

Rapportering ListerLos

Rapportering til Sørlandets kompetansefond

August 2026

Contents

Kapittel 1. Innledning	3
Kapittel 2. Mobilitetsanalyse	5
2.1 Beskrivelse av bosatte i Lister og Lindesnes	6
2.2 Beskrivelse av arbeidstakere i Lister og Lindesnes	9
2.3 Rekruttering og å beholde arbeidstakere	12
Kapittel 3. Framtidsverksted	16
3.1 Innspill fra framtidsverkstedet	17
3.1.1 Kritikkfasen	17
3.1.2 Utopifasen	18
3.1.3 Realiseringsfasen	18
3.2 Egne feltnotater	18
Kapittel 4. Intervju med Smaabyen Flekkefjord	19
Kapittel 5. Best practice	21
5.1. Samarbeid med KEEP	22
5.1.1 Et økosystem heller enn ett enkelt tiltak	22
5.1.2 Kombinasjon av regional koordinering og lokal gjennomføring	22
5.1.3 Arbeidsgivere som nøkkelaktører	22
5.1.4 Tidlig oppfølging som kritisk fase	23
5.1.5 Fra informasjon til relasjon	23
5.1.6 Møteplasser og behovet for kontinuitet	23
5.1.7 Digital støtte som muliggjør	23
5.1.8 Forankring og samarbeid på tvers	24
5.1.9 Hva betyr dette for ListerLos	24
5.2 Samarbeid med andre forprosjekter	24
5.2.1 Prøvested Flekkefjord – et supplerende utviklingsspor	24
5.2.2 KEEP – regional fadderordning som komplementært initiativ	25
5.2.3 Oppsummering – samarbeid og tydelig retning	26
Kapittel 6. Videre praksis og forskning	26
6.1 Hva har vi lært og hvordan påvirker dette videre utforming av Lister- Los?	27
6.2 Hvordan kan dette måles/evalueres	30
6.2.1 Programteori	30
Appendiks	34

Sammendrag

Forprosjektet viser at Listerregionen har et godt utgangspunkt for å arbeide mer systematisk med å beholde arbeidskraft og kompetanse, men at dagens innsats i større grad må samordnes og kobles til det som skjer etter rekruttering. Mobilitetsanalysen, workshopen, best practice-arbeidet og erfaringene fra Region Lister og Smaabyen Flekkefjord peker i samme retning: utfordringen handler ikke først og fremst om å tiltrekke seg nye arbeidstakere, men om å bidra til at de finner seg til rette, bygger nettverk og utvikler sosial tilhørighet til regionen. Mye av det tilflyttere etterspør finnes allerede lokalt, men tilbudene er ikke alltid synlige,

koordinerte eller tilgjengelige på en måte som treffer tilflytteres behov.

Denne lærdommen danner grunnlaget for innretningen på et eventuelt hovedprosjekt. ListerLos bør utvikles som en struktur som kombinerer regional koordinering med lokal oppfølging. Region Lister kan ha ansvar for felles system, rutiner, kontakt med arbeidsgivere og kunnskapsutvikling, mens de lokale ListerLosene kan ha ansvar for den relasjonelle og stedsspesifikke oppfølgingen av nyansatte og deres familier. Et sentralt grep blir å utvikle et digitalt og delvis automatisert onboardingssystem, der nyansatte fanges opp tidlig – gjerne mellom signert arbeidskontrakt og oppstart – og selv kan melde inn behov, interesser og ønske om oppfølging. På denne måten kan arbeidsgivernes onboarding kobles tettere til regionens arbeid med tilhørighet, nettverk og hverdagsintegrering.

Hovedprosjektet bør derfor ikke forstås som utviklingen av ett enkelt tiltak, men som etableringen av en rekke komplementære tiltak for “fastholdelse/retainment” i distriktsregioner. Gjennom systematisk registrering, samtykkebasert oppfølging, jevnlig korte spørreundersøkelser og intervjuer, kan ListerLos både gi mer treffsikker støtte til tilflyttere og samtidig bygge kunnskap om hva som faktisk bidrar til at folk blir værende. Målet er å flytte ressursbruken fra manuell administrasjon til relasjonsarbeid, bedre samhandling mellom arbeidsgivere, kommuner, frivillighet og de lokale attraktivitetsselskapene (LyngdalBy, Lindvirke Farsund, Smaabyen Flekkefjord, Handelshuset Kvinesdal) og utvikle en modell som på sikt kan bli en varig del av Region Listers arbeid med å tiltrekke og beholde kompetanse.

Kapittel 1. Innledning

Listerregionen har over tid hatt et betydelig behov for arbeidskraft og kompetanse. Mange virksomheter er avhengige av å rekruttere medarbeidere fra andre deler av landet og fra utlandet, og regionens framtidige utvikling vil i stor grad være knyttet til evnen til å tiltrekke seg, inkludere og beholde mennesker med relevant kompetanse. Rekruttering alene er imidlertid ikke tilstrekkelig dersom mange av dem som flytter til regionen, bare blir værende en kort periode før de flytter videre. For regioner som Lister handler kompetanseutfordringen derfor ikke bare om å få folk til å komme, men også om å få dem til å bli.

Prosjektet ListerLos tar utgangspunkt i denne utfordringen. Gjennom prosjektet har vi undersøkt hvordan regionen kan arbeide mer systematisk med det som ofte omtales som *retainment*: arbeidet med å beholde nytilflyttede arbeidstakere, familier og kompetanse i regionen over tid. Dette innebærer et bredere perspektiv enn tradisjonell rekruttering. Det handler om arbeidsliv, men også om hverdagsliv, sosial inkludering, tilhørighet, bostedsattraktivitet og opplevelsen av å kunne skape seg et godt liv i regionen.

Som et første ledd i prosjektet er det gjennomført en mobilitetsanalyse som belyser flyttemønstre inn og ut av regionen (se kapittel 2). Analysen viser at Lister lykkes med å tiltrekke seg mange nye innbyggere, men at en betydelig andel ikke blir værende over tid. Dette peker på et behov for å rette større oppmerksomhet mot hva som skjer etter at mennesker har flyttet til regionen. Hvordan blir de tatt imot? Hvordan inkluderes de i lokalsamfunn, arbeidsliv og fritidsarenaer? Hva skal til for at de opplever tilhørighet? Og hvilke forhold bidrar til at de ser for seg en framtid i Lister?

Med utgangspunkt i funnene fra mobilitetsanalysen har prosjektet gjennomført en workshop med deltakere fra næringslivet og nyansatte som selv har flyttet til regionen utenfra (se kapittel 3). Formålet med workshopen var å få mer kunnskap om hvilke erfaringer tilflyttere gjør seg, hvilke barrierer de møter, og hvilke tiltak som kan bidra til at flere ønsker å bli værende. Workshopen tok særlig opp spørsmål knyttet til inkludering, fellesskap, stedstilhørighet og hvordan både arbeidsgivere, kommuner og lokalsamfunn kan bidra til at nytilflyttede raskere føler seg hjemme.

Prosjektet har videre studert Smaabyen Flekkefjord som et relativt vellykket eksempel på arbeid med bostedsattraktivitet (se kapittel 4). Flekkefjord har over tid arbeidet aktivt med byutvikling, identitet, møteplasser og synliggjøring av stedlige kvaliteter. Erfaringene derfra gir nyttige perspektiver på hvordan en region kan arbeide med attraktivitet ikke bare som omdømmebygging, men som konkret utviklingsarbeid som påvirker hverdagsliv, trivsel og tilhørighet.

Til slutt har ListerLos deltatt i en studie av liknende nasjonale og internasjonale tiltak sammen med prosjektet KEEP (se kapittel 5). I denne delen av arbeidet er det gjennomført intervjuer og dokumentstudier av nasjonale og internasjonale prosjekter med lignende tematikk. Formålet har vært å identifisere erfaringer, arbeidsmåter og tiltak som kan ha overføringsverdi til Listerregionen. Dette gir pros-

jektet et bredere kunnskapsgrunnlag og gjør det mulig å se lokale utfordringer i lys av erfaringer fra andre steder som har arbeidet systematisk med rekruttering, inkludering, tilhørighet og det å beholde kompetanse.

Denne rapporten oppsummerer arbeidet som er gjennomført i ListerLos med støtte fra Sørlandets kompetansefond. Rapporten er ikke utformet som en forskningsrapport, men som en prosjektrapport og en dokumentasjon av hvordan vi har jobbet med å innhente kunnskap, samle aktører og identifisere mulige veier videre. Målet er å gi et samlet bilde av hva prosjektet har avdekket, hvilke erfaringer som er gjort, og hvordan Listerregionen kan arbeide videre for å styrke sin evne til å beholde mennesker, kompetanse og familier som flytter til regionen.

Kapittel 2. Mobilitetsanalyse

Kapittel 2 gir en samlet analyse av arbeidsmarkedet i Lister-regionen og Lindesnes, med særlig vekt på hvordan bosetting, pendling, rekruttering og fastholdelse henger sammen. Framstillingen er lagt opp i tre trinn. Først beskrives de bosatte arbeidstakerne i regionen, deretter de arbeidstakerne som har arbeidssted i regionen, og til slutt den mer dynamiske prosessen knyttet til rekruttering av nye arbeidstakere og deres videre tilknytning til arbeidsmarkedet over tid. Til sammen gir dette et bredt bilde av både den eksisterende arbeidsstyrken, arbeidsmarkedets geografiske rekkevidde og regionens evne til å tiltrekke seg og beholde arbeidskraft.

Analysen tar utgangspunkt i et grunnleggende skille mellom bosted og arbeidssted. Dette skillet er viktig fordi kommunene kan ha ulike roller i det regionale arbeidsmarkedet: noen fungerer i større grad som kommuner der innbyggerne både bor og arbeider, mens andre i større grad har preg av ut- eller innpendlingskommuner. Ved å beskrive både de bosatte med jobb og de som arbeider i regionen uavhengig av bosted, blir det mulig å undersøke kommunenes ulike arbeidsmarkedsprofiler og hvordan forskjeller i kompetanse, yrkesstruktur og pendlemønstre bidrar til å forme regionen som arbeidsmarked.

I siste del rettes oppmerksomheten mot nye arbeidstakere, det vil si personer som kommer inn i virksomheter i regionen etter å ha hatt et annet arbeidssted eller ingen registrert jobb året før. Her flyttes analysen fra et statisk til et mer dynamisk perspektiv: hvem rekrutteres inn, hvor kommer de fra, og i hvilken grad blir de værende i samme kommune over tid? Slik knytter kapitlet sammen tre sentrale spørsmål for regional utvikling: hvem som allerede utgjør arbeidsstyrken, hvordan arbeidsmarkedet er geografisk organisert, og hvor robust regionen er i møte med behovet for å rekruttere og fastholde arbeidskraft.

Kapitlet viser at kommunene i Lister og Lindesnes inngår i et felles regionalt arbeidsmarked, men med tydelige forskjeller i arbeidsplassdekning, kompetanseprofil og pendlemønstre. Analysen av nye arbeidstakere peker samtidig på at lokal og regional tilknytning har betydning for fastholdelse over tid. Dette understreker at utfordringen ikke bare handler om å rekruttere arbeidskraft, men også om å styrke arbeidstakernes stedlige og sosiale forankring i regionen.

2.1 Beskrivelse av bosatte i Lister og Lindesnes

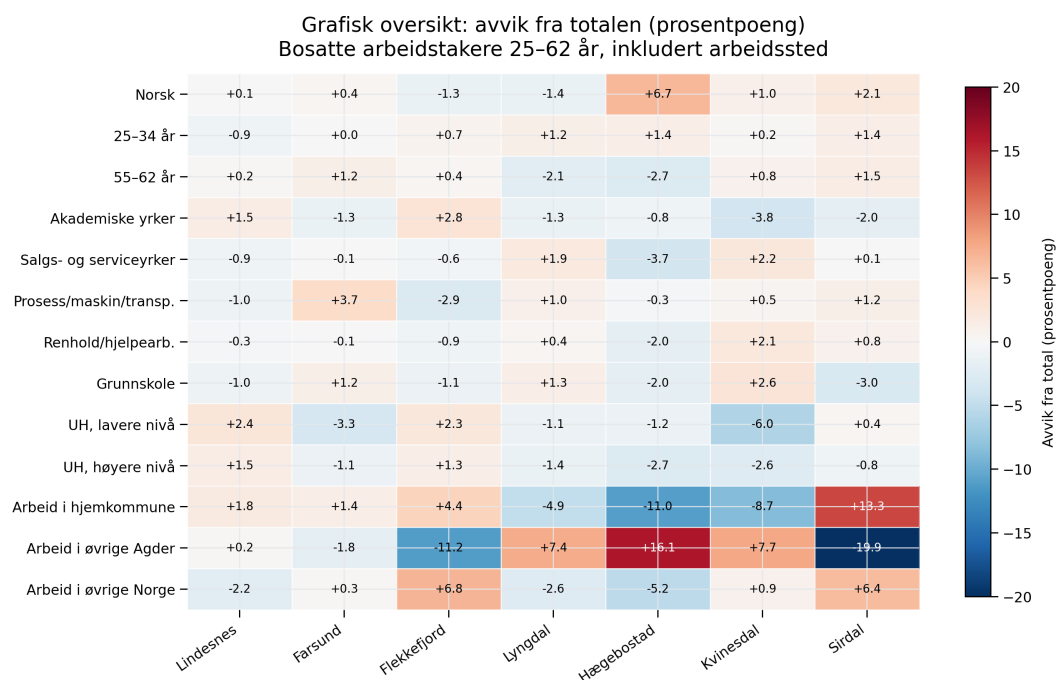
Formålet med dette avsnittet er å kartlegge bosatte arbeidstakere i Lister og Lindesnes-regionen for å undersøke pendling til jobb, demografi, yrkes- og utdanningssammensetting og evt kommunale variasjoner. Beskrivelsen tar utgangspunkt i bosatte, 25-62 år, i Lister-regionen og Lindesnes kommune, uansett hvor de jobber. Status er oppgjort per januar 2026. Kartleggingen utgjør også et benchmark for den etterfølgende sammenligning med ikke-bosatte arbeidstakere i samme region. Populasjonen i undersøkelsen er trukket fra 29 757 bosatte, 25-62 år, der det 23 357 som er registrert med et aktivt arbeidsforhold i Norge. Vi er

spesielt interessert i om kommunen, som de bor i, er en inn- eller utpendlingskommune, dvs. om det er en kommune der innbyggere både bor og jobber, eller om det er en plass der de bor, men pendler ut fra. Den følgende framstillingen er basert på Tabell A1 til Tabell A5 i appendikset. Figur 1 samt Boks 2.1 nedenfor gir en sammenfatting av de sentrale funnene i disse tabellene.

Boks 2.1.

De bosatte arbeidstakere, 25-62 år, er relativt like mellom kommunene når det gjelder kjønn og alder, men skiller seg tydeligere i utdanning, yrkesstruktur og arbeidssted. Lindesnes og Flekkefjord har bosatte arbeidstakere de mest kompetansepregede profilene, med høyere andel akademiske yrker og høyere utdanning. Farsund har en tydelig industri- og transportprofil, mens Lyngdal og Kvinesdal er mer service- og yrkesfaglig orienterte. Når pendling tas inn, indikerer tallene at kommunene har ulik grad av lokal arbeidsplassdekning: Sirdal og Flekkefjord har høy andel bosatte som arbeider i hjemkommunen, mens Hægebostad, Kvinesdal og Lyngdal i større grad er preget av pendling til andre deler av Agder.

Figur 1 Grafisk oversikt, avvik fra totalen i prosentpoeng. Bosatte med jobb, 25-62 år, i Lister-regionen eller Lindesnes kommune, uansett arbeidssted.



Rød = over totalen, blå = under totalen. Tallene viser avvik i prosentpoeng.

Antall arbeidstakere: Lindesnes 8568, Farsund 3608, Flekkefjord 3405, Lyngdal 4000, Hægebostad 714, Kvinesdal 2264, Sirdal 783

Note: Rød = over totalen, blå = under totalen. Tallene viser avvik i prosentpoeng. Antall bosatte arbeidstakere 25-62 år: Lindesnes 8.580, Farsund 3.611, Flekkefjord 3.408, Lyngdal 3.994, Hægebostad 708, Kvinesdal 2.262, Sirdal 790. Antall observasjoner er avhengig av variabel. Figuren er sammenstillet på bakgrunn av data i Tabell A1 til Tabell A5 i appendiks. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

De bosatte arbeidstakerne i alderen 25-62 år framstår samlet sett som en relativt stabil og ganske lik befolkning på tvers av kommunene når det gjelder kjønn

og alder. Omtrent like over halvparten er menn i alle kommunene, og aldersfordelingen varierer bare moderat. Likevel finnes det noen tydelige demografiske trekk: Lyngdal og Hægebostad har en noe yngre arbeidsstyrke, med høyere andel i alderen 25–34 år og lavere andel i alderen 55–62 år, mens Farsund og Sirdal har en noe eldre profil. Når det gjelder innvandrerbakgrunn, skiller særlig Hægebostad seg ut med en klart høyere andel norskfødte enn de øvrige kommunene.

De tydeligste forskjellene mellom kommunene kommer fram i yrkesstruktur og utdanningsnivå. Lindesnes og Flekkefjord har den klareste profilen av et mer kompetanseintensivt arbeidsmarked, med høyere andel akademiske yrker og høyere andel arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning. Flekkefjord peker seg særlig ut med høy andel akademiske yrker, mens Lindesnes også har et relativt høyt utdanningsnivå i bredden. Farsund har en tydeligere industri- og produksjonsprofil, med klart høyere andel i prosess-, maskin- og transportyrker. Lyngdal har en ung arbeidsstyrke og høy andel salgs- og serviceyrker, noe som peker mot et mer handels- og servicepreget arbeidsmarked. Kvinesdal skiller seg ut ved å kombinere lavere andel akademiske yrker og høyere utdanning med høyere andeler i serviceyrker, håndverksyrker og renholds-/hjelpearbeid, og framstår dermed som mer yrkesfaglig og mindre utdanningsintensiv enn de mest kompetansepregede kommunene.

Når vi inkluderer arbeidssted, blir dette bildet mer presist. Samlet arbeider 65,1 prosent av de bosatte i egen kommune, mens 23,7 prosent jobber i øvrige deler av Agder og 11,3 prosent i resten av landet. Det betyr at flertallet har arbeid lokalt, men at pendling også er en viktig del av arbeidsmarkedet i regionen. Sirdal skiller seg tydelig ut ved at hele 78,4 prosent av de bosatte arbeidstakerne jobber i hjemkommunen, altså klart over totalen. Også Flekkefjord ligger høyt, med 69,5 prosent som jobber i egen kommune. Dette tyder på at begge kommuner har et relativt sterkt lokalt arbeidsmarked for egne innbyggere, selv om Flekkefjord samtidig har en forholdsvis høy andel som pendler til øvrige Norge (18,1 prosent), noe som kan tyde på arbeidsmarkedsbånd også utenfor regionen. Lindesnes og Farsund ligger nær totalen, med om lag to tredeler i arbeid i egen kommune, og framstår som kommuner med en kombinasjon av lokal sysselsetting og regional mobilitet.

I den andre enden finner vi Hægebostad, Kvinesdal og Lyngdal, der en betydelig større andel arbeider utenfor bostedskommunen. Bare 54,1 prosent av de bosatte arbeidstakerne i Hægebostad jobber i egen kommune, og hele 39,8 prosent arbeider i øvrige Agder. Dette peker mot et mer utpreget pendlingsmønster, der bosted og arbeidssted i mindre grad sammenfaller. Kvinesdal og Lyngdal har et lignende trekk, med henholdsvis 56,4 og 60,2 prosent som jobber i egen kommune og rundt 31 prosent som arbeider i øvrige Agder. For Lyngdal er dette spesielt interessant fordi kommunen samtidig har en ung og servicepreget arbeidsstyrke; det tyder på at Lyngdal både fungerer som et lokalt handels- og servicepunkt og inngår i et bredere regionalt arbeidsmarked. For Kvinesdal kan den høye utpendlingen ses i sammenheng med en mer yrkesfaglig og mindre utdanningsintensiv arbeidsstyrke, som i større grad ser ut til å finne arbeid på tvers av kommunegrensene.

Samlet sett viser materialet at kommunene ligner hverandre mer demografisk enn arbeidsmarkedsmessig. Det er særlig forskjeller i kompetansenivå, yrkesstruktur og graden av lokal arbeidsplassdekning som skaper ulike profiler. Lindesnes og Flekkefjord framstår som de mest kompetansepregede kommunene, med sterkere innslag av høyere utdanning og akademiske yrker. Farsund har en tydelig industriell profil. Lyngdal og Kvinesdal framstår som mer yrkesfaglige og servicepregede, samtidig som begge er tydelig integrert i et regionalt arbeidsmarked gjennom høyere utpendling. Hægebostad har en liten, relativt ung og lite innvandret arbeidsstyrke, men også den høyeste pendlingen til øvrige Agder. Sirdal skiller seg ut ved at en svært høy andel arbeider i hjemkommunen, noe som kan tyde på et mer selvforsynt lokalt arbeidsmarked enn i de fleste andre kommunene i utvalget.

2.2 Beskrivelse av arbeidstakere i Lister og Lindesnes

I dette avsnittet retter vi oppmerksomheten mot arbeidstakerne i Lister-regionen og Lindesnes, definert ut fra arbeidssted snarere enn bosted. Analysen omfatter personer i alderen 25–62 år som har sitt hovedarbeidssted i en av kommunene i utvalget, uavhengig av hvor de bor. Perspektivet skiller seg dermed fra det foregående avsnittet, der utgangspunktet var de bosatte med jobb. Ved å ta utgangspunkt i arbeidssted får vi et tydeligere bilde av hvordan de lokale arbeidsmarkedene faktisk er sammensatt, og i hvilken grad de bygger på lokal arbeidskraft eller på innpendling fra andre deler av regionen, Agder eller landet for øvrig.

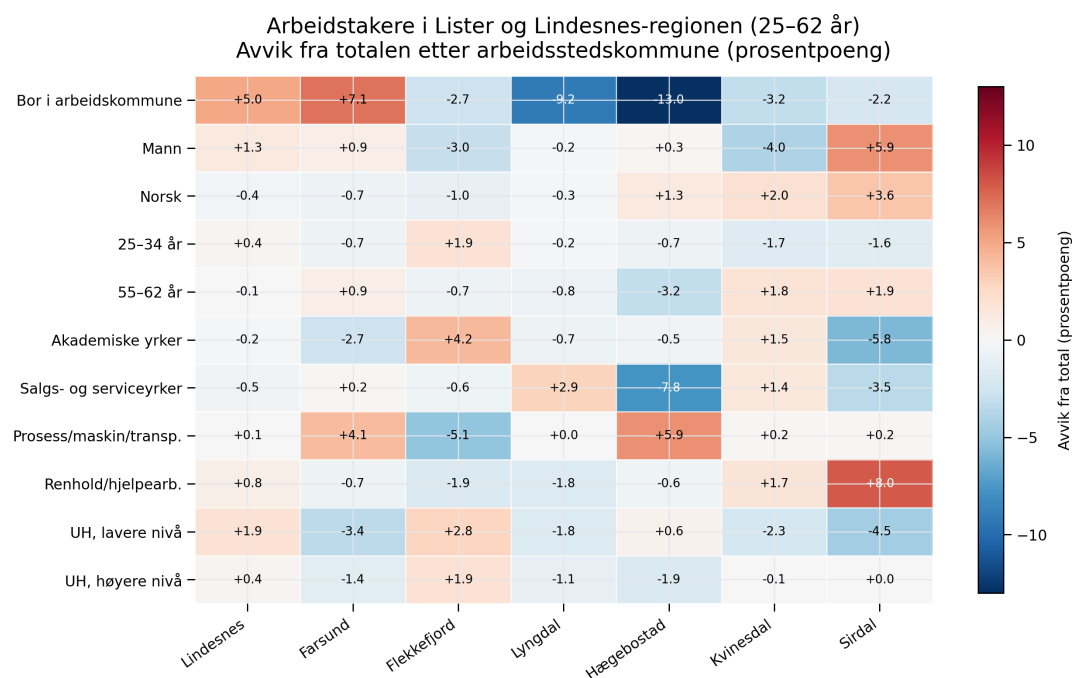
Denne framstillingen supplerer analysen av de bosatte arbeidstakerne og belyser kommunenes rolle som arbeidsmarkedskommuner. Vi undersøker særlig arbeidstakernes bosteder, demografiske sammensetning, yrkesprofil, utdanningsnivå og inntektsnivå, og ser på hvordan dette varierer mellom kommunene. Slik får vi et bedre grunnlag for å forstå både kommunenes ulike funksjoner i det regionale arbeidsmarkedet og de forskjellene i kompetanseprofil og næringsstruktur som preger regionen. Framstillingen er basert på Tabell A6 til Tabell A11 i appendikset. Figur 2 samt Boks 2.2 nedenfor gir en sammenfatting av de sentrale funnene i disse tabellene.

Boks 2.2.

Samlet sett peker materialet på at arbeidsstedskommunene i regionen har ganske ulike arbeidsmarkedsprofiler, selv om de geografisk ligger tett. Lindesnes og Flekkefjord framstår som de mest kompetansepregede arbeidsmarkedene. Farsund og Hægebostad har en tydeligere produksjons- og transportprofil. Lyngdal er mest serviceorientert og samtidig sterkt integrert i det regionale arbeidsmarkedet gjennom innpendling. Kvinesdal har en blandet profil, med både regionale pendlingsstrømmer og en sammensetning som trekker i mer yrkesfaglig retning. Sirdal skiller seg mest ut, både i bostedsmønster, kjønnsprofil, yrkessammensetning og inntektsnivå. Hovedinntrykket er derfor at forskjellene mellom kommunene først og fremst ligger i arbeidsmarkedets funksjon og kompetanseprofil, mer enn i demografien alene.

Arbeidsmarkedet i Lister og Lindesnes-regionen omfatter om lag 20 500 arbeidstakere i alderen 25–62 år. Målt etter arbeidssted er Lindesnes det klart største arbeidsmarkedet med rundt 7 200 arbeidstakere, fulgt av Lyngdal, Flekkefjord og Farsund. Samlet sett bor 74,3 prosent av arbeidstakerne i samme kommune som de jobber i, mens 22,3 prosent pendler inn fra øvrige deler av Agder og 3,3 prosent fra resten av landet. Dette viser at arbeidsmarkedene i regionen i hovedsak er lokalt forankret, men at flere kommuner samtidig inngår i tydelige regionale og til dels nasjonale pendlingsmønstre. Farsund og Lindesnes har den største andelen lokalt bosatte arbeidstakere, mens Lyngdal og særlig Hægebostad i større grad er avhengige av innpendling fra andre deler av Agder. Sirdal og Flekkefjord som grenser til nabofylket skiller seg i tillegg ut med høyere andel arbeidstakere bosatt i øvrige Norge enn de andre kommunene.

Figur 2 Grafisk oversikt, avvik fra totalen i prosentpoeng. Arbeidstakere, 25-62 år, i Lister-regionen eller Lindesnes kommune, uansett bosted.



Rød = over totalen, blå = under totalen. Populasjonen er arbeidstakere 25–62 år med arbeidssted i kommunene, uavhengig av bosted.

Note:

Rød = over totalen, blå = under totalen. Tallene viser avvik i prosentpoeng. Antall arbeidstakere 25-62 år: Lindesnes 7.237, Farsund 2.945, Flekkefjord 3.306, Lyngdal 3.703, Hægebostad 620, Kvinesdal 2.262, Sirdal 790. Antall observasjoner er avhengig av variabel. Figuren er sammenstillet på bakgrunn av data i Tabell 6 til Tabell 11. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Når det gjelder sammensetningen av arbeidstakerne, er forskjellene i kjønn, innvandrerbakgrunn og alder relativt moderate, men noen mønstre er tydelige. Totalt er kjønnsbalansen nær helt jevn, men Sirdal har en klart høyere andel menn enn totalen, mens Kvinesdal og Flekkefjord har en lavere andel menn. Andelen med norsk bakgrunn varierer også forholdsvis lite, men er høyest i Sirdal og Kvinesdal. Aldersmessig framstår Flekkefjord som det yngste arbeidsmarkedet, med høyest andel i alderen 25-34 år, mens Kvinesdal og Sirdal har en noe eldre profil med høyere andel i gruppen 55-62 år. Hægebostad skiller seg ut som den kommunen med lavest andel eldre arbeidstakere.

De tydeligste forskjellene mellom arbeidsstedskommunene kommer fram i yrkesstruktur. Flekkefjord har den mest kompetanseintensive yrkesprofilen i utvalget, med klart høyere andel akademiske yrker, høy andel høyskoleyrker og det høyeste nivået på universitets- og høyskoleutdanning. Farsund og Hægebostad peker seg i stedet ut med en tydeligere prosess-, maskin- og transportprofil, særlig Hægebostad, som samtidig har svært lav andel salgs- og serviceyrker. Lyngdal har den mest markerte salgs- og serviceprofilen, mens Kvinesdal kombinerer relativt høy andel akademiske yrker med lavere andel høyere utdanning og noe høyere andel renholds- og hjelpearbeid. Sirdal framstår som den mest særegne kommunen i materialet, med høy andel ledere, lav andel akademiske yrker og en klart høyere andel renholds- og hjelpearbeid enn totalen.

Utdanningsnivået understøtter dette mønsteret. Flekkefjord og Lindesnes framstår som de mest utdanningsintensive arbeidsmarkedene, med høyere andel arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning, både på lavere og høyere nivå. Farsund, Lyngdal, Kvinesdal og Sirdal har større tyngde i videregående opplæring, særlig i avsluttende videregående nivå, og lavere andel på universitets- og høyskolenivå. Sirdal skiller seg ut ved å ha den laveste andelen med universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå, samtidig som andelen med høyere grads utdanning ligger omtrent på totalnivå. Samlet peker dette mot ulike typer lokale arbeidsmarkeder: noen er mer kunnskaps- og kompetansekrevede, mens andre er mer yrkesfaglige, driftsorienterte eller servicepregete.

Tabellene over median yrkesinntekt viser også tydelige forskjeller mellom arbeidsstedskommunene. For regionen samlet er median yrkesinntekt 496 700 kroner for kvinner og 661 600 kroner for menn, altså et samlet gap på om lag 165 000 kroner. Sirdal skiller seg klart ut med høyest median yrkesinntekt for både kvinner og menn, og også den største kjønnsforskjellen i totalinntekt. Flekkefjord ligger over totalen, spesielt for menn, mens Lyngdal og særlig Hægebostad ligger lavere for kvinner. For menn er nivået også relativt høyt i Kvinesdal, mens Lyngdal ligger klart under totalen. Ser en innenfor yrkesgrupper, er variasjonen som regel mer moderat i store grupper som ledere og akademiske yrker, men i enkelte min-

dre grupper – særlig i Sirdal – er inntektsnivåene svært høye. Her bør det likevel tas et visst forbehold, fordi noen celler er små eller skjermet av personvernhen-syn, og fordi yrkesinntekt påvirkes av både arbeidstid, næringssammensetning og stillingsmiks.

2.3 Rekruttering og å beholde arbeidstakere

I dette avsnittet ser vi på flyten inn av nye arbeidstakere i de seks Lister-kommunene samt Lindesnes. Det datamaterialet som vi ligger til grunn, er opplysninger fra Statistisk Sentralbyrå om hovedarbeidssted per november måned hvert år, der vi f.eks. kan identifisere personer som har hovedarbeidssted på en virksomhet i Flekkefjord kommune i november 2022, og som enten hadde arbeidssted en ved en virksomhet som lå i en annen kommune i november 2021 eller som ikke var registrert med noen arbeidsplass. Statistikken viser dermed bestanden av nye arbeidstakere som er registrert per november hvert år, der vi ligger til grunn data for årene 2021 til 2024. På nåværende tidspunkt (juni, 2026) er datakilden oppdatert til og med november 2025, noe som gjør det mulig for oss å se om en person fortsatt jobber ved en virksomhet i samme kommune minimum ett år frem i tid. Det er viktig å merke seg at statistikken bare omfatter personer som er registrert med bosted i Norge i basisåret, hvorfor den ikke kan brukes til å vise omfanget av utlandspendlere – dvs. arbeidstakere i Norge uten norsk bosted.

Tabell 1 viser en oversikt over antall nye arbeidstakere, som har blitt identifisert på denne måten, ut fra hvor de jobbet året før og hvor de hadde bosted. Totalt i det fire årene er det 10 270 personer eller ca. 2 500 personer i året, der Lindesnes står for hovedparten (40 pst.) etterfulgt av Lyngdal (18 pst), Flekkefjord (15 pst.), Farsund (11 pst.), Kvinesdal (8 pst.), Sirdal (5 pst.) og Hægebostad (3 pst.).

Tabellen viser at 2 303 nye arbeidstakere (22 pst.) året før jobbet i en virksomhet med adresse i en annen Lister-Lindesnes kommunene, mens 1 729 (17 pst.) jobbet i en annen Agder-kommune og 2 020 (20 pst.) jobbet i en virksomhet i det øvrige Norge. Endelig var det 41 prosent eller 4 221 personer, som året før ikke var registrert med noe arbeidssted – f.eks. grunnet arbeidsledighet, studier eller opphold i utlandet.

Kolonnene i tabellen viser Folkeregistrert bosted året før og er tenkt som en indikator for stedstilknytning. Vi har gruppert personer med bosteder i Lister-Lindesnes regionen, de øvrige kommunene i Agder fylke, øvrige fylker i Norge samt personer uten registrert bostedskommune året før. Eksempelvis var det 2 149 ut av de 2 303 personer (93 pst.) med arbeidssted i året før i en annen Lister-Lindesnes kommune, som også hadde bostedsadresse i Lister-Lindesnes området. Trolig er det tale om en gruppe av personer med en høy grad av lokal tilhørighet i kraft av at de bare har byttet arbeidssted innen et mindre geografisk område og det at de før jobb-byttet allerede hadde bosted i nærområdet.

Tabell 1 Nye arbeidstakere i Lister-regionen og Lindesnes, 2021-24

Bosteder, januar året før				
Arbeidssted	Lister [#]	Øvrige Agder	Øvrige Norge	Ukjent bosted
Lister ^{**, #}	2 149	73	62	27
Øvrige Agder	777	849	76	8
Øvrige Norge	662	120	1 233	22
Uoppgitt arbeidssted	2 942	297	409	603
Total [*]	6 527	1 337	1 768	640

Note: (*) På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i kolonnen ikke alltid til totalen. (#) Omfatter både kommuner i Lister-regionen og Lindes kommune. (**) Arbeidssted i en annen Lister/Lindesnes kommune året før (t-1) sammenlignet med år (t). Utvalget er trukket fra populasjonen av arbeidstakere, 25-62 år, med hovedarbeidssted i Lister-regionen og Lindesnes kommune per 15. november i årene 2021-2024. En arbeidstaker inkluderes om han eller hun jobbet i en av kommunene i utvalget i år t, men ikke året før (t-1). Bosteder ifølge Folkeregisteret per januar året før (t-1). Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Et tilsvarende mønster gjør seg gjeldende for arbeidstakere som kommer fra øvrige deler av Agder. Av de 1 729 arbeidstakerne som året før jobbet i en annen Agder-kommune, hadde om lag 45 prosent bosted i Lister-Lindesnes-regionen allerede året før, mens en tilsvarende andel var bosatt i andre deler av Agder. Dette peker mot en situasjon der regionen både rekrutterer arbeidskraft fra nærmeste nabokommuner og samtidig trekker til seg arbeidstakere med noe større geografisk mobilitet innen fylket.

For tilgangen fra øvrige deler av Norge, der vi bør bemerke at både Flekkefjord og Sirdal grenser opp til Rogaland fylke, er bildet mer sammensatt. Av de 2 020 arbeidstakerne som tidligere hadde arbeidssted utenfor Agder, hadde om lag en tredel allerede bosted i regionen, mens et flertall var bosatt utenfor regionen. Den sistnevnte gruppen er spesielt interessant da stedstilknytningen til Lister-Lindesnes-regionen må antas å være lavere, og at det derfor kan være vanskeligere å beholde denne arbeidskraften.

Den største enkeltgruppen blant de nye arbeidstakerne er likevel personer som året før ikke var registrert med arbeidssted. Her ser vi at hele 2 942 personer (om lag 70 prosent) allerede hadde bosted i Lister-Lindesnes-Regionen. Dette tyder på at mye av rekrutteringen skjer gjennom mobilisering av lokal arbeidskraftreserve, herunder personer som går fra utdanning eller arbeidsledighet til arbeid. Samtidig peker antallet av personer uten tidligere registrert bosted også på en ikke ubetydelig tilførsel av arbeidstakere fra utlandet.

Samlet sett viser tabellen at arbeidsmarkedet i Lister og Lindesnes i stor grad er preget av lokal og regional sirkulasjon av arbeidskraft, men at det også har innslag av rekruttering fra både resten av landet og fra personer uten tidligere

tilknytning til arbeidsmarkedet. Den sterke koblingen mellom bosted og tidligere arbeidssted, særlig innen regionen, indikerer at det i praksis eksisterer et relativt integrert arbeidsmarked på tvers av kommunegrensene, der avstandene er korte og mobiliteten høy. Samtidig viser tilgangen fra øvrige Norge og fra personer uten tidligere arbeid at regionen også har evne til å tilføre ny arbeidskraft utenfra, selv om dette utgjør en mindre del av totalen enn den interne rekruttering.

Tabell 2 belyser i hvilken grad de nye arbeidstakerne blir værende i samme arbeidsstedskommune over tid, målt ett til fire år etter at de først ble registrert som nye arbeidstakere. Resultatene viser gjennomgående at fastholdelsen er høyest det første året, og deretter avtar gradvis over tid for alle grupper. Samlet sett peker tabellen på tydelige forskjeller mellom ulike typer rekruttering, særlig knyttet til tidligere tilknytning til regionen.

Tabell 2 Andel nye arbeidstakere med arbeidssted i samme kommune etter 1–4 år, prosent

Året før: Bosted / arbeidssted	t+1	t+2	t+3	t+4
(a) Lister-bosatte / uansett arbeidssted	74,8	64,4	60,5	57,4
(b) Bosatt / arbeidssted i det øvrige Agder	64,5	53,3	45,8	38,3
(c) Bosatt / arbeidssted i det øvrige Norge	68,6	55,4	44,9	37,2
(d) Lister-arbeidssted / uansett bosted	74,8	62,1	56,7	55,1

Note: Populasjonen er den samme som i Tabell 1. En person som er 'ny arbeidstaker' i en Lister/Lindesnes kommune i f.eks. år 2021 kan vi følge fire år frem til november 2025. Nye arbeidstakere i år 2024 kan bare følges ett år frem. For delpopulasjon (a) er det 6.527 observasjoner i (t+1) og 1.759 observasjoner i (t+4). For de øvrige delpopulasjonene er tallet henholdsvis (b): 849 og 210; (c): 1.233 og 352; samt (d): 2.303 og 565. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

For arbeidstakere som allerede var bosatt i Lister-Lindesnes-regionen (gruppe a), er fastholdelsen relativt høy: nær 75 prosent er fortsatt i samme kommune etter ett år, og selv etter fire år ligger andelen på 57 prosent. Dette tyder på at lokal rekruttering gir en stabil tilknytning til arbeidsplassen, og at denne gruppen i stor grad forblir i regionens arbeidsmarked over tid. Se Figur 3 for en grafisk fremstilling av fastholdelsen i de fire gruppene.

Et lignende, men litt svakere mønster finner vi for arbeidstakere som tidligere hadde arbeidssted i en annen Lister-Lindesnes-kommune (gruppe d). For denne gruppen er fastholdelsen identisk med de lokalt bosatte etter ett år (74,8 prosent), men marginalt lavere på lengre sikt, med 55 prosent etter fire år. Dette indikerer at også intern mobilitet innen regionen bidrar til relativt stabil sysselsetting, men samtidig også at disse arbeidstakerne fortsetter å være mobile også etter jobbskiftet.

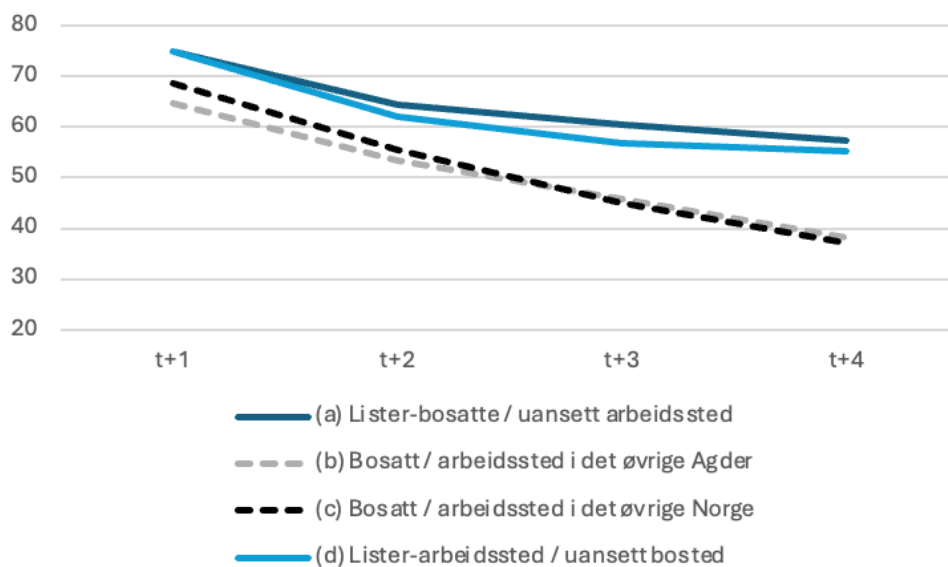
Fastholdelsen er derimot klart lavere blant arbeidstakere med svakere forhånd-

stilknytning til regionen. For personer som både var bosatt og hadde arbeidssted i øvrige Agder (gruppe b), er andelen som fortsatt arbeider i samme kommune redusert fra 64,5 prosent etter ett år til 38 prosent etter fire år. Et tilsvarende mønster finner vi for arbeidstakere fra øvrige deler av Norge (gruppe c), der fastholdelsen faller fra 68,6 prosent til 37,2 prosent i løpet av samme periode.

Sammenlikningen mellom gruppene viser dermed et tydelig hovedmønster: jo sterkere geografisk og arbeidsmarkedsmessig tilknytning arbeidstakeren har til regionen før jobbstart, desto høyere er sannsynligheten for å bli værende over tid. Både lokalbosatte og personer som allerede inngår i det regionale arbeidsmarkedet, har betydelig høyere fastholdelse enn personer som rekrutteres fra øvrige deler av Agder eller fra resten av landet.

Samtidig viser tallene at frafallet over tid er betydelig i alle grupper. Selv blant de mest stabile gruppene er det rundt 40–45 prosent som ikke lenger arbeider i samme kommune etter fire år. Dette understreker at arbeidsmarkedet i regionen er preget av relativt høy mobilitet over tid, og at fastholdelse er en kontinuerlig utfordring – ikke bare for arbeidskraft rekruttert utenfra, men også for arbeidstakere med lokal tilknytning.

Figur 3 Fastholdelse av nye arbeidstakere etter 1 til 4 år, prosent



De nye arbeidstakerne i begge gruppene skiller seg tydelig fra den øvrige bosatte arbeidsstyrken ved å være klart yngre (se Tabell A12 i appendiks). Både blant de nye arbeidstakerne med tilknytning til Lister-Lindesnes fra før (gruppe a og d) og blant dem som kommer fra øvrige Agder eller Norge (gruppe b og c), er andelen i alderen 25–34 år langt høyere enn blant bosatte arbeidstakere generelt, mens andelen i alderen 55–62 år er klart lavere. Samtidig er det betydelige forskjeller mellom de to gruppene av nye arbeidstakere. Gruppen med svakere forhåndstilknytning til regionen (b og c) er både yngre, har en høyere andel menn, og har – ikke overraskende – langt svakere geografisk forankring i regionen målt ved bosted som 16-åring. Mens nær seks av ti i gruppe a) og d) bodde i Lister-Lindesnes som 16-åringer, gjelder dette bare litt over én av ti i gruppe b) og c). Dette peker mot at

forskjellene i fastholdelse ikke bare handler om hvor folk bodde eller jobbet året før, men også om dypere biografisk og regional tilknytning.

Utdannings- og yrkessammensetningen (se Tabell A13 og Tabell A14 i appendiks) tyder samtidig på at de to gruppene representerer litt ulike rekrutteringsprofiler. Begge grupper av nye arbeidstakere har generelt høyere utdanningsnivå enn de bosatte arbeidstakerne samlet sett, men dette gjelder særlig gruppen fra øvrige Agder og Norge (b og c). Her er andelen med universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå nesten dobbelt så høy som blant de bosatte, og gruppen er også tydelig overrepresentert i leder-, akademiske- og høyskoleyrker. Gruppen med sterkere regional tilknytning fra før (a og d) har også et relativt høyt utdanningsnivå, men ligger nærmere den øvrige bosatte arbeidsstyrken og har en noe større tyngde i mer mellomliggende yrkesgrupper. Samlet sett tegner tabellene et bilde av at de arbeidstakerne som senere har lavere fastholdelse, i større grad er unge, mobile og høyt utdannede personer i kunnskaps- og lederyrker, mens de med høyere fastholdelse oftere har en mer etablert regional forankring og en profil som ligger nærmere den eksisterende bosatte arbeidsstyrken. Dette er forenlig med tolkningen om at stedstilknytning og tidligere regional forankring har betydning for om nye arbeidstakere blir værende over tid.

Kapittel 3. Framtidsverksted

I dette kapittelet framstilles en sammenfatning av notater som deltakerne selv gjorde seg i de ulike fasene (3.1) samt notater gjort av forskerne som gikk rundt og lyttet til gruppene (3.2).

3.1 Innspill fra framtidsverkstedet

Som en del av utviklingen av ListerLos ble det gjennomført et framtidsverksted med nyansatte arbeidstakere, bedriftsledere og representanter fra kommunene i Listerregionen. Formålet var å identifisere hvilke faktorer som gjør det vanskelig å etablere seg i regionen, og hvilke tiltak som kan bidra til at flere nyansatte velger å bli boende over tid. Vi delte dem inn i grupper, og vi introduserte tre faser. Først var kritikkfasen hvor deltakerne identifiserer utfordringer eller frustrasjoner ved dagens situasjon. Etter denne fasen skulle man inn i Utopifasen, hvor deltakerne hvor deltakerne blir bedt om å utvikle frie, kreative visjoner om hvordan situasjonen kunne vært i en ideell framtid. Siste fase var realismefasen, ideene konkretiseres til realistiske tiltak, strategier og handlingsplaner.

3.1.1 Kritikkfasen

På tvers av gruppene framkom det et tydelig mønster: utfordringen handler i mindre grad om selve jobben og i større grad om muligheten til å etablere et sosialt liv og en opplevelse av tilhørighet. Deltakerne beskrev hvordan mange som flytter til regionen opplever å komme til lokalsamfunn hvor sosiale nettverk allerede er etablerte, og hvor det kan være vanskelig å finne sin plass uten å kjenne noen fra før. Som en deltaker uttrykte det:

“Alle kjenner hverandre fra før. Det er lukkede nettverk.”

Flere pekte på at det å flytte innebærer å forlate eksisterende nettverk av venner og familie, samtidig som det kan være krevende å bygge nye relasjoner i en ny region. Særlig ble situasjonen for partnere og familier trukket fram som viktig. Dersom partneren ikke finner arbeid, nettverk eller trivsel, øker risikoen for at hele familien flytter videre.

Et annet gjennomgående tema var betydningen av det flere deltakere beskrev som «24-timersmennesket». Andre hadde fortalt om opplevelsen av å stå alene etter arbeidstid:

«Kjenner folk som har sittet mye alene på hybelen sin.»

Dette viser til at mennesker ikke bare er arbeidstakere, men også personer med sosiale behov, interesser, familieliv og fritid. Flere av lederne uttrykte at bedrifter tradisjonelt har vært opptatt av arbeidsforholdene, men i mindre grad av hvordan ansatte opplever livet utenfor arbeidsplassen. Verkstedet synliggjorde dermed et behov for å se rekruttering og integrering i sammenheng, og for å anerkjenne at trivsel utenfor jobb er avgjørende for om ansatte blir værende.

Deltakerne pekte også på en rekke strukturelle forhold som påvirker bosetting og trivsel. Dette gjaldt blant annet utfordringer knyttet til boligmarkedet, begrenset kollektivtransport og manglende oversikt over aktiviteter og tilbud i regionen. Samtidig var det bred enighet om at mange av disse utfordringene ikke nødvendigvis handler om mangel på tilbud, men om mangel på informasjon, koordinering og tilgjengeliggjøring. Flere etterlyste bedre oversikter, digitale portaler og mer systematisk formidling av aktiviteter, lag, foreninger og møteplasser.

3.1.2 Utopifasen

Når deltakerne ble bedt om å beskrive en ønsket framtid der Lister lykkes med å tiltrekke og beholde kompetanse, framstod sosial integrering som den viktigste suksessfaktoren. På tvers av gruppene ble det trukket fram at nyansatte bør bli møtt av en struktur som aktivt hjelper dem inn i lokalsamfunnet. Fadderordninger, sosiale møteplasser, nettverkstreff og systematisk oppfølging fant vi i nær sagt alle gruppenotatene. Særlig ble det understreket at relasjoner ikke kan overlates til tilfeldighetene. Dersom målet er at folk skal bli værende, må det etableres mekanismer som kobler mennesker til andre mennesker, både gjennom arbeidsplassen og gjennom fritidsarenaer.

3.1.3 Realiseringsfasen

I realiseringsfasen av verkstedet ble disse innsiktene videreutviklet til konkrete forslag for ListerLos. Deltakerne så for seg en ordning som fungerer som et bindeledd mellom arbeidsgivere, kommuner, frivillighet og nyansatte. Sentrale elementer var en tilflytterkoordinator, en fadderordning, jevnlig møteplasser, en digital portal med informasjon og en systematisk oppfølging av nyansatte gjennom de første månedene etter ansettelse. Flere understreket også betydningen av å følge opp personer i tiden mellom signering av kontrakt og faktisk første jobbdag, ettersom denne perioden ble oppfattet som litt "glemt".

Samlet peker framtidsverkstedet mot at utfordringen med å beholde kompetanse i regionen først og fremst er en utfordring knyttet til sosial integrering og tilhørighet. Deltakerne beskrev et behov for å bygge det som kan omtales som en «relasjonell infrastruktur» rundt nyansatte og tilflyttere. ListerLos framstår i denne sammenhengen ikke primært som et informasjonstiltak eller en arrangementsserie, men som en struktur for å koble mennesker til arbeidsliv, lokalsamfunn og sosiale nettverk. Dersom regionen skal lykkes med å beholde flere av dem som flytter til området, tyder verkstedet på at nettopp disse relasjonelle og sosiale dimensjonene vil være avgjørende.

3.2 Egne feltnotater

Forskerne gjorde også egne feltnotater under workshopen. Disse fanget opp nyanser og refleksjoner som ikke nødvendigvis kom fram i gruppenes skriftlige besvarelser, men som ble uttrykt i samtaler mellom deltakerne. Notatene tyder på at utfordringene ikke bare handler om mangel på møteplasser, men også om

ulike forventninger til relasjoner, vennskap og sosial tilhørighet i møtet mellom lokalbefolkning og tilflyttere.

Flere tilflyttere beskrev lokalbefolkningen som opptatt av «seg og sitt», og omtalte dette som en slags «Flekkefjord-boble». Denne «boblen» framstod både som vanskelig å få innpass i og som lite relevant for dem selv. Tilflytterne ga uttrykk for at de ikke nødvendigvis ønsket å bli en del av de etablerte lokale nettverkene, men snarere etterlyste mer åpne og uforpliktende sosiale relasjoner av den typen de kjente fra studie- og arbeidsmiljøer i større byer. Samtidig noterte forskerne utsagn som «lokalbefolkningen ønsker ikke å bruke tid på oss som de tror bare skal flytte igjen». Dette peker mot en mulig gjensidighet i utfordringen: Tilflytterne opplever at de står utenfor etablerte sosiale fellesskap, mens lokalbefolkningen kan være tilbakeholdne med å investere tid og energi i relasjoner som oppfattes som midlertidige.

Disse observasjonene kan forstås som et uttrykk for ulike relasjonskulturer. Et klassisk sosiologisk perspektiv som kan belyse dette, er Ferdinand Tönnies' skille mellom Gemeinschaft og Gesellschaft. Gemeinschaft viser til nære og langvarige relasjoner basert på felles historie, tilhørighet og sted, mens Gesellschaft viser til mer åpne, fleksible og nettverksbaserte relasjoner knyttet til blant annet arbeid, utdanning og felles interesser. Mens mange tilflyttere er vant til relasjoner som ligner den sistnevnte formen, er lokalsamfunn ofte preget av sterkere historiske og stedbundne bånd. Utfordringen handler dermed ikke bare om inkludering, men også om ulike forventninger til hvordan relasjoner etableres, vedlikeholdes og gis verdi.

Dette perspektivet kan være særlig relevant i mindre lokalsamfunn, slik som kommunene i Lister, der sosiale nettverk ofte er tettere, mer stabile og i større grad bygget opp over tid. I større byer i Agder kan høyere mobilitet, større befolkningsutskifting og flere åpne sosiale arenaer gjøre nettverksbaserte relasjoner mer vanlige. Det betyr ikke at slike utfordringer ikke finnes i byene, men møtet mellom stedbundne og mobile relasjonsformer kan bli tydeligere på mindre steder.

I den videre utviklingen av ListerLos bør oppmerksomheten derfor ikke bare rettes mot hvordan tilflyttere kan finne sin plass i eksisterende lokale fellesskap. Det kan også være nødvendig å arbeide med kulturen i lokalsamfunnet, slik at etablerte innbyggere i større grad åpner seg for nye relasjoner, perspektiver og måter å organisere sosialt fellesskap på. Tilflyttere bringer med seg erfaringer, kompetanse og relasjonsformer som lokalsamfunnet kan lære av. Integrering bør derfor forstås som en gjensidig prosess, der både nye og etablerte innbyggere bidrar til å forme mer åpne og inkluderende fellesskap. Dette er et perspektiv som vi vil ta med i den videre utviklingen av ListerLos.

Kapittel 4. Intervju med Smaabyen Flekkefjord

I dette kapittelet presenteres notater fra intervju/samtaler med daglig leder av Smaabyen Flekkefjord. Intervjuene ble gjort Smaabyens lokaler ved to ulike tidspunkt.

Smaabyen Flekkefjord har over tid utviklet et systematisk arbeid for å gjøre Flekkefjord og regionen mer attraktiv, både for å tiltrekke nye innbyggere og for å få dem til å bli værende. Arbeidet har utviklet seg fra et mer tradisjonelt stedsutviklingsprosjekt til et bredere og mer strategisk arbeid med rekruttering, integrering og det å beholde kompetanse i regionen.

Utgangspunktet for satsingen er en erkjennelse av at attraktivitet ikke bare handler om arbeid, men om helheten i livssituasjonen. Dette er tydelig formulert i slagordet «Flytt til et mindre sted og lev et større liv», som peker på at små steder må tilby kvaliteter som går utover selve jobben. Det innebærer at både arbeidsliv, fritid, sosiale relasjoner og opplevelsen av tilhørighet må sees i sammenheng.

En sentral del av arbeidet har vært å få til et tett samarbeid mellom kommune og næringsliv. Bedriftene spiller en nøkkelrolle, ikke bare i å rekruttere arbeidskraft, men også i å bidra til at ansatte faktisk blir værende. Dette har krevd en gradvis kulturendring, der bedriftene i større grad må ta ansvar for hele livssituasjonen til de ansatte – ikke bare arbeidshverdagen. Det handler blant annet om å bidra til sosial integrering og å legge til rette for at ansatte finner sin plass i lokalsamfunnet.

Organiseringen av arbeidet er basert på en samvirkemodell der både kommune og næringsliv bidrar økonomisk og deltar aktivt. Det er etablert faste møteplasser, blant annet gjennom årlige samlinger med de største bedriftene og en arbeidsgruppe som møtes flere ganger i året. Dette gir kontinuitet og forankring i arbeidet.

Tiltakene som er utviklet, spenner bredt. Det arrangeres jevnlig samlinger og aktiviteter rettet mot ulike målgrupper, som nyansatte, studenter, jobbsøkere og personer uten etablerte nettverk. I tillegg legges det vekt på å skape sosiale arenaer der folk kan møtes uformelt og bygge relasjoner over tid. Samarbeid med frivilligheten er en viktig del av dette, og bidrar til å koble nyinnflyttede til eksisterende aktiviteter og miljøer.

Et gjennomgående prinsipp er betydningen av lavterskeltilbud, altså møteplasser der det er enkelt å delta, også alene, og hvor det er trygt å stille spørsmål og bli kjent med andre. Samtidig understrekes det at mangfoldet av tiltak er avgjørende: det er summen av mange små og store initiativer, tilpasset lokal kontekst, som til sammen skaper attraktivitet og tilhørighet.

Strategisk bygger arbeidet på en todelt logikk. På den ene siden handler det om å markedsføre stedet for å tiltrekke nye innbyggere. På den andre siden handler det om å utvikle konkrete integreringstiltak for å sikre at de som flytter til regionen, faktisk blir værende. Disse to dimensjonene er gjensidig avhengige av hverandre – integrering gir liten effekt uten tilflytting, og tilflytting gir liten effekt uten integrering.

Arbeidet har også synliggjort noen sentrale utfordringer. Det kan være krevende å få alle bedrifter til å engasjere seg, og det finnes til dels konkurranse og ulike interesser mellom aktørene. Samtidig trekkes det fram at langsiktighet, samarbeid og bevisstgjøring av bedriftenes rolle er avgjørende for å lykkes.

Samlet sett viser erfaringene fra Smaabyen Flekkefjord at arbeidet med å tiltrekke og beholde kompetanse i mindre regioner må forstås som et langsiktig og koordinert arbeid, der både næringsliv, kommune og sivilsamfunn spiller sammen. Det handler ikke om enkeltstående tiltak, men om å bygge en struktur for integrering og tilhørighet som gjør det mulig for mennesker å etablere seg – og bli værende.

Kapittel 5. Best practice

5.1. Samarbeid med KEEP

Som del av forprosjektet har ListerLos, i samarbeid med prosjektet KEEP, innhentet og analysert erfaringer fra relevante tiltak i Norge og andre nordiske land. Arbeidet er dokumentert i et eget notat, hvor det metodiske arbeidet i hovedsak er gjennomført av forsker Eugene Guribye.

Notatet bygger på dokumentstudier og kvalitative intervjuer med til sammen 25 ulike tiltak og ordninger, inkludert samlede velkomst- og integreringstilbud, kommunale tiltak, bedriftsforankrede onboardingmodeller, sosiale møteplasser, mentor- og fadderordninger og ulike former for 1-1 matching mellom tilflyttere og lokalbefolkning.

Formålet med denne delen av arbeidet har vært å identifisere hva som kjennetegner tiltak som ikke bare bidrar til rekruttering, men også til sosial inkludering, tilhørighet og fastholdelse over tid.

5.1.1 Et økosystem heller enn ett enkelt tiltak

Et sentralt funn er at det sjelden er ett enkelt tiltak som alene gir effekt. Snarere peker erfaringene i retning av at steder som lykkes, tilbyr et økosystem av komplementære tiltak. Dette kommer tydelig frem i såkalte «overbygninger» som International House Helsinki, International House Copenhagen og International Community Aarhus, samt i norske initiativer som Welcome Hub Haugalandet og Relocation Agder. Disse kombinerer informasjon, praktisk støtte, sosiale møteplasser og nettverksbygging i én samlet struktur.

Erfaringene viser at enkeltarrangementer kan fungere som en inngang, men at de i liten grad skaper varig tilhørighet dersom de ikke kobles til mer kontinuerlige og relasjonsbaserte tiltak.

5.1.2 Kombinasjon av regional koordinering og lokal gjennomføring

Et annet tydelig funn er betydningen av å kombinere regional koordinering med lokal gjennomføring. Erfaringer fra blant annet Egersundsregionen, som er organisert som et samvirke mellom kommuner og næringsliv, og Welcome Hub Haugalandet, viser hvordan en regional struktur kan gi retning, synlighet og koordinering, samtidig som det konkrete inkluderingsarbeidet skjer lokalt.

Dette er særlig relevant for Listerregionen, der variasjon mellom kommunene tilsier behov for fleksible løsninger med lokal tilpasning.

5.1.3 Arbeidsgivere som nøkkelaktører

Notatet viser også at arbeidsgivere spiller en avgjørende rolle i tiltak som lykkes med å nå nytilflyttede tidlig. I flere av casene fungerer bedriftene som inngangsport til ordningen, slik det blant annet gjøres gjennom interne on-

boardingordninger som Legos «Welcome Buddy»-program, eller gjennom mer omfattende oppfølgingsarbeid slik man tidligere har sett ved Sørlandet Sykehus. Tilsvarende arbeider aktører som Onboard Norway tett med HR-avdelinger for å koble nyansatte på relevante tilbud.

Samtidig viser erfaringene at bedriftsengasjement krever tydelige modeller og enkel integrasjon i eksisterende onboardingprosesser.

5.1.4 Tidlig oppfølging som kritisk fase

Et gjennomgående funn er betydningen av tidlig oppfølging, ofte allerede i perioden mellom signert kontrakt og oppstart i jobb. Flere av programmene tilknyttet International House Göteborg og mentor- og karriereprogrammene i Bergen Opportunity legger vekt på denne tidlige fasen.

Dette samsvarer med øvrige funn i prosjektet som viser at mye av frafallet skjer tidlig, og understreker betydningen av å etablere kontakt og oppfølging før utfordringer knyttet til tilhørighet får utvikle seg.

5.1.5 Fra informasjon til relasjon

Flere tiltak formidler informasjon gjennom nettsider, guider og arrangementer, men en sentral lærdom er at informasjon alene har begrenset effekt. De mest virkningsfulle tiltakene legger til rette for konkrete koblinger mellom mennesker.

Dette skjer for eksempel gjennom 1-1 matching i Kompis Sverige, gjennom små team rundt familier i «En god nabo» i regi av Redd Barna, eller gjennom gruppebaserte løsninger som CIRKELN-programmet i Helsinki, hvor deltakere kobles sammen basert på interesser og livssituasjon. Samtidig finnes det også tiltak som Citypolarna, som benytter digitale plattformer for å koble mennesker med lignende interesser.

Disse eksemplene illustrerer ulike tilnærminger, fra mentorbasert støtte til mer gjensidig og relasjonsbasert integrering.

5.1.6 Møteplasser og behovet for kontinuitet

Lavterskel møteplasser fremstår som en viktig inngang til sosial inkludering. Eksempler som minglearrangementene i Welcome Hub Haugalandet, «Secrets of Agder» via Relocation Agder og innflyttertreff i kommuner som Sandefjord kommune viser hvordan slike arenaer kan bidra til å synliggjøre tilbud og skape første kontakt.

Samtidig peker erfaringene på at slike tiltak må suppleres med mer kontinuerlige former for oppfølging, dersom de skal bidra til varige relasjoner og tilhørighet.

5.1.7 Digital støtte som muliggjør

Digitale løsninger benyttes i mange tiltak for å organisere informasjon, registrering og kontakt mellom deltakere. Dette gjelder blant annet løsninger som Citypolarna og Kompis Sverige, hvor registrering av interesser danner grunnlag for matching,

samt mer omfattende informasjons- og onboardingplattformer som International House Helsinki.

Erfaringene viser at slike løsninger fungerer best når de er enkle og støtter opp under sosial interaksjon, snarere enn å forsøke å erstatte den.

5.1.8 Forankring og samarbeid på tvers

Tiltakene er forankret og organisert på ulike måter, men erfaringer fra blant annet Egersundsregionen, Trainee Sør og Welcome Hub Agder viser at bred forankring på tvers av offentlig sektor, næringsliv og lokalsamfunn gir bedre stabilitet og eierskap.

Samtidig understrekes behovet for tydelige roller og aktiv koordinering for å få slike samarbeid til å fungere over tid.

5.1.9 Hva betyr dette for ListerLos

Samlet sett gir arbeidet et tydelig kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av ListerLos. Erfaringene peker særlig på behovet for et helhetlig system av tiltak, der flere innganger til sosial inkludering kombineres. Videre understrekes betydningen av å kombinere regional koordinering med lokal oppfølging, sikre tidlig kontakt gjennom arbeidsgivere, og legge til rette for faktisk relasjonsbygging gjennom møteplasser, grupper og koblinger mellom mennesker.

Samtidig viser erfaringene at digitale løsninger kan spille en viktig rolle i å strukturere og forenkle oppfølgingen. Disse prinsippene er i stor grad lagt til grunn for utviklingen av ListerLos-modellen som presenteres videre i rapporten.

5.2 Samarbeid med andre forprosjekter

Som del av forprosjektet har ListerLos hatt dialog og samarbeid med flere av de øvrige prosjektene som har mottatt støtte fra Sørlandets Kompetansefond. Dette har bidratt til erfaringsutveksling, felles datainnsamling og en bedre forståelse av hvordan ulike tilnærminger kan utfylle hverandre i arbeidet med å tiltrekke og beholde kompetanse i regionen.

Samarbeidet har særlig vært tett med prosjektene KEEP og Varme Zoner (Prøvested Flekkefjord), som begge på ulike måter adresserer problemstillinger knyttet til tilflytting, inkludering og fastholdelse.

5.2.1 Prøvested Flekkefjord - et supplerende utviklingsspor

Som del av samarbeidet med andre forprosjekter har ListerLos vært involvert i utviklingsarbeid knyttet til konseptet «Prøvested», initiert av Varme Zoner i Danmark i samarbeid med norske aktører.

Konseptet tar utgangspunkt i å invitere tilflyttere eller familier til å prøve ut livet i et lokalsamfunn over en avgrenset periode, kombinert med en strukturert innsats for å legge til rette for tilhørighet, aktivitet og hverdagsliv i denne perioden. Et

viktig premiss i modellen er å senke terskelen for å flytte til et sted, samtidig som det legges til rette for at deltakerne aktivt deltar i lokalsamfunnet mens de er der. Flekkefjord er, basert på erfaringer og vurderinger fra Varme Zoner, identifisert som godt egnet som pilot for et slikt initiativ. Våren 2026 ble det gjennomført en workshop i Flekkefjord med et utvalg lokale aktører fra næringsliv, kommune og sivilsamfunn. Arbeidet tok særlig for seg hvordan byen kan mobilisere eksisterende ressurser, skape inkluderende møteplasser og legge til rette for at tilflyttere raskt får en inngang til lokalsamfunnet.

Anbefalingene fra arbeidet peker blant annet på betydningen av sterk lokal forankring, tydelig organisering og systematisk kartlegging av lokale ressurser, relasjoner og aktiviteter. Det understrekes også at det kan være hensiktsmessig å teste ut konseptet i én kommune først, før eventuell videreføring til flere steder i regionen.

Erfaringene fra Prøvested Flekkefjord gir relevante innspill til utviklingen av ListerLos, særlig når det gjelder hvordan man kan arbeide mer intensivt i de første fasene etter tilflytting, og hvordan lokalsamfunn kan mobiliseres rundt mottak og inkludering.

Prøvested Flekkefjord representerer dermed et supplerende utviklingsspor som kan gi verdifull læring for det videre arbeidet med ListerLos. Samtidig vurderes dette som et selvstendig initiativ som eventuelt kan videreutvikles i et eget løp eller i kobling til et framtidig hovedprosjekt.

5.2.2 KEEP - regional fadderordning som komplementært initiativ

ListerLos har også hatt samarbeid med prosjektet KEEP, som har hatt som mål å utvikle en regional fadderordning rettet mot nytilflyttede arbeidstakere i Agder.

Gjennom forprosjektperioden har samarbeidet særlig vært knyttet til felles datainnsamling og innhenting av erfaringer fra nasjonale og internasjonale tiltak, noe som også er reflektert i best practice-delen av rapporten. Dette har bidratt til et bredere kunnskapsgrunnlag og en bedre forståelse av hvilke typer tiltak som kan bidra til sosial inkludering og fastholdelse over tid.

KEEP-prosjektet peker mot en mulig videre utvikling av et regionalt fadder- eller buddyprogram på tvers av virksomheter i Agder, med mål om å styrke sosial og profesjonell tilhørighet for nyansatte og deres familier.

For ListerLos er dette et relevant og interessant initiativ, særlig fordi det adresserer mange av de samme hovedutfordringene. Samtidig har forprosjektet vist at det er behov for modeller som også tar høyde for lokale forskjeller i organisering, kapasitet og arbeidsmarked.

ListerLos utvikles derfor som et eget konsept med utgangspunkt i Listerregionens organisering og forutsetninger. Samtidig vil det være naturlig å videreføre dialogen med KEEP i et eventuelt hovedprosjekt, særlig med tanke på erfaringsutveksling, mulig koordinering av tiltak og utforsking av hvordan ulike modeller kan utfylle hverandre.

5.2.3 Oppsummering - samarbeid og tydelig retning

Samlet sett har samarbeidet med andre forprosjekter bidratt til å styrke kunnskapsgrunnlaget og gi nye perspektiver på arbeidet med tilflytting og inkludering. Erfaringene viser samtidig at det finnes flere mulige tilnærminger til problemstillingen, og at disse i stor grad kan sees som komplementære.

ListerLos er utviklet som en modell tilpasset Listerregionens behov og eksisterende organisering, og vil i et eventuelt hovedprosjekt videreføres som et selvstendig arbeid. Samtidig vil det være viktig å opprettholde dialog og samarbeid med andre initiativer i Agder, både for å lære av hverandre og for å sikre best mulig effekt av de samlede tiltakene i regionen.

Kapittel 6. Videre praksis og forskning

6.1 Hva har vi lært og hvordan påvirker dette videre utforming av ListerLos?

Innledning - behov for mer systematisk arbeid med tilflytting

Arbeidet i forprosjektet viser at Listerregionen allerede har et godt fundament for videre utvikling av tilflytterarbeidet, men at det er behov for en tydeligere struktur og mer systematisk oppfølging dersom regionen skal lykkes bedre med å beholde arbeidskraft over tid. Erfaringene fra mobilitetsanalysen, workshopen, best practice-arbeidet og erfaringene fra både Region Lister og Smaabyen Flekkefjord peker i samme retning: utfordringen ligger i mindre grad i rekruttering og i større grad i hva som skjer etter at folk har fått jobb og flyttet til regionen.

Forprosjektet har synliggjort at sosial tilhørighet, nettverk og muligheten til å etablere et godt hverdagsliv er avgjørende for om nyansatte blir værende. Samtidig har arbeidet vist at mye av det som etterspørres allerede finnes i regionen, men at tilbudene i for liten grad er koordinert, synliggjort og koblet sammen på en systematisk måte.

Et sterkt utgangspunkt i Region Lister og lokale aktører

Region Lister har i dag en etablert organisering som gir et godt utgangspunkt for videre utvikling. Gjennom arbeidet med den regionale portalen www.regionlister.no, aktiv og kontinuerlig markedsføring i sosiale medier, utvikling og gjennomføring av møteplasser og arrangementer, samt et tett samarbeid med om lag 80 medlemsbedrifter, er det allerede bygget opp en struktur med både kapasitet, finansiering og legitimitet. Dette innebærer at viktige grunnmurer allerede er på plass, blant annet når det gjelder synlighet, rekruttering og arrangementer. ListerLos representerer dermed ikke en ny, isolert satsing, men en videreutvikling der onboarding og integrering blir det siste og avgjørende «beinet» i Region Listers arbeid.

Det er samtidig etablert sterke lokale miljøer gjennom attraktivitetsselskaper og initiativer i de ulike kommunene. I et eventuelt hovedprosjekt vil det derfor være avgjørende å styrke disse miljøene, ikke erstatte dem. De lokale aktørene har kunnskap om sted, relasjoner og nettverk som er helt avgjørende for å lykkes med det som i praksis er et relasjonelt arbeid.

Effektiv ressursbruk som premiss

En sentral lærdom fra forprosjektet er at effektiv ressursbruk er helt avgjørende. Listerregionen består av relativt små fagmiljøer, og det er begrenset kapasitet til å bygge opp nye administrative strukturer. Dette gjør det nødvendig å utvikle løsninger der man bruker menneskelige ressurser der de har størst effekt – i møte med mennesker – og samtidig reduserer tidsbruk på administrasjon, koordinering og utsendelser.

Digital onboarding som nøkkelgrep

I denne sammenhengen fremstår utviklingen av et digitalt og i stor grad automatisert onboardingsystem som et helt sentralt grep. Skissen som er utviklet i forprosjektet viser en flyt der arbeidsgiver sender en standardisert velkomst til den nyansatte med lenke videre til en onboardingsside på regionlister.no, slik at ListerLos kobles inn tidlig – gjerne mellom signert kontrakt og oppstart. På denne måten blir tilflytterservice en integrert del av arbeidsgivernes eget onboardingløp.

Systemet vil fungere som en felles inngang til ListerLos, der nyansatte registrerer navn, bedrift og kontaktinformasjon og samtidig svarer på et kort kartleggingsskjema. Dette skjemaet skal gi innsikt i blant annet tilknytning til stedet, livssituasjon, interesser og eventuelle behov knyttet til partner eller familie. Et slikt oppsett gjør det mulig å fange opp sentrale forhold tidlig i prosessen, og svarene vil samtidig gi den lokale ListerLosen et bedre grunnlag for å forberede den første samtalen og gjøre oppfølgingen mer relevant og treffsikker.

En viktig styrke ved løsningen er at den nyansatte selv kan velge hvilken type oppfølging og informasjon vedkommende ønsker. Det kan for eksempel gjelde ønske om kontakt med lokal ListerLos, invitasjoner til bestemte arrangementer, nyhetsbrev eller annen relevant informasjon. Dette gjør ordningen mer samtykkebasert og behovsstyrt, og bidrar til at kommunikasjonen oppleves som relevant fremfor generell.

En annen viktig side ved systemet er graden av automatisering. Når nyansatte melder interesse for arrangementer eller informasjon, kan invitasjoner og kommunikasjon sendes automatisk basert på disse valgene. Systemet kan også brukes til å følge opp tilflyttere over tid, for eksempel etter seks måneder og ett år, uten at dette krever manuell oppfølging i hvert enkelt tilfelle. Dette gjør det mulig å håndtere et større volum av tilflyttere samtidig som ressursene brukes mer effektivt. Systemet bidrar dermed ikke bare til bedre oppfølging, men også til at de som arbeider med ListerLos kan bruke tiden sin på mer verdiskapende oppgaver.

Rollen til ListerLos - tydelig arbeidsdeling

Etableringen av et digitalt system legger også til rette for en tydelig arbeidsdeling mellom en sentral og en lokal funksjon i ListerLos.

Den sentrale ListerLos-funksjonen i Region Lister vil ha ansvar for utvikling, drift og videreutvikling av onboardingsystemet, samt opplæring av både bedrifter og lokale ListerLosere i hvordan systemet brukes. Den sentrale funksjonen vil også koordinere samarbeidet med medlemsbedrifter, sikre at nyansatte fanges opp tidlig i prosessen, utvikle felles rutiner og sørge for erfaringsdeling på tvers av kommunene. Videre vil denne funksjonen ha en viktig rolle i å følge opp dataflyt, kvalitet i registreringene og hvordan systemet brukes i praksis, slik at ordningen utvikles på en mest mulig konsistent måte på tvers av regionen.

De lokale ListerLosene, som er forankret i attraktivitetsselskapene i kommunene, vil ha en mer operativ og relasjonell rolle. Deres arbeid vil i hovedsak dreie seg om oppfølging av nyansatte som ønsker kontakt, kobling til relevante aktiviteter og nettverk, og samarbeid med lokale aktører i kommune, næringsliv og frivillighet. De lokale ListerLosene vil også ha ansvar for å kartlegge hvilke tilbud som finnes

lokalt, bidra til å synliggjøre disse, og identifisere behov for nye aktiviteter eller møteplasser. I tillegg vil de ha en viktig rolle i å rekruttere og følge opp faddere, og bidra til at disse fungerer som en reell støtte for nytilflyttede. Samlet innebærer dette at oppgavene i større grad flyttes bort fra administrasjon og over til relasjonsbygging, koordinering og utvikling av lokale tiltak.

Fra administrasjon til målrettet oppfølging

Bruken av et automatisert onboardingsystem innebærer at både den sentrale og de lokale rollene i mindre grad vil være preget av manuelt og administrativt arbeid. I stedet frigjøres tid til oppgaver som har større betydning for om tilflyttere faktisk blir værende. Dette inkluderer tettere oppfølging av nyansatte, dialog med bedrifter om hvordan de kan styrke sitt onboardingarbeid, samarbeid med frivillighet og faddere, og utvikling av møteplasser og aktiviteter som skaper tilhørighet.

Organisering - regional struktur og lokal forankring

Erfaringene fra forprosjektet viser tydelig at en modell for ListerLos må kombinere regional struktur med lokal gjennomføring. Region Lister har forutsetninger for å ta en koordinerende rolle, mens det konkrete inkluderingsarbeidet må skje lokalt. Denne kombinasjonen gjør det mulig å både sikre kvalitet og systematikk, og samtidig ta hensyn til lokale forskjeller og behov.

Tiltak må tilpasses ulike livssituasjoner

Et annet viktig læringspunkt er at tilflyttere ikke er en ensartet gruppe. Behovene varierer med alder, livssituasjon, familieforhold og tidligere tilknytning til regionen. Det er derfor viktig at ListerLos legger til rette for flere innganger og fleksible løsninger, enten det er gjennom arrangementer, fadderordninger, nettverk eller mer individuell oppfølging. Muligheten til å samle inn informasjon om blant annet partner- og familiesituasjon allerede ved registrering gjør det lettere å tilpasse oppfølgingen til den enkeltes faktiske situasjon.

Kunnskapsbasert utvikling og kontinuerlig læring

En av de viktigste mulighetene i videre arbeid er å utvikle ListerLos som en kunnskapsbasert modell. Gjennom det digitale onboardingsystemet vil det kunne samles data om deltakelse, interesser, behov og bruk av ulike tilbud. Dette kan kombineres med registerdata og kvalitative erfaringer fra tilflyttere, bedrifter og lokale aktører. Samlet gir dette et langt bedre grunnlag for å forstå hva som faktisk virker, og for å justere tiltakene over tid.

Et særlig viktig poeng i denne sammenhengen er muligheten for å sende ut korte spørreundersøkelser automatisk med jevne mellomrom. Dersom tilflyttere får tilsendt enkle oppfølgingsspørsmål etter for eksempel seks måneder, ett år og senere i forløpet, vil det være mulig å få systematisk kunnskap om trivsel, tilhørighet, deltakelse i aktiviteter og planer om å bli værende i regionen. Dette styrker ikke bare den praktiske oppfølgingen, men gir også et viktig grunnlag for forsknings- og evalueringsdelen i et eventuelt hovedprosjekt. På denne måten blir systemet ikke bare et verktøy for drift, men også et redskap for læring og kunnskapsutvikling.

På denne måten kan ListerLos utvikles som en lærende modell, der beslutninger i større grad baseres på dokumentert erfaring og innsikt, og ikke kun på antakelser.

Overføringsverdi og videre potensial

Samtidig peker arbeidet på at modellen har en tydelig overføringsverdi. En struktur som kombinerer digital onboarding, regional koordinering og lokal oppfølging vil kunne være relevant også for andre regioner med tilsvarende utfordringer.

Avslutning - fra prosjekt til varig struktur

Avslutningsvis viser forprosjektet at ListerLos ikke bør forstås som et enkelt tiltak, men som en struktur for hvordan regionen kan arbeide mer systematisk med å ta imot og inkludere nye arbeidstakere. Ved å bygge videre på eksisterende arbeid i Region Lister, styrke lokale aktører og samtidig utvikle et effektivt onboardingsystem, legges det til rette for en modell der ressursene brukes mer målrettet og effekten kan dokumenteres over tid. Målet er at en slik modell i et hovedprosjekt etter hvert kan bli en integrert del av det eksisterende samarbeidet mellom næringsliv, kommuner og regionale aktører, og på sikt i stor grad kunne driftes videre som en naturlig del av regionens arbeid med å tiltrekke og beholde kompetanse.

6.2 Hvordan kan dette måles/evalueres

6.2.1 Programteori

Et sentralt utgangspunkt for tiltaket er at det å beholde nye arbeidstakere ikke bare er et spørsmål om arbeidsforholdet i snever forstand, men også om hvorvidt arbeidstakeren utvikler sosial og stedlig forankring i kommunen. De empiriske funnene i forprosjektet peker i retning av at nye arbeidstakere uten lokal stedstilknytning har lavere sannsynlighet for å bli værende i arbeidsstedskommunen over tid sammenlignet med arbeidstakere som har en form for tilknytning til området. En nærliggende tolkning er at graden av fastholdelse henger sammen med hvor raskt og hvor sterkt den enkelte utvikler sosial forankring, praktisk lokalkunnskap og opplevelse av å høre til. Programteorien bak tiltaket tar utgangspunkt i at denne prosessen kan styrkes gjennom målrettet sosial integrering i den første fasen etter ansettelse.

Tiltaket er derfor bygget opp rundt det som her omtales som "ListerLos" – lokale koordinatorene eller ildsjeler som fungerer som et bindeledd mellom nye arbeidstakere, virksomhetene og lokalsamfunnet. Tanken er at nye medarbeidere tidlig i onboardingfasen blir kontaktet og invitert inn i et strukturert, lavterskel sosialt tilbud. I praksis forutsettes dette støttet av en digital onboarding-løsning, der arbeidsgiver sender en standardisert velkomst med lenke til en egen onboarding-side, slik at ListerLos kobles inn allerede mellom signert kontrakt og oppstart. Den digitale løsningen gjør det mulig å integrere tilflytteroppfølging i arbeidsgivers ordinære onboarding-løp og samtidig innhente tidlige opplysninger om kontaktinformasjon, livssituasjon, interesser og oppfølgingsbehov. Dette kan bidra til å gjøre den første kontakten mer systematisk, samtykkebasert og treffsikker. Gjennom månedlige arrangementer i lokalmiljøet skal deltakerne få anledning til å møte

andre nye arbeidstakere, men også lokale frivillige, representanter fra kultur- og idrettsliv og andre personer som kan fungere som inngangsporter til lokalsamfunnet. Formålet er ikke bare å skape trivsel på kort sikt, men å bidra til at nye arbeidstakere utvikler relasjoner, gjentatte møteplasser og en opplevelse av lokal tilhørighet i løpet av det første året.

Den underliggende virkningskjeden kan beskrives slik: Tiltaket tilbyr tidlig kontakt, personlig oppfølging og regelmessige arenaer for sosial deltakelse. Dette antas å senke terskelen for å delta, redusere opplevelsen av å stå alene i en ny situasjon og gjøre det enklere å etablere både svake og sterke sosiale bånd. Svake bånd – det vil si kjennskap til andre personer i området, kunnskap om aktiviteter og tilgang til uformell informasjon – kan gjøre det lettere å finne seg til rette i hverdagen. Sterkere bånd – for eksempel vennskap, nettverk eller fast deltakelse i fritidsaktiviteter – kan bidra til at kommunen i større grad oppleves som et sted en ønsker å bli. På denne måten er hypotesen at sosial integrering kan virke som en bro mellom arbeidsrelasjonen og stedet som sådan: Arbeidstakeren blir ikke bare værende fordi en har en jobb, men fordi en etter hvert opplever å ha et liv og en sosial forankring i kommunen - dvs en stedstilknytning.

Programteorien forutsetter videre at det er særlig viktig å komme tidlig inn. Mange beslutninger om å bli eller reise tas sannsynligvis ikke først etter flere år, men utvikles i løpet av de første månedene gjennom små erfaringer: om en finner noen å være sammen med, forstår lokale koder, får oversikt over tilbud, opplever seg ønsket og ser realistiske muligheter for å etablere seg. Tiltaket er derfor lagt opp som et tidlig og repeterende integreringsløp i det første året. Gjennom jevnlig oppfølging og månedlige fysiske arrangementer, søker tiltaket å holde en relasjon varm over tid og motvirke at deltakelsen stopper opp etter et første møte. Den digitale løsningen kan her fungere som et viktig støtteverktøy ved å automatisere deler av kommunikasjonen, for eksempel utsending av invitasjoner, påminnelser og oppfølging. Dette gjør det lettere å opprettholde kontakt over tid og kan redusere risikoen for at deltakere faller ut av oppfølgingen etter den første fasen. En slik gjentakelse er viktig fordi stedstilknytning normalt utvikles gradvis heller enn som et resultat av ett enkelt tiltak.

Samtidig bygger programteorien på noen sentrale forutsetninger. For det første må virksomhetene være villige til å bidra til at nye ansatte faktisk blir invitert inn i tilbudet som en del av onboardingen. For det andre må arrangementene oppleves som relevante, inkluderende og praktisk tilgjengelige. For det tredje må Lister-Losen ha tilstrekkelig kapasitet og lokal legitimitet til å skape kontakt og senke terskelen for deltakelse. Dersom tilbudet blir for generelt, for sporadisk eller for løsrevet fra deltakernes faktiske behov, er det mindre sannsynlig at tiltaket utløser den typen relasjoner og tilhørighet som programteorien bygger på. I praksis betyr dette at tiltakets kvalitet ikke bare avhenger av om arrangementer gjennomføres, men også av hvordan de gjennomføres, hvem som møter opp, og om deltakerne opplever at de blir sett og inkludert.

6.2.2 Evaluering

På bakgrunn av dette bør evalueringen ha to hovedkomponenter: en effekteval-

uering og en implementerings- eller prosessevaluering. Effektevalueringen skal undersøke om tiltaket faktisk bidrar til høyere fastholdelse enn et mer begrenset eller ordinært onboardingtilbud. Den enkleste formen vil være å sammenligne nye arbeidstakere som får tilbud om deltakelse i ListerLos-opplegget, med en kontroll- eller sammenligningsgruppe som mottar standard onboarding. Dersom det er praktisk og etisk mulig, vil en tilfeldig tildeling av tilbudet til ulike grupper av nye arbeidstakere gi det sterkeste grunnlaget for å vurdere effekt. Dersom dette ikke lar seg gjennomføre, kan en i stedet benytte et kvasi-eksperimentelt design, for eksempel ved å sammenligne virksomheter, kommuner eller kohorter som får ulik grad av tilbud over tid.

Hovedutfallet i den kvantitative effektevalueringen bør være fastholdelse i samme arbeidsstedskommune etter ett, to, tre og fire år, i tråd med den analysen som allerede er etablert. I tillegg kan det være nyttig å se på mer nærliggende delutfall, som om personen fortsatt er sysselsatt i regionen, om vedkommende har flyttet til kommunen, og om vedkommende fortsatt er registrert i samme virksomhet eller kommune. Et viktig analytisk poeng er at tilbud om deltakelse ikke nødvendigvis er det samme som faktisk deltakelse. Det kan derfor være relevant å skille mellom effekten av å bli tilbudt tiltaket og effekten blant dem som faktisk deltar i flere arrangementer. Dette gir mulighet for å undersøke både den samlede virkningen av ordningen og om det finnes en dose-respons-sammenheng, der høyere eksponering gir sterkere effekt.

Prosessevalueringen bør samtidig belyse hvordan tiltaket faktisk ble gjennomført, og om det ble realisert slik programteorien forutsetter. Her vil en kombinasjon av enkle kvantitative indikatorer og kvalitative data være særlig nyttig. På den kvantitative siden bør en registrere hvor mange arrangementer som ble gjennomført, hvor mange deltakere som ble invitert, hvor mange som møtte, hvor mange som kom tilbake flere ganger, og hvordan deltakelsen utviklet seg over tid. Dersom den digitale onboardingsløsningen tas i bruk, vil denne samtidig kunne gi et mer presist datagrunnlag for prosessevalueringen. Systemet kan for eksempel registrere hvor mange nyansatte som faktisk mottok lenke til tilbudet, hvor mange som åpnet og registrerte seg og utviklingen over tid. Dette gir bedre muligheter for å skille mellom manglende tilbud, manglende respons og manglende faktisk deltakelse. Det vil også være relevant å dokumentere sammensetningen av deltakerne, for eksempel etter kommune, bransje, alder, kjønn og om de kom alene eller i følge. Enkle tilfredshetsmålinger etter arrangementene kan gi informasjon om hvordan tilbudet ble opplevd, og om deltakerne fant det relevant, inkluderende og nyttig.

Den kvalitative delen av prosessevalueringen bør undersøke hvordan og hvorfor tiltaket virker – eller ikke virker – i praksis. Her kan en gjennomføre intervjuer eller fokusgrupper med deltakere, ListerLoser, arbeidsgivere og eventuelt frivillige aktører. Sentrale spørsmål vil være om deltakerne opplevde å bli kontaktet på en god måte, om arrangementene bidro til nye bekjentskaper, om språklige eller kulturelle barrierer ble håndtert godt, og om deltakerne i etterkant faktisk oppsøkte andre aktiviteter eller personer i lokalmiljøet. Det vil også være relevant å undersøke hva som hemmer deltakelse: praktiske forhold som arbeidstid, transport og familiesituasjon, men også mer subtile forhold som om tilbudet oppleves

som sosialt trygt, relevant eller tilpasset ulike deltakergrupper.

Et godt evalueringsdesign vil dermed bygge på en kombinasjon av registerdata, tiltaksdata, korte spørreundersøkelser og kvalitative intervjuer. Registerdata kan brukes til å måle fastholdelse og mobilitet over tid. Tiltaksdata kan dokumentere hvem som fikk tilbud, hvem som deltok, og hvor ofte. Den digitale onboardingsløsningen kan her være en sentral kilde til slike data. Den kan både dokumentere selve rekrutteringsløpet inn i tiltaket og brukes til å distribuere korte kartleggings- og oppfølgingsskjemaer ved oppstart, etter seks måneder og etter tolv måneder. På denne måten kan løsningen bidra til mer standardisert datainnsamling og samtidig redusere behovet for manuell oppfølging i hvert enkelt tilfelle. En kort spørreundersøkelse ved oppstart og etter seks til tolv måneder kan måle utvikling i forhold som sosialt nettverk, opplevelse av tilhørighet, kjennskap til lokale tilbud og planer om å bli boende. Disse variablene er viktige fordi de kan fungere som mellomliggende utfallsmål og dermed belyse selve mekanismen i programteorien: Hvis tiltaket virker, bør en kunne se tegn til økt nettverk, sterkere stedstilknytning og høyere opplevd inkludering før en nødvendigvis ser full effekt på langsiktig fastholdelse.

Samlet sett hviler programteorien på en enkel, men plausibel antakelse: det er lettere å beholde nye arbeidstakere når de ikke bare finner en jobb, men også finner mennesker, arenaer og tilhørighet i lokalsamfunnet. Tiltaket med ListerLoser søker å gjøre denne prosessen mer systematisk og mindre tilfeldig ved å organisere kontakt, møteplasser og sosial integrering tidlig i ansettelsesforløpet. Evalueringen bør derfor ikke bare undersøke om deltakerne blir værende lenger, men også om tiltaket faktisk lykkes med å skape de relasjonene, erfaringene og den lokale forankringen som programteorien bygger på.

Appendiks

Tabell A1 Bosatte og arbeidsforhold. Antall personer.

Bosted 1/1-2026	Total	25-62 år	25-62 år, med jobb	Arbeidssted hjemkommune	Arbeidssted øvrige Agder
Lindesnes	23 699	11 143	8 580	5 742	2 053
Farsund	9 951	4 548	3 611	2 401	793
Flekkefjord	9 371	4 298	3 408	2 369	426
Lyngdal	10 919	5 071	3 994	2 407	1 242
Hægebostad	1 795	876	708	387	285
Kvinesdal	6 245	2 897	2 262	1 283	713
Sirdal	1 912	917	790	615	30
Personer, total	63 890	29 757	23 357	15 195	5 521

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i kolonnen ikke nødvendigvis til totalen.

Populasjonen er bosatte per 1/1-2026, uavhengig av arbeidssted.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A2 Bosatte. Pendling til jobb. Prosent.

Arbeidssted, prosent				
Bosted 1/1-2026	Hjemkommune	Øvrige Agder	Øvrige Norge	Total
Lindesnes	66,9	23,9	9,1	100
Farsund	66,5	21,9	11,6	100
Flekkefjord	69,5	12,5	18,1	100

Arbeidssted, prosent					Rapportering ListerLos
Lyngdal	60,2	31,1	8,7	100	
Hægebostad	54,1	39,8	6,1	100	
Kvinesdal	56,4	31,4	12,2	100	
Sirdal	78,4	3,8	17,7	100	
Total	65,1	23,7	11,3	100	

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer kolonnene ikke nødvendigvis til totalen.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A3 Bosatte. Kjønn, innvandring og aldersgrupper. Prosent.

	Lindesnes	Farsund	Flekkefjord	Lyngdal	Hægebostad	Kvinesdal	Sirdal	Total
Mann	53.3	53.2	53.5	53.1	54.2	54.1	51.7	53.3
Norsk	78.3	78.6	76.9	76.8	84.9	79.2	80.3	78.2
25-34	22.6	23.5	24.2	24.7	24.9	23.7	24.9	23.5
35-44	27.4	25.1	26.7	27.2	26.2	27.9	27.6	26.9
45-54	27.7	28.0	26.9	28.0	28.2	25.4	25.0	27.3
55-62	22.5	23.5	22.7	20.2	19.6	23.1	23.8	22.3
Personer	8568	3608	3405	4000	714	2264	783	23351

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i aldersgruppene per kommune ikke nødvendigvis til 100.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A4 Bosatte. Yrkesgrupper. Prosent.

	Lindesnes	Farsund	Flekkefj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvinesdal	Sirdal	Total
Ledere	8.1	8.1	8.2	7.3	9.1	6.8	8.0	7.9
Akademiske yrker	23.4	20.6	24.7	20.6	21.1	18.1	19.9	21.9
Høyskoleyrker	14.4	11.4	14.2	11.1	10.8	12.5	11.5	12.9
Kontoryrker	3.8	3.6	5.1	4.9	3.2	3.7	3.1	4.1
Salgs- og serviceyrker	19.2	20.0	19.5	22.0	16.4	22.3	20.2	20.1
Håndverkere	10.8	10.8	11.5	11.8	13.3	12.9	11.4	11.3
Prosess, maskin, transp.	9.2	13.9	7.3	11.2	9.9	10.7	11.4	10.2
Renholdere, hjelpearb.	5.3	5.5	4.7	6.0	3.6	7.7	6.4	5.6
Øvrige yrker	6.0	6.2	4.9	5.4	9.8	5.1	8.0	5.8
Personer	8568	3608	3405	4000	714	2264	783	23351

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i en kolonne ikke nødvendigvis til 100.

Øvrige yrker er uoppgitte, militære og primære yrker. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A5 Bosatte. Utdanningsnivå. Prosent.

	Lindesnes	Farsund	Flekkefj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvinesdal	Sirdal	Total
Grunnskole	10.3	12.5	10.2	12.6	9.3	13.9	8.3	11.3
Videregående	1.8	2.9	1.4	1.5	2.3	2.1	3.1	2.0
Vgs., avsluttende	40.8	44.8	39.8	44.5	46.5	47.1	42.3	42.7
Vgs., påbygging	4.9	6.2	6.8	5.8	4.9	7.4	7.1	5.8
UH-ut., lavere nivå	31.5	25.8	31.4	28.0	27.9	23.1	29.5	29.1
UH-ut., høyere nivå	10.5	7.9	10.3	7.6	6.3	6.4	8.2	9.0
Personer	8369	3521	3326	3903	709	2234	733	22801

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i en kolonne ikke nødvendigvis til 100.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A6 Arbeidstakere. Antall og bosteder.

	Arbeidstakere	Bosted, prosent	
Arbeidssted	(25-62 år)	Arbeids-kommune	Øvrige Agder
Lindesnes	7 237	79.3	18.8
Farsund	2 945	81.4	16.7
Flekkefjord	3 306	71.6	21.8
Lyngdal	3 703	65.1	31.6
Hægebostad	620	61.3	30.5
Kvinesdal	1 794	71.1	26.9
Sirdal	853	72.1	17.9
Total	20 446	74.3	22.3

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer kolonnene ikke nødvendigvis til totalen. Populasjonen er arbeidstakere per november 2025, uavhengig av bosted. Arbeidssted for hovedarbeidsgiver. Bosteder ifølge Folkeregisteret per 1/1-2026.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A7 Arbeidstakere. Kjønn, innvandring og aldersgrupper. Prosent.

	Lindesnes	Farsund	Flekkefjord	Lyngdal	Hægebostad	Kvinesdal	Sirdal	Total
Mann	51.3	50.9	47.0	49.8	50.3	46.0	55.9	50.0
Norsk	76.8	76.5	76.2	76.9	78.5	79.2	80.8	77.2
25-34	24.5	23.4	26.0	23.9	23.4	22.4	22.5	24.1

	Lindesnes	Farsund	Flekkefjord	Lyngdal	Hægebostad	Kvinesdal	Sirdal	Total
35-44	27.3	26.3	26.2	26.9	27.9	29.0	26.6	27.0
45-54	26.4	27.3	26.5	28.4	28.5	24.7	26.6	26.9
55-62	21.8	22.8	21.2	21.1	18.7	23.7	23.8	21.9
Antall	7235	2947	3303	3708	620	1794	853	20457

Note: På grunn av støylegging i microdata.no aldersgruppene ikke nødvendigvis til 100. Populasjonen er arbeidstakere per november 2025, uavhengig av bosted. Arbeidssted for hovedarbeidsgiver. Bosteder ifølge Folkeregisteret per 1/1-2026.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A8 Arbeidstakere. Yrkesgrupper. Prosent.

	Lind.	Farsd.	Flekkfj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvid.	Sirdal	Total
Ledere	7.8	8.0	8.4	8.8	5.8	7.4	10.2	8.1
Akademiske yrker	22.1	19.6	26.5	21.6	21.8	23.8	16.5	22.3
Høyskoleyrker	13.1	9.3	14.4	10.1	11.5	9.8	9.8	11.8
Kontoryrker	3.7	3.4	5.8	5.2	3.2	4.2	3.4	4.2
Salgs- og serviceyrker	21.5	22.2	21.4	24.9	14.2	23.4	18.5	22.0
Håndverkere	9.4	11.3	11.4	11.2	11.1	7.2	9.7	10.2
Prosess, maskin, transp.	9.2	13.2	4.0	9.1	15.0	9.3	9.3	9.1
Renholdere, hjelpearb.	6.6	5.1	3.9	4.0	5.2	7.5	13.8	5.8
Øvrige yrker	6.9	7.7	4.8	5.6	11.9	7.1	8.6	6.6
Personer	7235	2947	3303	3708	620	1794	853	20457

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i en kolonne ikke nødvendigvis til 100.

Øvrige yrker er uoppgitte, militære og primære yrker. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A9 Arbeidstakere. Utdanningsnivå. Prosent.

	Lind.	Farsd.	Flekkfj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvid.	Sirdal	Total
Grunnskole	11.4	13.4	9.6	13.0	12.1	12.9	10.1	11.8
Videregående	1.9	3.1	1.6	2.0	1.6	1.7	2.5	2.1
Vgs., avsluttende	40.8	44.1	38.2	43.5	42.1	44.1	44.8	41.9
Vgs., påbygging	4.5	4.9	6.4	5.0	3.1	5.0	6.3	5.1
UH-ut., lavere nivå	32.0	26.7	32.9	28.3	30.7	27.8	25.6	30.1
UH-ut., høyere nivå	9.5	7.7	11.0	8.0	7.2	9.0	9.1	9.1
Personer	7057	2865	3226	3587	610	1763	811	19892

Note: På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i en kolonne ikke nødvendigvis til 100.

Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A10 Arbeidstakere - kvinner. Yrkesinntekt, median, 1000 NOK, 2024.

Yrkesgruppe	Lind.	Farsd.	Flekkfj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvid.	Sirdal	Total
Ledere	722.2	748.4	721.6	697.7	732.0	730.8	712.1	724.4
Akademiske	599.0	599.7	622.6	593.6	512.8	593.6	631.4	600.0
Høyskole	597.6	539.3	579.9	514.9	522.6	565.1	582.7	564.5
Kontor	511.3	496.4	463.6	469.9	447.8	490.4	457.3	485.1
Salg- og service	393.4	417.7	427.9	374.0	374.6	415.8	468.7	402.9
Håndverk	399.4	384.1	548.3					451.1
Pros., mask, trans.	466.3	501.1	401.5	472.5		512.2		470.2
Renholdere, hj.arb.	350.4	351.5	367.1	370.6	406.4	338.2	472.2	367.3
Øvrige yrker	389.7	512.1	411.7	287.6	309.9	512.0	459.1	413.1

Yrkesgruppe	Lind.	Farsd.	Flekkfj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvid.	Sirdal	Total
Total	496.1	498.3	509.8	473.8	455.0	501.3	523.7	496.7

Note: Median yrkesinntekt for kalenderåret 2024 i tusen kroner. I enkelte tilfelle kan medianen ikke vises grunnet hennsyn til personvernet. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A11 Arbeidstakere - menn. Yrkesinntekt, median, 1000 NOK, 2024.

Yrkesgruppe	Lind.	Farsd.	Flekkfj.	Lyngdal	Hægeb.	Kvid.	Sirdal	Total
Ledere	873.1	847.9	890.7	861.5	985.1	857.6	920.5	873.7
Akademiske	715.2	723.6	769.8	709.7	770.2	654.5	794.9	719.1
Høyskole	796.5	811.2	766.0	748.3	884.7	829.2	893.4	788.0
Kontor	607.4	557.7	528.9	589.7		443.3		564.2
Salg- og service	518.2	572.2	482.2	493.0	419.8	484.6	620.5	508.6
Håndverk	622.8	636.6	666.9	620.4	558.5	679.2	689.5	633.5
Pros., mask, trans.	588.5	620.5	578.0	554.8	729.3	724.2	626.9	606.5
Renholdere, hj.arb.	605.9	603.1	379.3	599.9		643.4	922.1	614.2
Øvrige yrker	583.2	591.7	733.4	579.2	579.9	604.2	656.3	608.6
Total	650.6	658.6	701.8	630.6	676.5	686.5	775.6	661.6

Note: Median yrkesinntekt for kalenderåret 2024 i tusen kroner. I enkelte tilfelle kan medianen ikke vises grunnet hennsyn til personvernet. Kilde: Egne beregninger og microdata.no.

Tabell A12 Beskrivende statistikk for nye arbeidstakere, prosent

	Lister, gruppe a) og d) *	Øvrige Agder/Norge, gruppe b) og c) **	Bosatte ***
Mann	49,2	59,6	53,3
Norsk	78,0	75,6	78,2
25-34 år	36,7	45,9	23,5
55-62 år	12,0	11,1	22,3
Alder, gj.snitt	40,2	38,7	44,1
Bosted 16 år, Lister-Lindesnes	58,9	12,3	49,4
Bosted 16 år, hele Agder	75,6	46,6	74,8

Note: Populasjonen i tabellen er nye arbeidstakere i Lister-Lindesnes-regionen. * Første kolonne er en delmengde av arbeidstakere i gruppe a) og d) jvf Tabell 2; personer som enten var bosatt i Lister-Lindesnes-regionen året før det nye arbeidsforhold eller personer som tidligere hadde jobb i en annen kommune i regionen. ** Andre kolonne er arbeidstakere som året før det nye arbeidsforholdet hadde arbeidssted i det øvrige Agder eller en annen plass i Norge, dvs. gruppe b) eller c). Se Tabell 2. *** Siste kolonne er alle bosatte i det seneste tilgjengelige statistikkåret. På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i kolonnen ikke alltid til totalen. Kilde: Egne beregninger og microdata.no

Tabell A13 Utdanningsnivå for nye arbeidstakere, prosent

Utdanningsnivå	Lister, gruppe a) og d) *	Øvrige Agder/Norge, gruppe b) og c) **	Bosatte ***
Grunnskole	12,1	10,3	11,3
Videregående	1,0	1,4	2,0
Vgs., avsluttende	37,9	29,3	42,7
Vgs., påbygging	4,5	4,5	5,8
UH-ut., lavere nivå	31,8	33,2	29,1
UH-ut., høyere nivå	10,8	18,5	9,0

Utdanningsnivå	Lister, gruppe a) og d) *	Øvrige Agder/Norge, gruppe b) og c) **	Bosatte ***
Oppgitt	1,6	2,3	0,0
Total	100	100	100

Note: Populasjonen i tabellen er nye arbeidstakere i Lister-Lindesnes-regionen. * Første kolonne er en delmengde av arbeidstakere i gruppe a) og d) jvf Tabell 2; personer som enten var bosatt i Lister-Lindesnes-regionen året før det nye arbeidsforhold eller personer som tidligere hadde jobb i en annen kommune i regionen. ** Andre kolonne er arbeidstakere som året før det nye arbeidsforholdet hadde arbeidssted i det øvrige Agder eller en annen plass i Norge, dvs. gruppe b) eller c). Se Tabell 2. *** Siste kolonne er alle bosatte i det seneste tilgjengelige statistikkåret. På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i kolonnen ikke alltid til totalen. Kilde: Egne beregninger og microdata.no

Tabell A14 Yrkesgrupper for nye arbeidstakere, prosent

Yrkesgrupper	Lister, gruppe a) og d) *	Øvrige Agder/Norge, gruppe b) og c) **	Bosatte ***
Ledere	6,7	9,6	7,9
Akademiske yrker	24,3	26,5	21,9
Høyskoleyrker	12,8	15,6	12,9
Kontoryrker	4,5	3,4	4,1
Salgs- og serviceyrker	16,8	13,8	20,1
Håndverkere	9,5	9,8	11,3
Prosess, maskin, transport mv.	6,9	5,1	10,2
Renholdere, hjelpearbeidere	5,1	3,1	5,6
Øvrige yrker	13,7	13,7	5,8
Total	100	100	100

Note: Populasjonen i tabellen er nye arbeidstakere i Lister-Lindesnes-regionen. * Første kolonne er en delmengde av arbeidstakere i gruppe a) og d) jvf Tabell 2; personer som enten var bosatt i Lister-Lindesnes-regionen året før det nye arbeidsforhold eller personer som tidligere hadde jobb i en annen kommune i regionen. ** Andre kolonne er arbeidstakere som året før det nye arbeidsforholdet hadde arbeidssted i det øvrige Agder eller en annen plass i Norge, dvs. gruppe b) eller c). Se Tabell 2. *** Siste kolonne er alle bosatte i det seneste tilgjengelige statistikkåret. På grunn av støylegging i microdata.no summer cellene i kolonnen ikke alltid til totalen. Kilde: Egne beregninger og microdata.no