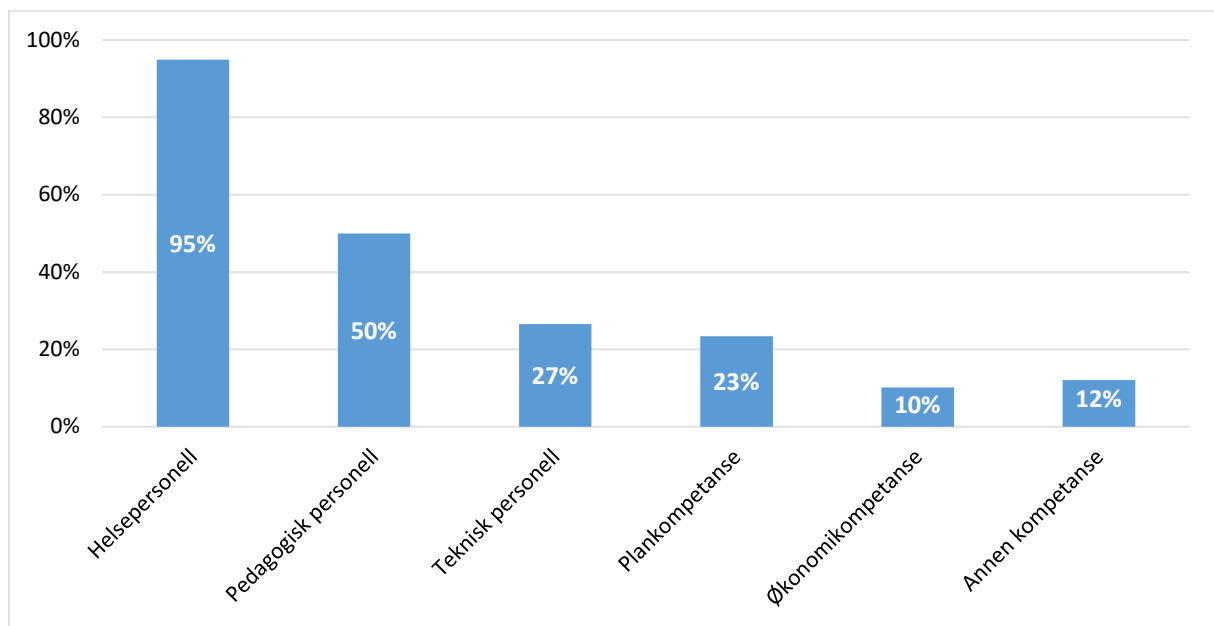
Figur 5.3 Begrunnelse for ordning etter landsdeler (flere begrunnelser mulig)

## Etterspurt kompetanse

Respondentene som har ordninger for å rekruttere fikk oppfølgingsspørsmål om hvilke(n) kompetanse og hvilke(t) utdanningsnivå ordningene er rettet mot. I den forbindelse laget vi noen forhåndsdefinerte svaralternativ. Det var også mulig å velge «annen kompetanse».

95 prosent svarer at ordningene er rettet mot helsepersonell, men mange oppgir også at ordningene er rettet mot annen type arbeidskraft. Blant annet oppgir 50 prosent at ordningen også er rettet mot pedagogisk personell. Her var andelen noe høyere i Nord-Norge enn i resten av landet.

De respondentene som huket av for «annen kompetanse» fikk også mulighet til å oppgi hva slags kompetanse kommunen etterspurte. Her ble blant annet barnevernskompetanse, prosjektlederkompetanse og personell med samisk eller sør-samisk språkkompetanse trukket frem av respondentene.



Figur 5.4 Type kompetanse ordningene er rettet mot (flere avkryssninger mulig)

I Tabell 5.1 fremkommer det at personell med 1–3 års høyere utdanning er mest etterspurt. Dette gjelder eksempelvis innenfor helse, noe som samsvarer med den store etterspørselen etter sykepleiere i mange deler av landet. Det er imidlertid spredning i type utdanningsnivå og kompetanse kommunene etterspør, også når det gjelder helsesektoren. Dette kan forklares med ulike lengde i utdanning for ulike kategorier helsepersonell.

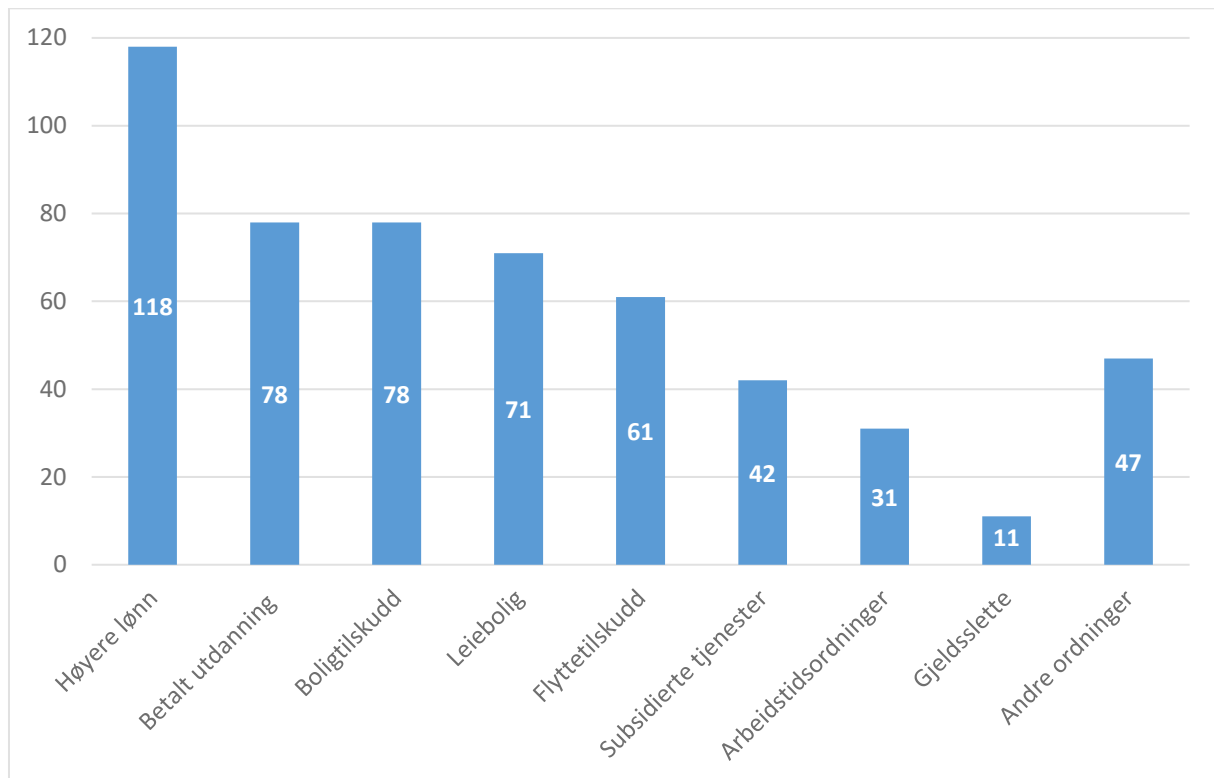
Kandidater med minst 4 årig høyere utdanning er mest etterspurt når kommunene skal rekruttere pedagogisk personell og personell med plankompetanse. Tabellen viser imidlertid at det også er etterspørsel etter kandidater med minst 4 års høyere utdanning innenfor helsesektoren. Dette kan ses i sammenheng med etterspørselen etter allmennleger og andre spesialisthelsetjenester.

Tabell 5.1 Antall kommuner med ordninger for å rekruttere, fordelt etter etterspurt utdanningsnivå og type kompetanse (flere avkryssninger mulig)

	Helse	Pedagogisk	Teknisk	Plan	Økonomi
Videregående opplæring	21	1	7	1	0
Fagskole	20	2	8	2	0
1-3 års høyere utdanning	121	46	25	18	11
Minst 4 års høyere utdanning	96	51	23	24	7
Antall kommuner	<b>150</b>	<b>79</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>16</b>

## 6 Ordningene som kommunene bruker

For å undersøke hvilken type tiltak kommunene hadde for å tiltrekke seg arbeidskraft, tilflyttere og/eller beholde unge i kommunen, forhåndsdefinerte vi åtte ulike ordninger i svaralternativene. Det var også mulig å hake av for «andre ordninger», og respondenten kunne oppgi hva slags ordninger det i så fall dreide seg om. Kommunene ble ikke spurt om omfanget av ordningene. Det vil si at oversikten kan omfatte små og store ordninger, og langvarige og kortvarige ordninger.



Figur 6.1 Antallet kommuner som har bestemte ordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tilflyttere eller beholde unge<sup>6</sup>

Den mest brukte ordningen i kommunene er høyere lønn til bestemte typer arbeidskraft. Hele 118 av 185 kommuner bruker høyere lønn som virkemiddel, men mange kommuner bruker også andre ordninger i tillegg. 127 kommuner oppgir at de bruker mer enn to av de forhåndsdefinerte svaralternativene, og 85 kommuner oppgir at de bruker tre av dem.

---

<sup>6</sup> Det er noen forskjeller i svarene fra kommunene som har svart to ganger. Her har vi tatt med alle avkryssede alternativer fra den enkelte kommune. Likelydende svar er kun telt én gang der to respondenter fra samme kommune har svart.

## Andre ordninger som kommunene bruker

Totalt 38 kommuner oppgir at de har, eller har hatt, andre ordninger enn de forhåndsdefinerte, eller at de på annet vis jobber aktivt med rekruttering, tilflytting eller for å beholde unge i kommunen. Dette dreier seg blant annet om:

- ulike kampanjer for å synliggjøre arbeidsplass- og botilbudet
- omdømme og markedsføring av kommunen
- informasjon rettet mot potensielle tilbakeflyttere
- sørge for jobb nummer to (for par)
- subsidiert kollektivtransport/flyreiser
- store boligtomter (rettet mot eksempelvis heste- og hundeeiere)
- støtte til energisparing/oppgradering av bolig
- velkomst (møte med ordfører, «fredagsmøtet»)
- velkomstpakke/gaver
- kultur- og fritidstilbud for unge (eksempelvis gratis adgang til svømmehallen for unge)

## 7 Kommunenes egne vurderinger av ordningene

Kommunene ble bedt om å vurdere effekten av de ulike personrettede tiltakene og ordningene. Følgende svaralternativer ble oppgitt i spørreundersøkelsen:

- stor effekt
- middels effekt
- liten effekt
- ingen effekt
- vet ikke

Totalt har 106 kommuner vurdert effekten av de ulike ordningene<sup>7</sup>. 72 av disse kommunene er i sentralitetsklasse 6.

Kommunenes vurderinger av ordningene er fremstilt i figur 7.1. For samtlige ordninger er det mest vanlige svaret at effekten er liten eller middels. For enkelte ordninger er det imidlertid noen forskjeller i hvordan kommunene vurderer effekten, og selv nabokommuner kan vurdere effekten av samme ordning helt forskjellig.

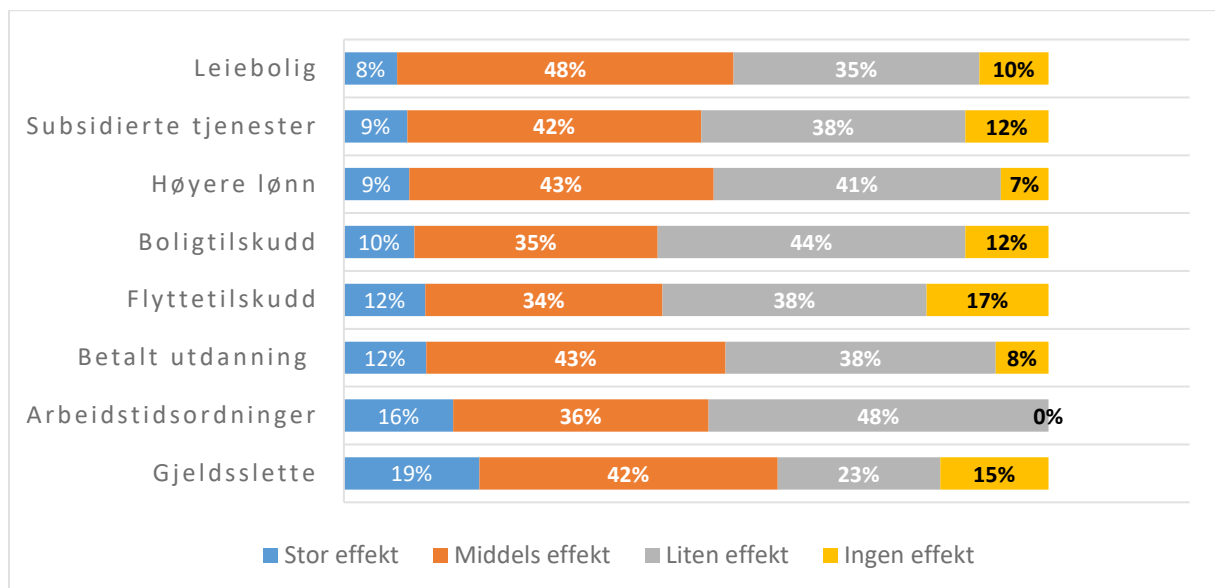
Gjeldsslette er en lite brukt ordning i kommunal regi, men det er likevel den ordningen som relativt flest kommuner oppgir at har stor effekt (19 prosent), etterfulgt av egne arbeidstidsordninger (16 prosent). Gjeldsslette er også den ordningen som flest vurderer å ha god eller middels effekt samlet sett (61 prosent), etterfulgt av utleieboliger (56 prosent).

Flyttetilskudd er den ordningen som relativt flest mener ikke gir noen effekt (17 prosent). Boligtilskudd og flyttetilskudd er de ordningene som relativt flest mener gir liten eller ingen effekt (henholdsvis 56 og 55 prosent). Boligtilskudd er også den nest mest brukte ordningen blant kommunene i undersøkelsen, jf. figur 6.1. Dette er et paradoks siden mange kommuner vurderer flere nye typer boligtiltak (se kap. 8). Det kan imidlertid illustrere at det er krevende å finne gode ordninger som løser bolig mangelen mange steder.

---

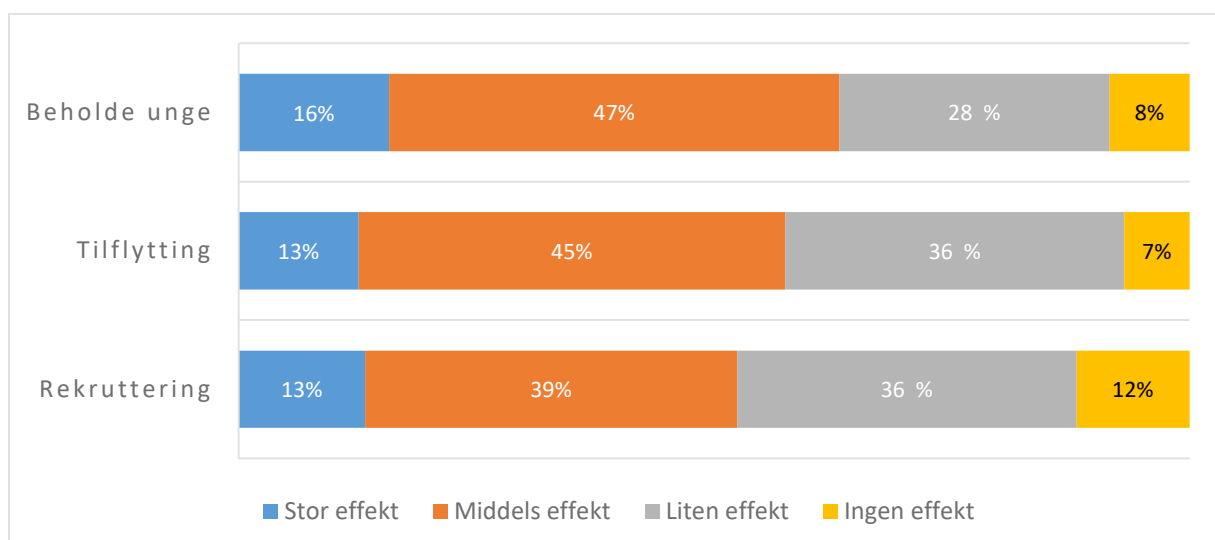
<sup>7</sup> Det er noen få avvik i svarene fra de 21 kommunene som har svart to ganger, men de har ikke vært store. Det vil si at om den ene vurderer effekten til å være liten, så har den andre aldri vurdert den til å være stor. Vi har ikke hatt grunnlag for å vurdere om det ene svaret er mer riktig enn det andre, slik at de to svarene er satt til å telle 50 prosent hver av kommunens vurdering.

Flere kommuner oppgir at de har en «pakke» med ordninger. Kommunene er imidlertid ikke bedt om å vurdere den samlede effekten av pakker, kun effekten av den enkelte ordning.



Figur 7.1 Hvordan kommunene vurderer effekten av ordningene

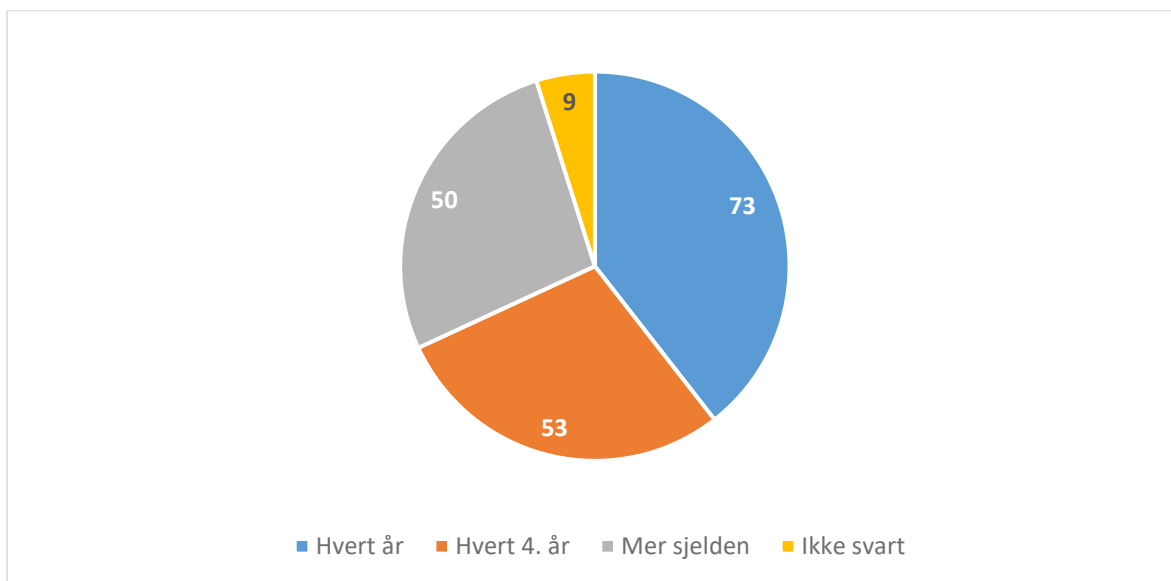
Figur 7.2 viser kommunenes vurderinger av effekt etter formålet med ordningene. Det er en litt større andel kommuner som mener at effekten er stor når formålet er å beholde unge, sammenlignet med formål om tilflytting eller rekruttering. En større andel av kommunene vurderer at ordningene har liten eller ingen effekt på rekruttering, henholdsvis 36 prosent og 12 prosent.



Figur 7.2 Kommunenes vurdering av effekt etter formålet med ordningen

## 8 Evaluering og planer om å endre ordningene

Evaluering av egne ordninger kan være en viktig kilde for vurderinger av effekt og planer for å endre ordningene. Det er imidlertid store variasjoner mellom kommunene når det gjelder evaluering av egne ordninger. Undersøkelsen viser at 73 av 185 kommuner med ordninger evaluerer ordningene sine årlig, 53 kommuner hvert fjerde år og 50 kommuner evaluerer sine ordninger enda sjeldnere. Det er ni kommuner som ikke har oppgitt hvor ofte de evaluerer ordningene sine. Kommunene på sentralitet 6 skiller seg ut ved at kun 27 prosent (25 av 91 kommuner) evaluerer ordningene hvert år, mens andelen er 51 prosent i øvrige kommuner.



Figur 8.1 Hvor ofte kommunene evaluerer ordningene (antallet kommuner)

De kommunene som har ordninger ble spurt om de vurderer å gjøre endringer. Kun 87 av 185 aktuelle kommuner har besvart dette spørsmålet.

Flere kommuner oppgir at de skal ta sine ordninger opp til vurdering, gjerne i sammenheng med strategiske planer eller i kommuneplanens samfunnsdel. Det er mange ulike temaer som blir nevnt av respondentene, men mesteparten av tiltakene og utfordringene som er under vurdering kan knyttes til *boliger* og *rekruttering*.

Under *boligtiltak* nevner kommunene både boliger til nye arbeidstakere og boliger for yngre (med exit-løsninger). Gjennomgangsboliger, leie til eie og mikrohus er blant tiltakene som er til vurdering.

*Rekrutteringstiltak* handler også om tiltak knyttet til fagmiljø, trainee- og mentorløsninger, samt sterkere tilknytning til og samarbeid med utdanningssted- og institusjon.



Kommunene nevner også mer direkte personrettede virkemidler, som høyere lønn, bonuser, lønn og annsienitet.

Kun tre av kommunene oppgir at de har, eller skal, avslutte sine ordninger.

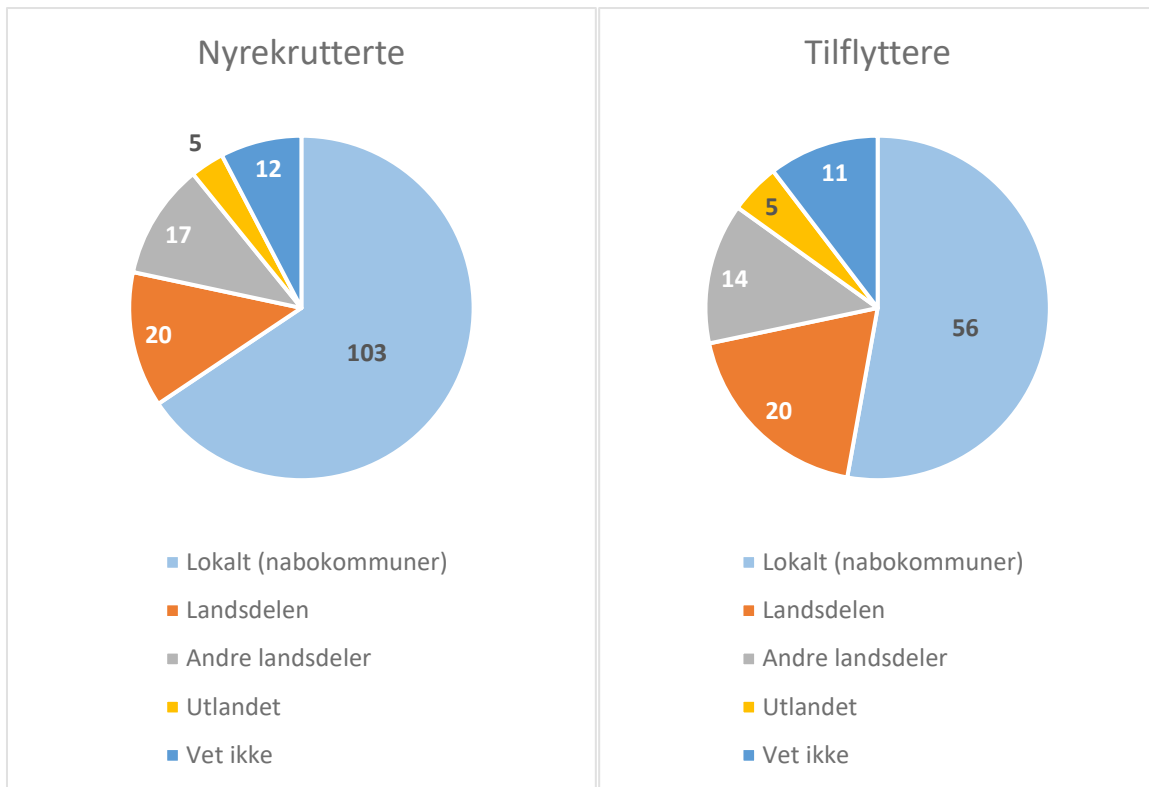
## 9 Hvem kommer som følge av ordningene?

I undersøkelsen stilte vi spørsmål om hvor de som blir rekruttert eller flytter til kommunen, som følge av ordningene, kommer fra. De forhåndsdefinerte alternativene var:

- Lokalt (nabokommunene)
- Landsdelen
- Andre landsdeler
- Utlandet
- Vet ikke

Respondentene ble bedt om å rangere de to gruppene (rekrutterte eller tilflyttere) etter hvor de kommer fra. Rangeringene spriker mye. Det kan tyde på at det er få av respondentene som har fullstendig informasjon om hvem som blir rekruttert eller som flytter til kommunene, og hva som er motivasjonen for å komme dit. Resultatene fra denne delen av undersøkelsen må derfor tolkes med stor varsomhet.

Figur 9.1 viser at de fleste respondentene oppgir at nyrekruttert arbeidskraft og tilflyttere kommer fra nabokommuner. Om vi legger disse svarene til grunn, så er om lag to av tre rekruttert fra nabokommunene og over halvparten av tilflytterne fra nabokommunene.



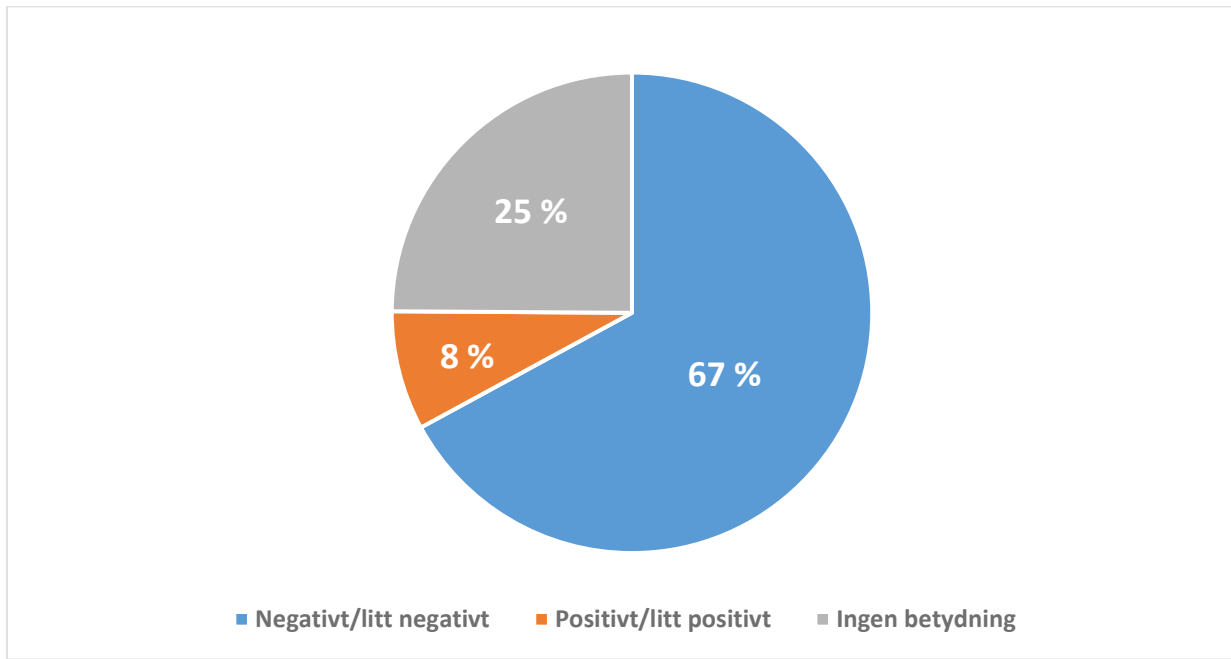
Figur 9.1 Hvor nyrekrutterte og tilflyttere i størst grad kommer fra<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Dette ble stilt i to forskjellige spørsmål om hvor henholdsvis tilflyttere og nyrekrutterte kommer fra, der respondenten skal rangere de ulike alternativene i rekkefølge.

## 10 Hvordan påvirker ordningene andre kommuner?

Alle respondentene som besvarte undersøkelsen fikk spørsmål om hvordan det slår ut for kommunen at andre kommuner har insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge i kommunen. 241 av 248 kommuner har svart på spørsmålet.<sup>9</sup>



Figur 10.1 Hvordan slår det ut for deres kommune hvis andre kommuner har insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge i kommunen?

Den store majoriteten svarer at det slår negativt eller litt negativt ut for deres kommune hvis andre kommuner har insentivordninger. 8 prosent av kommunene svarer at det er positivt eller litt positivt, og 25 prosent av kommunene svarer at det ikke har betydning. Vi ser ingen store forskjeller mellom svarene fra kommuner med ulik sentralitet.

Mange kommuner peker på at det er konkurranse mellom kommunene, spesielt om arbeidskraften. Flere trekker frem at konkurransen har blitt skjerpet, og at man har kommet i en negativ lønns spiral, der alle kjemper om den samme arbeidskraften.

---

<sup>9</sup> Det er noen få avvik i svarene fra de 21 kommunene som har svart to ganger. Vi har ikke hatt grunnlag for å vurdere om det ene svaret er mer riktig enn det andre, slik at de to svarene er satt til å telle 50 prosent hver av kommunens vurdering.

Begreper som «kommunal kannibalisme» og «allmenningens tragedie» blir brukt av kommunene i de åpne svarene.

«Om ein kommune innfører noko så vil nok nabokommunane i mange tilfelle berre gjera det same. Då står ein likt igjen, men har brukt ressursar på det»

«Hvis andre kommuner har insentivordninger bedre enn oss vil de ofte velge oss bort»

«Vi sloss gjerne om de samme hodene, og alle insentiver på lønn vil føre til lønnskarusell for alle kommunene i området»

Noen kommuner ser også positivt eller litt positivt på at nabokommunene har insentivordninger. Eksempelvis vises det til at slike ordninger kan styrke bo- og arbeidsregionen totalt sett. Det trekkes også frem at ulike kommuner har ulike tiltak, og at suksesskommuner gir inspirasjon til andre.

I gruppen av kommuner som har svart at andres tiltak ikke har betydning, peker flere på at det er både ulemper og fordeler med at andre kommuner har slike ordninger, og at summen av dette er usikker. Flere kommuner oppgir at de samarbeider og samordner seg med sine nabokommuner fordi de har de samme utfordringene. Noen mener at de ikke blir påvirket på grunn av store avstander til nabokommunene, mens andre mener at det er totaliteten av tjenestene som er avgjørende for å være attraktive som bosted og arbeidsgiver. Til slutt er det de som mener at det er andre forhold som er avgjørende for tilflytting til kommunen, som type jobb, familie, slektninger og livsstil.

## 11 Kommentarer fra kommunene

Kommunene fikk også anledning til å legge til kommentarer i fritekst. Her følger en del utvalgte kommentarer, synspunkter og ønsker fra respondentene:

- Det bør være bedre samordning på ordninger blant nabokommunene.
- Det er stor vilje til å snu denne trenden i kommunene, men svært lite handlingsrom i kommuner med negativ utvikling i befolkning, demografi og sysselsetting. Bedret kommuneøkonomi, bredere desentralisert studietilbud og statlige arbeidsplasser til distriktene er sentrale virkemidler. Økonomiske insentiv for ungdom vil også kunne ha positiv effekt, eksempelvis gunstige vilkår for studielån og boligbygging.
- Det har de senere årene vært et enormt lønnspress fra de vi gir tilbud om stilling, og vi må gi høy avlønning for å klare å rekruttere nye ansatte. Dette gir utfordringer da de vi allerede har ansatt blir forbigått lønnsmessig, og det er utfordrende å skulle gi alle dem samme lønnsloft, det skaper misnøye.
- Det må gjøres noe nasjonalt med de utfordringene vi ser med rekruttering bl.a. innenfor fastleger (haster), barnehagepersonell, helsekompetanse generelt, inkl. sykepleiere og helsefagarbeidere. Mye av dette kan ikke håndteres av hver enkelt kommune.
- Det trengs langsiktig kapitalinnskudd i bustadprosjekt i distrikta – særleg til lettbudde mindre bustader i sentrum som kan dekke mange og fleksible behov.
- Dette bør etablerast som ein nasjonal ordning som gjer at det å bygge i distrikta, eller kjøpe i distrikta ikkje vert så stor tapsrisiko personleg.
- Nasjonal distriktssatsing på stadsuavhengige arbeidsplassar, kunne også vore ein god ting – f.eks kunstnarar, sjøfolk, diverse kontorarbeidsplassar mm.
- Distriktskommunene, og nå byene, konkurrerer med hverandre om arbeidskraft og tilflyttere. Dette er ikke en gunstig situasjon, og vil føre til at en mister kontroll på lønnsnivå.
- Å overby hverandre på rimelige boliger, til at de som eier boliger i grisgrendte kommuner får verdien på bolig ytterligere redusert. Det å spare i bolig er gunstig i bykommuner med vekst i boligprisene, men skaper større og større avstand i formuessituasjonen og pensjonssparingen til privatpersoner i byen og på landet.
- Fastlegekrisen, «sykepleierkrisen», «lærerkrise», «barnehagelærerkrise»etc. må løses nasjonalt, e.g. ved å sørge for at disse yrkene er attraktive relativt til alternativene.
- Gode kollektivløysingar, betre pendlarmuligheter og nedkorting på reisetid til/frå jobb er viktig.

- Helhetlige regionale løsninger i prosjekter og kommunesamarbeid må bli fremtidig løsning.
- I vår kommune, med mange øyer, er en avhengig av å tilby arbeidstakere bolig – det bør etableres søknadsordninger for boliger til utleie for egne ansatte da dette medfører store investeringskostnader.
- Kommunen har svært dårlig økonomi, som gjør det vanskelig å gjennomføre positive tiltak og/eller legge til rette for å beholde og tiltrekke oss unge mennesker. Ville vært bra om regjeringen øremerker midler til tiltak i kommuner i sentralitetsklasse 5 og 6, for kommuner uten egne kraftinntekter. Hvis det ikke gjøres noe vil distriktskommunene må vi oppfordre den siste som drar til å slukke lyset.
- Mangel på sykepleiere, helsesykepleier, jordmødre m.m., skaper et press på lønnsnivå også på andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. Lønnsnivå for sykepleiere blir på sikt kunstig høyt, der det fullt ut er arbeidstakers marked.
- Muligheten for å få tak i godt kvalifisert arbeidskraft er svekket de siste årene og dette gir en utfordring i kommunen med hensyn til å opprettholde kvalitativt god tjenester til våre innbyggere.
- Pandemien har vist flere at bygda er attraktiv. Å leve «i pakt med naturen» er i tiden som aldri før. Vi trenger frigjøring av småbruk, også mht til å øke antall beitedyr, øke matproduksjon osv.
- Sats på desentralisert høyere utdanning, stimuler til traineeordning og hospiteringsordninger under utdannelsesløpet. Videre har vi behov for kandidater fra andre land. Her må det legges til rette for ordninger som gjør denne prosessen enkel og trygg for de det gjelder.
- Sentrale myndigheter må ta i bruk sterke verkemidler for å sikre bustadbygging i distrikta. Den utviklinga som har vore i bustadmarknaden er i dag den største trusselen for distrikta. Verkemidla må vere retta både mot arealforvaltning, finansiering, og avgifter/skattar.

- Spørsmåla i denne undersøkinga meiner eg er svært lite relevant for den aktuelle problemstillinga. Den type ordningar som blir sett opp som val vil høgst sannsynlig ha liten, ingen eller negativ verknad på rekruttering. Attraktivitet som bustad, urbanitet, utdanningstilbod, jobbtalbod for begge i eit parforhold vil ha langt meir å seie for om ein klarar å rekruttere eller halde på kompetent arbeidskraft. Dvs. at mindre plassar vi ha utfordringar med å rekruttere og halde på kompetent arbeidskraft. Eg meiner at det å innføre tiltak som nemnt i spørsmål 1 verker mot sitt føremål. Slike tiltak er eit signal om at kommunen/staden ikkje er attraktiv.
- Tilrettelegging for erfaringsutveksling initiert av f.eks. statsforvalteren, fylkeskommunen, KS.
- Utfordrende å rekruttere til kommunene når andre offentlige instanser har mye høyere lønnsnivå, eksempelvis Forsvaret, fylkeskommune o.l.
- Vi har havnet i en «ond spiral» hvor kommunene nærmest må sprengje sitt eget lønnsbudsjett for å klare å rekruttere nødvendig kompetanse og nok bemanning, noe som igjen fører til konsekvenser ved å måtte øke igjen for å beholde kompetanse man allerede har. Dette er ikke økonomisk bærekraftig over tid, men akkurat nå er det «billigere» å kjøpe kompetanse til kommunen enn å leie av vikarbyrå o.l.
- Vi samarbeider i Vest Telemark-rådet, og der gjerast det ein del for å tiltrekke seg folk, blant annet gjennom felles stillingslepp, eit småbruksprosjekt med meir.
- Vi trenger all den hjelp vi kan få på dette området. Denne type kartlegging som kan danne grunnlag for at vi kan lære av andre eller at det kan bli utviklet ordningar som vi kan nyte godt av setter vi stor pris på.
- Vi trenger fleire statlige arbeidsplassar for å auka tilflytting og for å kunne gje eit enda breiare utval av attraktive arbeidsplassar.

## 12 Vedlegg

### 12.1 Gjennomføring av undersøkelsen

Departementet sendte alle kommunene et digitalt brev til postmottak med invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen 16. juni 2022. I brevet ble kommunene informert om undersøkelsens formål og innhold, samt at dataene med vurderinger av tiltakene vil anonymiseres ved bruk. Videre ble det oppgitt en lenke til spørreskjemaet i det nettbaserte spørreundersøkelsesverktøyet QuestBack.

Undersøkelsen ble oppgitt til å ta omkring 5 minutter å besvare. Kommuner som innledningsvis oppga at de ikke hadde egne ordninger, ble kun stilt ett oppfølgingsspørsmål<sup>10</sup>, og svartiden var dermed betydelig lavere for disse kommunene. Alle spørsmålene og oversikt over deltakende kommuner ligger vedlagt i kap. 12.2 og 12.3.

Ved svarfristen 30. juni hadde om lag 80 kommuner svart på spørreundersøkelsen. For å øke svarprosenten, ble det 1. juli sendt ut en påminnelse til alle kommunene som ikke hadde svart. I tillegg ble det gitt påminnelser per telefon i perioden 6. juli til 15. august til kommuner med sentralitet 5 og 6. I begynnelsen av august kontaktet departementet per telefon også kommuner med sentralitet 1 og 2, som ikke hadde besvart undersøkelsen, fordi svarprosenten var lav for disse gruppene. Datainnsamlingen ble avsluttet 18. august. Da hadde totalt 248 kommuner svart på undersøkelsen.

### 12.2 Alle spørsmålene

*1. Har kommunen de siste 10 årene hatt egne insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge innbyggere?*

Ja

Nei

*2. Kryss av på hvilke ordninger kommunen har hatt de siste 10 årene*

Lavere pris på barnehage, SFO eller andre kommunale tjenester

Tilskudd ved kjøp av bolig eller billig boligtomt

Tilskudd til nedbetaling av studielån

---

<sup>10</sup> 1. Oppfølgingsspørsmålet: *Hvordan slår det ut for deres kommune hvis andre kommuner har insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge i kommunen?*



Betalt utdanning til bestemte grupper  
Høyere lønn til bestemte typer arbeidskraft  
Egne arbeidstidsordninger  
Leiebolig  
Flyttetilskudd  
Andre lignende ordninger

*3. Hva er formålet med ordningene? (Flere avkryssninger mulig)*

Rekruttering av spesielt etterspurt arbeidskraft  
Generell tilflytting  
Beholde unge i kommunen  
Ingen av begrunnelsene ovenfor

*4. I hvilken grad mener du ordning(e) har ført til økt rekruttering av spesielt etterspurt arbeidskraft?*

Ingen effekt  
Liten effekt  
Middels effekt  
Stor effekt  
Vet ikke

*5. Har kommunen hatt andre insentivordninger for å øke rekrutteringen av spesielt etterspurt arbeidskraft? Vurder effekten av disse ordningene.*

Åpent svar

*6. Hvilken type kompetanse og utdanningsnivå er ordningene spesielt rettet mot? (Flere avkryssninger mulig)*

*Matriserader:*

Helsekompetanse  
Pedagogisk kompetanse  
Teknisk kompetanse  
Plankompetanse  
Økonomikompetanse  
Ikke en spesifikk kompetanse

*Matrisekolonner:*

Videregående opplæring  
1-3 års høyere utdanning

4 år + høyere utdanning

Fagskole

*7. Eventuelt annen kompetanse:*

Åpent svar

*8. Hvor kommer denne nyrekrutterte arbeidskraften i størst grad fra?*

*Rangering:*

Lokalt (nabokommunene)

Egen landsdel

Andre landsdeler

Utlandet

Vet ikke

*9. I hvilken grad mener du ordningen(e) har ført til økt generell tilflytting?*

Ingen effekt

Liten effekt

Middels effekt

Stor effekt

Vet ikke

*10. Har kommunen hatt andre insentivordninger for økt generell tilflytting? Vurder effekten av disse ordningene.*

Åpent svar

*11. Hvor kommer disse tilflytterne fra?*

*Rangering:*

Lokalt (nabokommunene)

Egen landsdel

Andre landsdeler

Utlandet

Vet ikke

*12. I hvilken grad mener du ordningen(e) har ført til at unge blir boende i kommunen?*

Ingen effekt

Liten effekt

Middels effekt  
Stor effekt  
Vet ikke

*13. Har kommunen hatt andre insentivordninger for å beholde unge i kommunen? Vurder effekten av disse ordningene.*

Åpent svar

*14. Hvor ofte blir ordningene evaluert og eventuelt justert?*

Hvert år  
Hver 4. årsperiode  
Mer sjelden enn hvert 4. år

*15. Om kommunen har planer om å endre ordningene: Hvilke endringer planlegger dere?*

Åpent svar

*16. Hvordan slår det ut for deres kommune hvis andre kommuner har insentivordninger for å tiltrekke seg arbeidskraft, tiltrekke seg tilflyttere eller beholde unge i kommunen?*

Negativt  
Litt negativt  
Ingen betydning  
Litt positivt  
Positivt

*17. Begrunn kort svaret:*

Åpent svar

*18. Er det noe dere ønsker å legge til helt til slutt?*

Åpent svar

### **12.3 Liste over kommuner som har svart**

Alstahaug  
Alta  
Alvdal  
Andøy  
Asker  
Askvoll  
Askøy  
Aukra  
Aure  
Aurland  
Aurskog-Høland  
Austrheim  
Averøy  
Balsfjord  
Bardu  
Beiarn  
Berlevåg  
Bindal  
Birkenes  
Bokn  
Bremanger  
Brønnøy  
Bygland  
Bykle  
Bærum  
Bø  
Bømlo  
Båtsfjord  
Drangedal  
Dyrøy  
Dønna  
Eidfjord  
Eidskog  
Eidsvoll  
Engerdal  
Etne

Etnedal  
Evenes  
Evje og Hornnes  
Farsund  
Fedje  
Fitjar  
Fjaler  
Fjord  
Flatanger  
Folldal  
Frogn  
Froland  
Frøya  
Fyresdal  
Gamvik  
Gausdal  
Gildeskål  
Gjemnes  
Gjerdrum  
Gjerstad  
Gjøvik  
Gloppen  
Gran  
Grane  
Gratangen  
Grimstad  
Grong  
Gulen  
Hadsel  
Hamar  
Hamarøy  
Hammerfest  
Hareid  
Hattfjelldal  
Heim  
Hemnes  
Hemsedal

Herøy i Møre og Romsdal

Hitra

Hjartdal

Hjelmeland

Hol

Hole

Holmestrand

Holtålen

Hustadvika

Hyllestad

Hægebostad

Høyanger

Hå

Ibestad

Inderøy

Indre Fosen

Indre Østfold

Iveland

Karasjok

Karlsøy

Karmøy

Kautokeino

Kinn

Kongsberg

Kongsvinger

Kvinnherad

Kviteseid

Kvitsøy

Kvæfjord

Kåfjord

Larvik

Lavangen

Lebesby

Leirfjord

Leka

Lesja

Lier

Lillesand  
Lom  
Loppa  
Lund  
Lunner  
Lurøy  
Luster  
Lyngen  
Lærdal  
Lødingen  
Lørenskog  
Marker  
Masfjorden  
Melhus  
Meløy  
Meråker  
Midtre Gauldal  
Midt-Telemark  
Modalen  
Modum  
Moss  
Målselv  
Måsøy  
Nannestad  
Nesna  
Nesodden  
Nesseby  
Nissedal  
Nittedal  
Nord-Aurdal  
Nord-Fron  
Nordkapp  
Nordre Follo  
Nordre Land  
Nordreisa  
Nore og Uvdal  
Nærøysund

Oppdal  
Os  
Osen  
Osterøy  
Overhalla  
Porsanger  
Rauma  
Rendalen  
Rennebu  
Rindal  
Ringebu  
Ringerike  
Ringsaker  
Rollag  
Rødøy  
Røros  
Røst  
Salangen  
Saltdal  
Samnanger  
Sande  
Sauda  
Sel  
Selbu  
Seljord  
Senja  
Sigdal  
Siljan  
Sirdal  
Skaun  
Skjervøy  
Smøla  
Snåsa  
Sokndal  
Solund  
Sortland  
Stad



Stange  
Steigen  
Steinkjer  
Stjørdal  
Stord  
Stor-Elvdal  
Storfjord  
Stranda  
Stryn  
Sula  
Suldal  
Sunndal  
Surnadal  
Sykkylven  
Sør-Aurdal  
Sørfold  
Sør-Fron  
Sør-Odal  
Sørreisa  
Sør-Varanger  
Tingvoll  
Tinn  
Tjeldsund  
Tokke  
Tolga  
Trysil  
Træna  
Tvedestrand  
Tydal  
Tynset  
Tysnes  
Ullensvang  
Ulvik  
Utsira  
Vadsø  
Vaksdal  
Valle

Vang i Valdres  
Vanylven  
Vardø  
Vefsn  
Vegårshei  
Vennesla  
Vestnes  
Vestre slidre  
Vestvågøy  
Vevelstad  
Vik  
Vindafjord  
Vinje  
Voss herad  
Værøy  
Vågan  
Vågå  
Våler i Viken  
Øksnes  
Ørland  
Åfjord  
Ål  
Ålesund  
Åmot  
Årdal  
Åseral  
Åsnes

Utgitt av:  
Kommunal- og distriktsdepartementet

Bestilling av publikasjoner:  
Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon  
[publikasjoner.dep.no](http://publikasjoner.dep.no)  
Telefon: 22 24 00 00  
Publikasjoner er også tilgjengelige på:  
[www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)  
Publikasjonskode: H-2534