

# Tilflyttings- og rekrutteringsarbeid i distriktene – en oppsummering av kunnskap

---



Notat til Demografiutvalget

## Innhold

Sammendrag .....	3
Innledning .....	4
Bakgrunn, problemstillinger og avgrensing.....	4
Strukturelle betingelser i endring.....	5
Resultater og effekter av kommunalt tilflyttingsarbeid.....	6
Omfang og innretning på kommunenes arbeid .....	6
Tilflyttingsarbeidet virker i det små .....	7
Mulige bieffekter.....	9
Hvilke strategier, virkemidler og handlingsrom har kommunene for å påvirke tilflytting, rekruttering og inkludering?.....	9
Behov for data og analyse.....	9
Arbeidsmarked, rekruttering av arbeidskraft og næringsutviklerrollen .....	10
Regionale traineeordninger .....	11
Sysselsetting og inkludering av innvandrere .....	12
Boligpolitikk.....	14
Tettstedsutvikling.....	16
Oppsummering og konklusjoner .....	18
Referanser .....	21
Andre kilder:.....	23
Vedlegg: Illustrasjoner .....	24
Rekruttering av innbyggere: Råd til kommunene .....	24
Innvandringens betydning for utvikling i folketallet. Kommuner. 2014-2019. ....	25

## Sammendrag

Lokalt utviklings- og tilflyttingsarbeid er bare én av flere faktorer som kan påvirke personers og husholds flyttebeslutninger og flyttehandlinger. En serie strukturelle (eksogene) forhold påvirker handlingsrommet for lokal samfunnsutvikling, og samme tiltak vil ikke ha samme effekt på ulike steder (jf. også bl.a. Damvad, 2015).

Lokalt tilflyttingsarbeid virker i det små. Effekten av det lokale tilflyttingsarbeidet kan variere mellom å være avgjørende/utløsende for flytting til et bestemt sted (fåtallet), et ekstra lodd i en skål som allerede bikket mot innflytting, en framskyndelse av en allerede planlagt flytting, eller det kan forhindre at en ønsket flytting ikke strander på grunn av praktiske hindringer (Grimsrud og Aure, 2013).

Det største handlings- og mulighetsrommet lokalt og regionalt ligger i tilrettelegging for å styrke bosettingsgrunnlaget. Forutsetninger for at det skal gi effekter, er at arbeidet bygger på analyser og kunnskap om flytteprosesser, om hva som får folk til å bli boende, og om lokale utfordringer og ressurser.

Arbeid er den viktigste årsaken til at folk flytter, men kvaliteter ved stedet, familie og nettverk har i tillegg betydning for både flyttebeslutninger og beslutninger om å bli boende (Sørli, Aure og Langset, 2012). Utgangspunktet bør være at tilflyttere skal ha en jobb i bo- og arbeidsmarkedsregionen og et lokalsamfunn de trives med. Tilflyttingsarbeidet må derfor bygge på analyser og kunnskap om eget sted og regionen sitt behov for arbeidskraft.

Tilflyttingsarbeid kan være nyttig når arbeidet blir gjort for å dekke reelle behov i lokalsamfunnet og når det henger sammen med annet utviklingsarbeid. Kommunen alene kan ikke gjøre jobben - de som lykkes samarbeider med næringsliv, frivillighet og innbyggere. De involverer målgruppen (tilflyttere) og jobber på tvers av sektorer og organisasjoner. For tilflyttere med svak stedstilhørighet er det ekstra viktig å jobbe for at de skal få nettverk og bli en del av lokalsamfunnet. Tilhørighet og medvirkning kan bidra til at ungdom ønsker å bo i distriktskommuner i framtida. Kommunene bør involvere barn og unge, slik at de får en reell mulighet til å påvirke lokalsamfunnets utvikling. Tilflyttingsarbeid som baserer seg på kampanjer med bilder av flott natur, avslapping og at du skal komme til et sted «uten karrierejag» har liten effekt.

## Innledning

I [Demografiutvalgets mandat](#) går det fram at det har vært en langvarig utvikling over flere tiår med svak eller negativ befolkningsvekst og utflytting fra de mindre sentrale områdene i landet. Dette er en viktig grunn til at økningen i andelen eldre i befolkningen vil slå først og sterkest inn i de mindre sentrale delene av landet, selv om det forskjeller mellom distriktskommunene mht. hvor i «eldrebølgen» de er.

Utvalget er bedt om å se på hvordan kommunene planlegger for demografiutfordringer i dag og styrker og svakheter ved dette, samt å vurdere bruken og effekten av eksisterende virkemidler og tiltak, og om det er mulig å gjøre disse mer treffsikre.

Dette notatet oppsummerer eksisterende kunnskap om resultater og effekter av arbeid i distriktskommuner med å rekruttere og beholde innbyggere. Og: Hvilke strategier tar distriktskommuner i bruk for å påvirke tilflytting og å få folk til å bli boende? Hvilke virkemidler kan de bruke, og hvilket handlingsrom finnes?

## Bakgrunn, problemstillinger og avgrensning

Utvalgets og sekretariatets foreløpige gjennomgang av kommunenes planer viser at kommunene er klar over utfordringen med økende andel eldre og svak eller negativ befolkningsvekst. En hovedstrategi for mange kommuner er å stimulere til økt befolkningsvekst og rekruttering/tilflytting. Innsats rettet mot få tilflyttere til å bli værende, kan være strategier både for å øke innbyggertallet og for å motvirke ytterligere nedgang i folketallet. Kommunene er samtidig selvsagt klar over at de i begrenset grad kan påvirke netto befolkningsutvikling.

Distriktsenteret er blitt spurt om å svare på følgende:

*Hvor stor andel av kommunene har (hatt) slike prosjekter, og hvor store er de, og innretting? I hvilken grad gir slike prosjekter resultater og effekter på befolkningsutviklingen og rekrutteringen? I hvilken grad finnes det andre målbare resultater og effekter av prosjektene?*

På basis av eksisterende kunnskap har vi sammenfattet et svar så langt det lar seg gjøre.

Det vi kan si mest om, er:

*Hvilke strategier tar distriktskommuner i bruk for å påvirke tilflytting og å få folk til å bli boende, hvilke virkemidler kan de bruke, og hvilket handlingsrom finnes?*

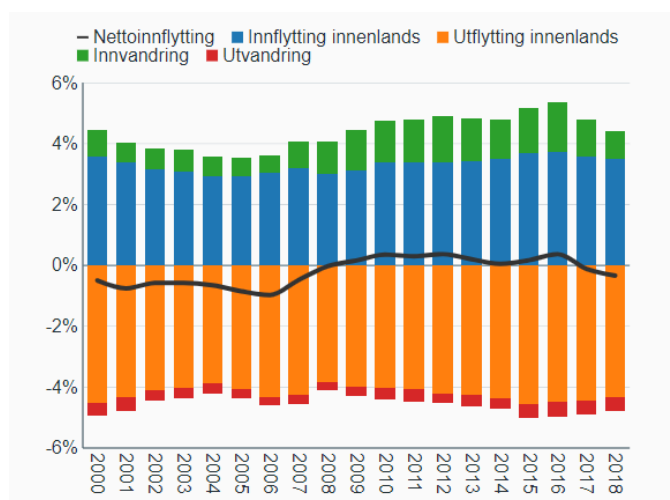
Kommuner og regioner kan i begrenset grad påvirke netto befolkningsutvikling – men de kan i noen grad påvirke indirekte, gjennom lokalt utviklingsarbeid med mål om å styrke attraktiviteten til kommunen/regionen. Dette omfatter innsats rettet mot: Arbeidsmarked og næringsutvikling, boliger og bomiljø, fysiske stedskvaliteter, kultur- og fritidstilbud, møteplasser, informasjon og veiledning, omdømme, fysisk og digital infrastruktur mm. (Grimsrud og Aure, 2013; Vestby, Tronstad og Sørli, 2014).

Arbeid med næringsutvikling og arbeid med tilflytting og rekruttering henger nært sammen, og både kommunene og næringslivet i distriktene vurderer at innsats for å tiltrekke seg og beholde folk har blitt en viktigere del av næringsutviklingsarbeidet. Dette skriver vi kort om dette under kapitlet «Arbeidsmarked og næringsliv» og i den oppsummerende drøftingen til slutt. For mer om dette temaet viser vi til [notat levert til Distriktsnæringsutvalget](#) i januar 2020 (Wekre og Jensen, 2020).

## Strukturelle betingelser i endring

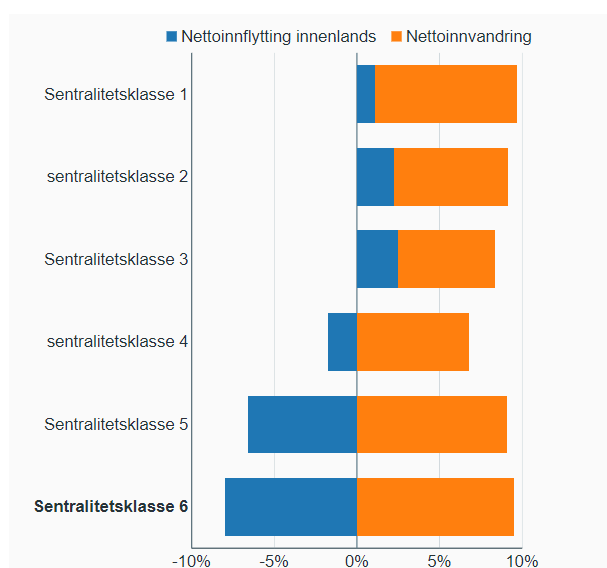
De fleste trendene trekker mot at sentraliseringskreftene har blitt sterkere og at de kommer til å bli enda sterkere i de neste årene. Samlet har landet hatt en høy befolkningsvekst de siste årene, men denne er nå redusert, i hovedsak grunnet redusert innvandring, men også ved lavt fødselsoverskudd. Særlig distriktskommuner rammes av disse hovedtrendene. I 2016 lå innvandringen fremdeles på et historisk høyt nivå i mindre sentrale kommuner (sentralitet 5 og 6), men disse kommunene opplevde en kraftig reduksjon i innvandringen i 2017 (KMD, 2018). Befolkningsutviklingen i hele landet vil sannsynligvis bli lavere de neste årene enn hva vi har vært vant til de siste 10-15 årene. Dette vil gjøre at mange distriktskommuner som har hatt litt befolkningsvekst i stedet vil få litt befolkningsnedgang.

Figuren under illustrerer bruttoflyttingen til kommuner i sentralitetsklasse 6 og hvordan de ulike komponentene bidrar til nettoflyttingen i alle årene etter 2000. Det er et stort antall som flytter inn og ut, selv om nettoflyttingen er liten i forhold til folketallet.



Kilde: regionaleanalyser.no, Telemarksforskning/K. Vareide.

Den neste figuren viser hvordan den samlede nettoflyttingen fordeler seg på innvandring og innenlands flytting i de ulike sentralitetsklassene i den siste tiårsperioden. Nettoinnvandringen fordeler seg ganske jevnt utover landet. Det som skaper forskjeller, er nettoflyttingen innenlands.



Kilde: regionaleanalyser.no, Telemarksforskning/K. Vareide.

Det har vært en tydelig nedgang i antall arbeidsinnvandrere til Norge de siste årene. I den ekstraordinære situasjonen med coronaviruset er det i tillegg stor usikkerhet for utenlandske arbeidere og mange opplever å

bli permittert. Mange arbeidsinnvandrere har reist til sitt hjemland og det er usikkert når og om de vil returnere til Norge (se f.eks. Aga, 2020).

De siste årene har mange distriktskommuner fått en mer gunstig strukturell utvikling som følge av gode tider og vekst i fiskeri og havbruk. Dette har gitt bedre strukturelle betingelser for mange distriktskommuner langs kysten. Distriktskommuner i innlandet eller kommuner som har leverandørindustri til oljesektoren har ikke hatt denne strukturelle fordelene. Sentraliseringen av statlige arbeidsplasser har blitt sterkere de siste årene (Vareide m.fl., 2018).

## Resultater og effekter av kommunalt tilflyttingsarbeid

Det er viktig, om enn selvsagt, å presisere at det er svært vanskelig å måle effekter av slik innsats, fordi det er så mange krefter i spill samtidig, og at det er begrenset hvor mye en enkelt kommune kan påvirke flyttebeslutninger. Vi mener også det er viktig å favne bredere enn «prosjekter», da slik innsats like gjerne kan - og bør - være en del av det løpende samfunnsutviklingsarbeidet.

### Omfang og innretning på kommunenes arbeid

En studie fra 2013 (Grimsrud og Aure, 2013) kartla at rundt 80% av distriktskommunene hadde drevet med systematisk arbeid for å tiltrekke seg flyttere de siste ti år<sup>1</sup>. Kartleggingen omhandler ikke beregninger av økonomisk omfang, da formålet var å undersøke om og hvordan lokalt tilflyttingsarbeid kan ha effekt på å rekruttere og beholde nye innbyggere som blir boende over tid.

Forskerne identifiserte gjennom kartleggingen fem hovedstrategier som representerer hvert sitt knippe av tiltak og virkemidler (Grimsrud og Aure, 2013):

1. *Inspirere* (omdømmebygging, promoteringskampanjer, annonseringer). Effekter av dette er vanskelig å måle, men forskerne har sett at det kan «minne» noen på at det er mulig og attraktivt å bo utenfor storbyene, at det finnes alternative levemåter og livsstiler, at det går an å flytte tilbake til oppvekststedet osv. Det kan også være en (første) kilde til kontakt mellom potensielle tilflyttere og tilflyttingsapparat.
2. *Informere* for å bedre beslutningsgrunnlaget for flyttere (nettsider, databaser, brosjyrer). Det går ut på å vise fram de reelle mulighetene ved eventuell tilflytting, hva som finnes av bolig- og arbeidstilbud, tjenester og fritidsaktiviteter. Informasjonstiltak kjøres ofte sammen med inspirasjonstiltak. De representerer derfor også en mulighet til å komme i kontakt med målgruppen.
3. *Lage møteplasser* (f.eks. å arrangere eller delta på karrieremesser, treff for fraflyttede, seminarer, festivaler o.l.). Det handler om å møte målgruppen ansikt til ansikt, vise seg fram i praksis og gjøre avtaler for nærmere oppfølging.
4. *Formidling/personlig veiledning* (bygdeligsmeglere, kommuneverter, tilflytterkontor o.l.) kan gi tilpasset informasjon, råd og hjelp, kanskje også omvisning. Denne strategien virker godt når vertene har stort nettverk lokalt og kan sette tilflyttere i kontakt med f.eks. huseiere og arbeidsgivere, slik at hus og jobb kommer på plass. Denne typen aktivitet er særlig viktig på steder der markedet ikke fungerer tilfredsstillende. Personlige møter gjør også at tilflyttere føler seg velkomne inn i et fellesskap der hver og en betyr noe – mange av dem understreker viktigheten av nettopp dette.
5. *Tilrettelegging for å bedre bosettingsgrunnlaget*. En del av tilflyttingsarbeidet går ut på å stimulere til at flere tomter, jobber og boliger blir utlyst på markedet, og til å legge til rette for

---

<sup>1</sup> Basert på spørreundersøkelse sendt til alle kommunene i det distriktpolitiske virkeområdet, for å kartlegge omfang av og innhold i tilflyttingsarbeid i perioden 2000-2010. I tillegg ble data fra spørreundersøkelsen supplert med informasjon fra nettsider, aviser og kontakt med prosjekteiere. 160 tiltak ble identifisert. I neste fase ble det gjennomført fem casestudier for å få frem dybdekunnskap om hvordan tilflyttingsarbeid foregår.

fjernarbeid/stedsuavhengig arbeid og pendling. Arbeidet kan også anspore til at store og små bedrifter i området (ikke minst kommuneorganisasjonen selv) erkjenner at de i sine rekrutteringsprosesser kan tjene på å selge inn stedet som bosted, og ikke bare den jobben de trenger arbeidskraft til. Dette kan for eksempel innebære økt samarbeid mellom offentlig, privat og frivillig sektor.

Grimsrud og Aure (2013) fant at det var forholdsvis liten spredning eller variasjon i innholdet fra den ene kommunen til den andre: De fleste er ute etter de samme målgruppene – barnefamilier – og de «selger» stort sett det samme budskapet om naturskjønne omgivelser og idylliske oppvekstforhold.

### *Tilflyttingsarbeidet virker i det små*

Lokalt tilflyttingsarbeid er bare én av flere faktorer som kan påvirke personers og husholds flyttebeslutninger og flyttehandlinger. En serie strukturelle forhold påvirker handlingsrommet for lokal samfunnsutvikling: utviklingen av en internasjonal økonomi med globale verdikjeder, voksende innvandring, sterk urban vekst, økende geografisk variasjon i aldring og en betydelig og langvarig folketallsnedgang i de mest perifere delene av landet (Damvad, 2015). Tilrettelegging for boliger eller stedsutviklingstiltak kan derfor gi helt ulike resultater om et sted er innenfor eller utenfor pendleravstand til en sentral regions sentrum (ibid.).

I studien om kommunalt tilflyttingsarbeid fra 2013 (Grimsrud og Aure, 2013) viste det seg vanskelig å få tak i dokumentasjon om tiltak og prosjekter, og vurderinger av mulige resultater var sjeldne. Det foreligger nesten ingen studier som evaluerer enkeltkommuners rekrutteringsprosjekter. Basert på kartlegging, supplert med dokument- og casestudier, konkluderer Grimsrud og Aure (2013) med at tilflyttingsarbeidet virker i det små. Med det mener de at antallet personer som blir rekruttert via slikt arbeid er beskjedent sammenliknet med det totale antall flyttinger til et sted. Lokalt tilflyttingsarbeid kan bidra til å rekruttere nye innbyggere, men antall personer som blir rekruttert på denne måten er likevel beskjedent sammenliknet med det totale antall flyttinger til et sted (Grimsrud og Aure, 2013). Effekten av tilflyttingsarbeidet kan varere mellom å være avgjørende/utløsende for flytting til et bestemt sted (fåtallet), et ekstra lodd i en skål som allerede bikket mot innflytting, en framskyndelse av en allerede planlagt flytting, eller det kan forhindre at en ønsket flytting ikke strander på grunn av praktiske hindringer (ibid.).

Det finnes ingen enkle allmenngyldige oppskrifter i tilflyttingsarbeidet. Men tilflyttingsarbeid som bygger på analyser og kunnskap om flytteprosesser og om lokale utfordringer og ressurser, ser ut til å lykkes. Det å ha begrunnede hypoteser om hva som skal til for å bosette ulike grupper av tilflyttere, er god hjelp når strategier og tiltak skal utformes.

Forskerne understreker at studien viser at det er mer å hente på å styrke den siste strategien nevnt over - tilrettelegging for å bedre bosettingsgrunnlaget. Forutsetninger for at det skal gi effekter, er at arbeidet bygger på analyser og kunnskap om flytteprosesser og om lokale utfordringer og ressurser. Det krever kunnskapsbaserte analyser om demografi, arbeids- og næringsliv, skole og oppvekst, boligtilgang og-marked, fritids- og friluftsmuligheter, tilhørighet og identitet, tjenestetilbud -og kommunikasjoner.

Det fungerer å spesifisere målgruppe og tenke breiere om hvem en skal rette seg mot. Det krever analyser av hvem som trenger hva slags tiltak, avveininger om hvilke grupper en skal satse på om hvordan de kan nås.

Det fungerer å tilpasse budskapet til målgruppens behov og rette det inn gjennom kanaler som treffer målgruppen. Det krever at en spør hva de trenger og hva de søker og ikke bygge på «gamle sannheter» og tatt-for-gittkunnskap. Det krever også visshet om at ett budskap vanskelig kan treffe alle grupper.

Det fungerer å utvikle tiltak med utgangspunkt i målgruppens behov, i overensstemmelse med valgt budskap, og gjøre det profesjonelt. Det krever at en lærer av eget og andres arbeid og det krever at prosjekter dokumenteres og tilrettelegges for evalueringer.

Det fungerer å samarbeide og koordinere utfordringer og ressurser, i strategier som er rettet inn med tilpasset budskap til spesifikke grupper, og med klare, relevante, tilpassede og reelle mål. Det krever at en gjør egen tenking tilgjengelig for egen og andres vurdering (dvs. å gi eksplisitt uttrykk for sin «programteori»).

Grimsrud og Aure (2013) antyder noen mulige relevante sammenhenger, tiltak og faktorer som kan bidra til å rekruttere nye innbyggere.

- Trainee- og internship-programmene er målrettet, har tallfestede og ofte positive resultater, noe som også er dokumentert i en [utredning Ideas2evidence har gjort](#). Dette omtales senere i notatet.
- Også i direkte rekrutteringsarbeid ser det ut til å være fruktbart å legge til rette for at den ansatte og evt. familie skal finne stedet attraktivt. Samarbeid mellom arbeidsgiver, kommune og andre kan bidra til resultat.
- Vertskapsprosjekter, fokus på kulturkompetanse og opplæring ved ansettelse av både utenlandsk og innenlandsk arbeidskraft kan være vellykket, men det er vanskelig å måle effekten av slike tiltak
- Samarbeid mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner kan ha effekt.
- Bruk av media, utvikling av kommunikasjonsplattformer, styrking av synlighet rettet mot spesifikke grupper synes å være en faktor sammen med andre tiltak. Det synes viktig å ikke overselge jobber og steder.
- I lokale- og regionale arbeidsmarkeder er det sannsynligvis bedre å samarbeide om å tiltrekke seg og utvikle tilgjengelig arbeidskraftreserver enn å konkurrere om arbeidskraften.
- Nettverksrekruttering er en strategi som benyttes i stor grad.
- Direkte kontakt og oppfølging både i opplærings- og rekrutteringsprosesser virker nødvendig.
- Arenabygging for inkludering som møteplasser og utgangspunkt for erfaringsutveksling, mobilisering og politikktutforming, kan ha betydning for fagmiljøer på steder og i bedrifter.
- Mobilisering og forpliktende involvering av samarbeidspartnere, samt helhetlig og strategisk arbeid er sannsynligvis suksesskriteria, som i andre typer prosjektarbeid. Prosjekter med mange involverte og stor involvering krever organisatoriske og strategiske grep for å sikre fremdrift, og forhindre byråkratisering.
- Lokal tilpassing: Modeller og metodikker, tiltak og innhold i prosjekter må sannsynligvis tilpasses lokale forhold. Prosjekter som er kunnskapsbaserte synes oftere å fremstå som relativt vellykket enn mer generelle prosjekt.
- Holdnings- og adferdsendringer, endringer av identitet, fremtidstro hos arbeidsgivere, etater, innbyggere, bedrifter og arbeidstakere er krevende, tar tid og er vanskelig å måle og vurdere.
- Mange virksomheter og kommuner synes å gjøre lite for å integrere arbeidsinnvandrere, medfølgende ektefeller, ekteskapsmigranter og flyktninger i arbeidsstyrken. Prosjekter rettet mot disse synes å vise måloppnåelse.
- Målgruppen må spesifiseres for å iverksette treffsikre tiltak.

Gjennom prosjektet avdekket også forskerne at det eksisterer et «tilflytterhierarki», altså at ikke alle tilflyttere anses som like ønsket. Øverst på ønskelisten står tilbakeflytterne, mens flyktninger, familiegjenforente og arbeidsinnvandrere kom mye lengre ned og egentlig ikke var en del av diskursen (ibid.). Blant annet som en følge av denne studien, har Distriktsenteret lagt mye arbeid i å få fram betydningen nettopp disse siste gruppene har for den faktiske befolkningsutviklingen i Distrikts-Norge, og at det kanskje er her det største potensialet for å beholde eller øke folketallet i en kommune faktisk ligger. Innvandrere kan bidra til å opprettholde og øke folketallet i tradisjonelle fraflyttingskommuner, og snu bildet av bygder som «forgubbingsarenaer» med en stadig aldrende befolkning (Søholt, Tronstad og Vestby (2015)).

I årene etter at denne studien ble gjennomført har det vært stor arbeids- og flyktningeinnvandring til Norge, og det har forhindret folketallsnedgang eller bidratt til folketallsvekst i svært mange distriktskommuner<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Se kart i vedlegg, hentet fra [temaheftet Innvandring, inkludering, sysselsetting og lokal utvikling](#) (Distriktsenteret, 2019)



Distriktssenteret erfarer at arbeidet med inkludering av innvandrere også har fått større oppmerksomhet i kommunene.

I 2016 fikk Distriktssenteret Uni Research Rokkansenteret til å kartlegge om kunnskap om tilflytting blir tatt i bruk i kommunalt og regionalt tilflyttingsarbeid (Grimsrud og Munkejord, 2016). Undersøkelsen viser at kommunene jobber med tilflytting og inkludering på andre og bedre måter enn tidligere.

Flere kommuner enn tidligere ser nå tilflyttings- og inkluderingsarbeid i sammenheng, som ett innsatsområde. Distriktssenteret har bidratt til at kommuner har tatt temaene tilflytting og inkludering inn i samfunnsplanleggingen sin.

Senere i notatet drøfter vi nærmere hvordan kommuner jobber med ulike strategier, tiltak og handlingsrom som dels er motivert ut fra ønsket om påvirke tilflytting eller beslutninger om å bli boende.

### Mulige bieffekter

Grimsrud og Aure (2013) peker også på flere mulige bivirkninger av kommunalt tilflyttingsarbeid:

- Budskapet framstår som «SOS vi synker – kom og redd oss!», et signal om at stedet ikke er egnet som framtidig bosted
- Tilflyttere føler seg lurt, fordi de forventer at et sted som averterer etter folk har boliger og jobber å tilby.
- Samlet sett kan budskapet i tilflyttingskampanjer føre til at Distrikts-Norge blir sett på som en lekeplass for sprek ungdom eller rehabiliteringssted for stressa byfolk fra middelklassen.
- Stedets innbyggere kan få inntrykk av at tilflyttere får fordeler som de selv ikke får.

### Hvilke strategier, virkemidler og handlingsrom har kommunene for å påvirke tilflytting, rekruttering og inkludering?

Videre i notatet trekker vi fram noen områder der kommuner både har og tar et handlingsrom som utviklingsaktør, både for å trekke til seg folk og for å få folk til å bli værende.

Tilflyttingsarbeid har ofte startet med utadrettede tiltak for å lokke, informere og oppnå kontakt med potensielle tilflyttere fra storbyene. Mange har fått erfare at dette var vanskeligere enn de hadde regnet med, ikke minst fordi de oppdaget underveis at stedet ikke hadde de mest grunnleggende forutsetningene for bosetting; boliger, jobber og barnehageplasser. Oppgavene er dermed blitt dreid mot å gjøre noe med flaskehalsene på stedet, og i flere kommuner og regioner synes tilflyttingsarbeidet å gli over i bolyst- og stedsutviklingsarbeid (Grimsrud og Aure, 2013).

### Behov for data og analyse

Et godt kunnskapsgrunnlag må ligge i bunnen for planer, strategier og valg av treffsikre tiltak. Det handler om å være bevisst på egne muligheter, begrensninger og handlingsrom i samfunnsutviklingsarbeidet.

Både fylkeskommunene og kommunene ser ut til å være opptatt av befolkningsfremskrivninger og et økende behov for data og analyser opp mot samfunnsutviklingsområdet.

Distriktssenteret fikk i 2019 Trøndelag Forskning og utvikling til å undersøke hvordan 6 kommuner og 3 fylkeskommuner forholder seg til og bruker prognoser for befolkningsutvikling, med utgangspunkt i at de har bestilt egne analyser fra Telemarskforskning (Sand, 2019). Kommunene er mest opptatt av å forstå sitt handlingsrom og hva som kan bidra til bedre utvikling, fremfor å få mer presise fremskrivninger. Rapporten

viser at Telemarksforskning sine analyser og prognoser gir kommuner kunnskap som bidrar i samfunnsutviklingsrollen, fordi analysene gir innsikt i handlingsrom og peker på områder for tiltak.

Forenklet viser rapporten (Sand, 2019) at det er to ulike bestillere av rapporter fra Telemarksforskning: Den ene gruppen er de som har generell interesse og behov for mer kunnskap innen det brede samfunnsutviklingsområdet, mens den andre gruppen er relativt små distriktskommuner med konkret behov for bistand, herunder å anslå fremtidig befolkningsutvikling for å dimensjonere tjenester.

De tre fylkeskommunene som er spurt vektlegger gjennomgående den befolkningsfremskrivningen som gir høyest vekst. Gjennom intervjuene fremkommer informasjon om at målsetting om vekst i folketall er viktig, og at de planlegger for vekst, selv om variasjoner og usikkerhet i befolkningsfremskrivningene tas på alvor.

Resultatene tyder på at spesielt fylkeskommuner, men også flere kommuner, ikke forholder seg konkret til fremskrivningstallene i Telemarksforskning sine analyser. Det de gjennomgående vektlegger er forståelsen for å identifisere et lokalt handlingsrom som de kan planlegge innsats ut fra.

### *Arbeidsmarked, rekruttering av arbeidskraft og næringsutviklerrollen*

Arbeid er grunnleggende og den fremste trivselsfaktoren - og jobb til to er viktig. Samtidig er mangel på arbeidskraft en realitet i mange distriktskommuner, og kan være en hemmer for videre utvikling i næringslivet. 13 prosent av bedriftslederne i NAVs bedriftsundersøkelse<sup>3</sup> oppgir at de ikke har fått rekruttert den kompetansen de ønsker. Framover vil det også bli krevende å fylle behovet for arbeidskraft i offentlig sektor, og særlig innen helse. Dette illustrerer behovet for og nødvendigheten av at det kommunale engasjementet for næringsutvikling ikke bare handler om å bidra til å legge til rette for nye arbeidsplasser i næringslivet.

Det lokale handlingsrommet som kommunene kan utnytte i arbeidet med å legge til rette for næringsutvikling utnyttes veldig forskjellig fra kommune til kommune, men det finnes gode eksempler på distriktskommuner som har tatt proaktive grep som flere kan lære av. Dette handler om at kommunens ledelse støtter innovative prosesser, om en utviklingskultur i kommunen som tillater at det tas risiko på vegne av kommunen, og at enkeltpersoner i utviklingsstillinger gis tillit og handlingsrom til å være proaktive, utadrettet og ta initiativ til samarbeid. Foruten ledelse og utviklingskultur handler det også om evne til entreprenøriell orientering og egenskapene til enkeltpersoner i utviklingsstillingene. Den proaktive rollen er kjennetegnet av å ta initiativ, utvikle og følge opp strategiske planer, delta aktivt på lokale næringslivsarenaer og oppsøke bedrifter for å styrke forståelsen for bedriftenes utfordringer og muligheter (Wekre og Jensen, 2020). Kommunene har også et handlingsrom for å legge til rette for næringslivet gjennom innkjøp av varer og tjenester, og gjennom å ta del i konkrete utviklingsprosjekt i samarbeid med næringslivet (ibid.).

Handlingsrommet for den enkelte kommune og region til å løse rekrutteringsutfordringen dette er begrenset, men viktigheten av å arbeide med å tiltrekke seg arbeidskraft og kompetanse blant annet gjennom å jobbe med bostedsattraktivitet og inkluderingsarbeid, er en viktig del av den brede næringsutviklingsrollen i distriktskommuner fremover (se bl.a. Wekre og Jensen, 2020). Kommunene kan videre være pådrivere for og/eller deltakere i lokalt og regionalt rekrutteringssamarbeid, de kan bidra til nettsider/digitale løsninger som gir enkel tilgang til ledige stillinger og oppfordre til at stillinger blir lyst ut. I små/oversiktlige samfunn er det nok også lettere å tipse hverandre om at «jeg har en kandidat som trenger jobb til partner – har dere bruk for noen nå?»

Hva som kjennetegner distriktskommuner som de siste årene har hatt en god arbeidsplassvekst i næringslivet er belyst i to studier, Kobro, Vareide og Hatling (2012) og Vareide m.fl. (2018), gjennomført på

<sup>3</sup> <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/navs-bedriftsundersokelse-2019>

oppdrag for Distriktssenteret. Metodisk skiller dette seg fra effektstudier ved at Telemarskforskning ikke tar utgangspunkt i hvilke tiltak som er gjennomført, men ser på kommuner som har oppnådd en bedre utvikling enn det de ytre (strukturelle/statistiske) vekstbetingelsene skulle tilsi, og analyserer hva denne utviklingen skyldes. De ser på fellestrekk snarere enn årsakssammenhenger.

Svarene er sammensatte og handler dels om lokale forhold og litt om tilfeldigheter. Noen forhold er imidlertid felles for alle eller et flertall av suksesskommunene: For det første ser mye ut til å handle om den offensive kulturen som preger lokalsamfunnene og kommunen, som også handler om kommunens evne til å engasjere og mobilisere næringsliv og innbyggere til felles innsats. For det andre er det kort vei mellom ideer og beslutninger både bokstavelig og i overført betydning. For det tredje peker funnene mot viktigheten av enkeltpersoners initiativ og gjennomføringskraft. Dette handler om personer i næringslivet og sivilsamfunnet, men også ordførere, rådmenn og kommunale ledere. For det fjerde er de suksessrike kommunene kjennetegnet av en kommuneorganisasjon som i samarbeid med sitt næringsliv evner å raskt gripe mulighetene som byr seg, enten det handler om mulighet for en ny etablering eller utvikling i eksisterende næringsliv.

Både studien fra 2012 og 2018 bekrefter at det ikke er én vei til å lykkes – og at det lokale arbeidet bare til en viss grad kan forklare vekst (eller nedgang) i arbeidsplasser eller folketall. Tilfeldigheter og litt flaks spiller også en rolle for å bli blant de mest attraktive næringskommunene i landet. Samtidig er det ulikt hvordan kommuner er rigget når det oppstår en anledning til vekst. Det å jobbe med utviklingskulturen handler blant annet om å rigge seg for både positive og negative «overraskelser». Samtidig er det viktig å understreke at en kommune som «gjør alt rett» ikke trenger å få resultater i form av arbeidsplassvekst. En uventet konkurs eller nedleggelse av en nøkkelbedrift kan bety at kommunen i statistikken framstår som lite attraktiv. God eller dårlig statistisk utvikling i en kommune kan altså ikke brukes som bevis på at kommunen har gjort et godt eller dårlig arbeid, i hvert fall ikke med en tidshorison på noen få år. Attraktivitet er en kombinasjon av struktur og kultur. De strukturelle årsakene til at sentrale strøk får sterkere befolkningsvekst enn mindre sentrale strøk handler om bostedspreferanser, bransjesammensetning (hvilke bransjer som vokser), tilgangen til et større arbeidsmarked gjennom pendlingsmuligheter, sentralisering av statlige arbeidsplasser, og demografiske faktorer som flere eldre og færre kvinner i distriktkommuner (Vareide m.fl., 2018).

For mer kunnskap om næringsutviklerrollen og konkrete eksempler viser vi til notatet «[Distriktkommuner som lykkes godt med næringsutvikling](#)», levert til Distriktnæringsutvalget i januar 2020.

*Regionale traineeordninger* og innsats for å inkludere og sysselsette innvandrere er to eksempler på strategier hvor kommunene/regionene har et handlingsrom og hvor innsatsen kan gi positive effekter.

### Regionale traineeordninger

Traineeordninger fungerer og er et godt virkemiddel for å få folk til en region/sted. Det avhenger av jobbtillbud etter perioden er utløpt (Dahle mfl, 2011).

De regionale traineeprogrammene ble startet ut fra behovet om å gjøre noe med den store kompetanseflukten fra distriktene. Med dette utgangspunktet har bedrifter og offentlige institusjoner gått sammen for å gjøre sin region mer attraktiv for unge med høy utdanning. Dette gjør de gjennom å tilby nyutdannede midlertidig jobb, vanligvis i tre bedrifter, lokalisert i samme region. I tillegg tilbys et faglig og sosialt program, som til sammen skal gjøre det ekstra interessant å flytte til eller bli boende i regionen. Den regionale tenkningen er muligens unik i Norge. Vi kjenner ikke til tilsvarende ordninger i andre land. Vikinglauget trainee (nå Innlandet Trainee) ble etablert i 1999 og var det første traineeprogrammet i Norge. Pr. i dag kjenner vi til 13 regionale traineeprogram.

Distriktssenteret fikk i 2011 utredet effektene av ni regionale traineeprogram på å tiltrekke og beholde unge og høyere utdannede i områder utenfor de større byene (Dahle m.fl., 2011). Følgende funn er særlig interessante i denne sammenheng:

- Nær tre firedeler av bedriftene mener traineeordningen gjør det mulig å satse på nyutdannet arbeidskraft.
- Over halvparten av virksomhetene som er med i regionale traineeprogram oppgir at ordningen har bidratt til å rekruttere kompetanse bedriftene ellers ikke ville ha fått tak i.
- Bedriftene oppgir at det har stor markedsføringseffekt for dem selv og for regionen at flere bedrifter stiller opp sammen og viser at det er flere arbeidsplasser i regionen. I tillegg markedsfører programmene regionen som et godt sted å bo – det blir et fokus som er langt bredere enn det en enkelt bedrift kan få til selv.
- To tredjedeler av de som har vært gjennom et traineeprogram har blitt boende i regionen, mens bare en fjerdedel bodde der i utgangspunktet.
- Av de som ble boende, oppgir 67 prosent at deltakelse i trainee-programmet har vært medvirkende til at de ble boende. Over 80 prosent av de ferdige kandidatene har fått tilbud om jobb i regionen. For enkelte program er tallet enda høyere.
- Rapporten svekker «hent heim»-tankegangen. «Jeg ønsker å bo der jeg vokste opp» er det motivet som har lavest score hos traineene. De traineeprogrammene som lykkes best med å få traineene til å bli, har blikket rettet mot kompetanse og ikke på hjemflytteren.
- Det at traineen gjennom trainee-programmet blir del av et sosialt miljø utenom selve jobben, blir av flere nykommere trukket fram som et gode ved ordningen og som gjør det lettere å trives på stedet.

To av tre unge med høy kompetanse blir altså i distriktene etter å ha vært trainee. Tilbud om fast jobb er det viktigste traineeprogrammene kan bidra med for å få traineene til å bosette seg på langsiktig basis i området (Dahle mfl., 2011). Dette understøtter det vi vet om hvor viktig jobb er som bosettingskriterium for unge med høy utdanning – kombinert med betydningen av et sosialt miljø utenom jobben.

Traineestudien begynner å bli noen år gammel. Distriktssenteret har nylig sendt ut en enkel spørreundersøkelse til de ansvarlige for de regionale traineeordningene, for å få en oppdatert oversikt over hva de vet om resultater og effekter.

Et eksempel på en regional traineeordning er [Framtidsfylket.no](http://Framtidsfylket.no) i Sogn og Fjordane – nå utvidet til nye Vestland. Siden 2004 har Sogn og Fjordane jobbet målrettet med å synliggjøre virksomheter og rekruttere arbeidskraft gjennom Framtidsfylket sitt traineeprogram. Over 230 traineear har vært vært med i programmet, og mange av dem får fast jobb og blir i fylket. Gjennom traineeordningen får bedriftene tilført ny kompetanse på bachelor- eller masternivå innen ønskede fagområder. I kullet 2018/2019 ble 16 av 26 traineer værende i Sogn og Fjordane, og i 2018 fikk de 650 søkere til 33 stillinger. Ordningen tiltrekker seg kandidater med høy kompetanse.

## Sysselsetting og inkludering av innvandrere

Stor nettoinnvandring til Norge har gitt norske distriktskommuner større muligheter til befolkningsvekst enn tidligere. Med innvandrere mener vi arbeidsinnvandrere, flyktninger og familiegjenforente. I mange distriktskommuner har veksten i folketallet og arbeidsstyrken kommet gjennom ulike former for innvandring. Fraflyttingen av unge i yrkesaktiv alder fra mindre sentrale regioner har falt sammen med tilflytting av arbeidsinnvandrere, flyktninger og personer som kommer på familiegjenforening eller for familieetablering med nordmenn og med personer som selv er født i utlandet. Dette har bidratt til å øke befolkningen i yrkesaktiv alder. Sammen med den opprinnelige lokalbefolkningen utgjør disse det nye Distrikts-Norge.

Innvandrere har de siste 10-15 årene bidratt til å opprettholde og øke befolkningen i mange distriktskommuner, og de har gitt tilgang på sterkt tiltrengt arbeidskraft. Fra 1.januar 2014 til 1.januar 2019 ville 107 kommuner hatt nedgang i folketallet uten netto innvandring, de fleste distriktskommuner (Distriktssenteret 2020, s. 2. Se også kart i vedlegg). Innvandrere har «berget befolkningsstatistikken» i

mange distriktskommuner og -fylker, sikret elevgrunnlaget i de lokale skolene og utgjør viktig arbeidskraft i private bedrifter og i offentlig virksomhet.

Hvorhen innvandring bidrar til mest langvarig vekst, hvordan og i hvilken grad avhenger av både eksogene og endogene forhold. Hvilke deler av næringslivet som vokser har antakelig størst påvirkning. For eksempel vil lokalsamfunn med virksomheter som leverer til markeder i langvarig vekst ha et helt annet behov for arbeidskraft enn lokalsamfunn preget av virksomheter med fallende markeder. Behov gir arbeidsmuligheter og utløser tilflytting, og omvendt (Damvad, 2015). Innvandringen har gått tydelig ned og forventes å fortsette på et lavere nivå enn i tiårsperioden vi har lagt bak oss, særlig på grunn av lavere innvandring fra Øst-Europa (Tønnesen 2018).

Flyktninger og andre innvandrere utgjør en viktig arbeidskraftreserve. Det er stor variasjon i sysselsettingen mellom ulike grupper av innvandrere i ulike regioner (Søholt m.fl., 2015). Innvandringsgrunn (arbeid, familie, flukt) er en viktig faktor for å forstå forskjeller i sysselsetting. Arbeidsinnvandrere har for eksempel 40-50 % høyere sysselsetting enn flyktninger. Innvandrerkvinner har betydelig lavere sysselsetting enn menn med tilsvarende utdanning. Flyktninger med samme utdanningsnivå og botid har betydelig lavere sysselsetting enn arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og nordiske innvandrere.

Det kommer fram tendenser til at innvandrere er selektert i arbeidsmarkedet etter landbakgrunn, og at det er forskjellig attraktivitet blant kategorier av innvandrere. Dette kan skyldes innvandrernes kompetanse, men like mye arbeidsgivers oppfatninger og erfaringer med hvem de tror passer i bedriften og i hvilke typer jobber. Mange innvandrere får mindre uttelling for utdanning enn det nordmenn gjør. 25 % av innvandrere med høyskole- eller universitetsutdanning har ufaglærte yrker. Det er større sjans for at innvandrere blir bofaste om de blir verdsatt for de kvalifikasjonene de har (Søholt m.fl., 2015).

Bedrifter som ansetter innvandrere med høy utdanning, samarbeider mer internasjonalt og er mer nyskapende. Den flerkulturelle kompetansen kan være avgjørende for norske bedrifter som er avhengig av eksport og å være i et internasjonalt marked. Innvandrere ser utfordringer i et annet lys og kan bidra til å sette sammen kunnskap på en ny måte. De snakker andre språk og kjenner flere kulturelle koder (Solheim, 2017). Å ansette innvandrere med høy utdanning i stillinger de er kvalifisert for er dermed ikke kun et gode for bedriften, men også for lokalsamfunnet, gjennom at det øker sjansen for at de slår rot og velger å bli boende over tid.

Entreprenørskap blant innvandrere kan bidra både til inkludering, sysselsetting, verdiskaping og økt stedsattraktivitet (Søholt m.fl., 2014). Et økende antall innvandrere i distriktene starter egne bedrifter (Skårerhøgda og Torp 2012). Etablerervirksomhet bidrar for eksempel til utvidet tilbud av matvarer, spisesteder og tjenester. Dette kommer hele lokalsamfunnet til gode, og har særlig stor betydning på mindre steder (Søholt m.fl. 2014 og 2015, Munkejord 2016).

Selv om arbeid er bli-faktor nummer én er det en rekke forhold utenom det å ha jobb som har betydning for om innvandrere velger å bli boende: Bolig, utdanningsmuligheter i egen region, godt oppvekstmiljø, godt sosialt miljø/møteplasser og den lokale eliten sin holdning til innvandrere (Søholt m.fl. 2012, 2014, 2015).

Kommunene har et handlingsrom for å få innvandrere til å bli innbyggere over tid. Innvandrere med norske venner som er inkludert i lokalsamfunnet trives bedre enn de som ikke har det. De får også lettere jobb. Når innvandrere slipper til og får brukt sin kompetanse i lokalt nærings- og arbeidsliv, blir de en ressurs både for virksomhetene og for lokalsamfunnet (Søholt m.fl., 2015). Kommuner som lykkes, samarbeider med næringsliv, frivillighet og innbyggere.

I Gamvik har innvandring sørget for sysselsetting i bedrifter som ellers hadde hatt problemer med å skaffe arbeidskraft. Det har hatt svært mye å si, særlig for fiskeflåten. Næringslivet har bidratt til samfunnsutviklingen ved å ansette folk i faste stillinger og betale tarifflønn i stedet for å leie inn arbeidskraft på kontrakt via utleiebyrå. Dette har ført til at innvandrere ønsker å bli og etablere seg med hus og familie. Kommunen har gitt innvandrere informasjon om plikter og rettigheter i samfunnet og gitt veiledning i forbindelse med ønske om å etablere egne bedrifter (Distriktssenteret, 2020).

I Haram har kommune, næringsliv og Haram Næring og Innovasjonsforum (HNI) prøvd ut ulike modeller for språkopplæring, kombinert med integrering og styrking av norsk fagkompetanse (Distriktsenteret, 2020).

Et regionalt tilflyttingsprosjekt i Nordland (2014-2018) har økt kompetansen på rekruttering og hva som skal til for at tilflyttere fra utlandet blir boende. Viktige utfordringer har blitt satt på dagsorden, og fylket har satt i gang tiltak som skal bidra til at flyktninger og andre innvandrere kommer raskere inn i arbeidslivet. Kommunene i Nordland har karrieresentrene som viktige samarbeidspartnere i kvalifiseringen av innvandrere. Det er tidlig å slå fast effektene, men Fylkeskommunens planarbeid og helhetlig innsats om innvandrere som ressurs har klart blitt styrket. Bakgrunnen for prosjektet var behovet for arbeidskraft, kombinert med at fylket opplever stor fraflytting, særlig blant ungdom.

Egnet bolig kan ha særlig stor betydning for familier og om de velger å bli. For noen kan boligkjøp være vendepunktet som gjør at de blir inkludert og en ressurs i lokalsamfunnet. På Frøya har næringsliv og kommunen et felles ønske om å motvirke at folk flytter etter kort tid og boligsatsing har vært viktig for å få familier til å etablere seg. De erfarer at arbeidsinnvandrere melder seg inn i lokale idrettslag, melder seg på norskkurs og tar kontakt med naboer når de kjøper sin første bolig. (Solbakken og Aune 2018).

Valg av bosted kan påvirkes av muligheten til å bygge på, og bygge om egen kompetanse (Søholt m.fl., 2015). Innvandrere har ofte store ambisjoner på vegne av sine barn og er opptatt av barnas muligheter til å ta utdanning. Mange ønsker å kunne fortsette å bo sammen med barna når de er i utdanning (Søholt m.fl., 2012). Utdanningstilbud som er tilpasset næringslivet sitt behov for arbeidskraft og i regionen der folk bor er derfor viktig.

Når næringslivet bidrar til arbeidsretting i introduksjonsprogrammet gir det både arbeidskraft og god inkludering. Etablerte ordninger som språkpraksis, arbeidspraksis, lærlingeplass, hospitering og lønnstilskudd gir resultat, men blir brukt i for begrenset omfang (Søholt m.fl., 2015). I Åre kommune i Sverige bidrar næringslivet til mer arbeidsretting i kvalifiseringsarbeidet. Der er 85 prosent av flyktningene i jobb, utdanning eller praksis etter introduksjonsperioden, resultatene er blant de beste i landet. Det nære samarbeidet mellom næringsliv og kommune, og at etablererkoordinatorer i kommunen har næringslivsbakgrunn oppgis som en viktig suksessfaktor (Solbakken og Nordtug, 2019). Det er behov for ordninger og tiltak som senker terskelen hos arbeidsgivere slik at de blir mer villige til å ansette innvandrere (Søholt m.fl., 2015).

Kommunene har et større handlingsrom i arbeid med inkludering og sysselsetting av innvandrere enn det som utnyttes i dag. Oppgaven med å tilrettelegge for sysselsetting av innvandrere i ulike BA-regioner krysser samtidig vertikale og horisontale beslutningslinjer, det vil si mellom ulike beslutningsnivåer og sektorområder. Samarbeid mellom aktører i forskjellige beslutningssystemer og innenfor ulike politikkområder på arbeidsmarkedsregionnivå kommer ikke av selv. Samarbeid og samhandling i kommunene og i arbeidsmarkedsregionene om sysselsetting av innvandrere fremmes om arbeidet forankres på administrativt og politisk toppnivå i kommunene, i fylkeskommunene og i næringslivet (Søholt m.fl., 2015). Søholt m.fl. (2015) understreker at regionalpolitikk, arbeidsmarkedspolitikk og integrasjonspolitikk må støtte opp om hverandre på regionalt og nasjonalt nivå dersom de regionalpolitiske målene skal nås.

## Boligpolitikk

Sårbare boligmarked og ensidige boligtilbud er negativt for steders evne til å holde på, inkludere og trekke til seg folk. Tidligere kartlegginger og analyser har vist at boligmarkedet kan være en vekstbremse i mindre distriktskommuner, og en barriere for at alle skal kunne bo trygt og godt. Distriktsområder er generelt preget av tynne boligmarkeder. Tynne boligmarkeder er små og usikre, kjennetegnet av beskjeden omsetningsaktivitet («lav sirkulasjon»), begrenset eller fraværende boligbygging, og ensidig (ene)boligtilbud. Leietilbudet er lite, delvis ukurant og lite tilgjengelig. Boligformidling skjer ofte i uformelle nettverk og kanaler, det oppleves som en barriere, særlig for tilflyttere uten nettverk. Det betyr at det kan være vanskelig for ulike grupper å etablere seg i en distriktskommune selv om det finnes arbeidsplasser.

Lite varierte boligtilbud vil eksempelvis ramme arbeidsinnvandrere, førstegangsetablerere og eldre som etterspør mindre og mer sentrumsnære boliger til leie og eie. Boligmarkedet og boligtilbudet kan også hemme distriktskommuners attraktivitet for næringsaktører. Svakt fungerende boligmarkeder vil eksempelvis streve med å ta opp i seg en rask arbeidsplassvekst (Sørvoll og Løset, 2017). Tilflyttere uten nettverk stiller ofte svakt i boligmarkedet.

En aktiv boligpolitikk som legger til rette for varierte boligtilbud og et bedre fungerende boligmarked er en grunnleggende faktor for blilyst og staders evne til å rekruttere og få tilflyttere til å bli, men det er imidlertid vanskelig å si nøyaktig hvor mye boligsatsinger har bidratt til befolkningsvekst. Bolig er i seg selv heller ikke et selvstendig motiv for å bli værende eller flytte til mindre distriktskommuner (Aure og Langset, 2012; Ruud m.fl., 2014). Likevel kan et variert boligmarked gjøre en kommune mer attraktiv for de som bor der, og for potensielle tilflyttere med jobbtilbud (Sørvoll og Løset 2017). Boligsegregering ser ut til å være mindre utbredt i distriktskommuner og kan gjøre det lettere å bli integrert og inkludert. Innvandrere som eier sin egen bolig blir i større grad integrert og har bedre kontakt med folk i lokalsamfunnet (Ruud m.fl., 2014).

Attraktivitetsstudier av et utvalg distriktskommuner (Kobro m.fl., 2012 og Vareide m.fl., 2018) viser sammenhenger mellom tilrettelegging for boligutvikling, arbeidsplassvekst og folketallsutvikling, og i noen tilfeller også at aktiv tilrettelegging for boligutvikling har utløst befolkningsvekst utover arbeidsplassvekst. Hallingdal er et eksempel på det (Vareide m.fl., 2018).

På Lovund i Lurøy kommune tok lokalt, privat næringsliv initiativ til omregulering av boligareal for eneboliger, for å sette i gang et minihusprosjekt med utleieboliger. Prosjektet er tatt godt imot av unge tilflyttere som kommer til Lovund for å jobbe, og tilfører boligtilbudet noe helt nytt (Risnes, 2019).

Evalueringer viser at lokale boligsatsinger har bidratt til et økt og mer variert boligtilbud. Sørvoll og Løset (2017) har undersøkt betydningen av boligsatsinger for lokal samfunnsutvikling i ti norske distriktskommuner. Det inkluderer virkninger for offentlige tjenester, næringsutvikling, bostedsattraktivitet og inkludering av innvandrere.

Boligsatsinger har bidratt til økt bostedsattraktivitet og positive virkninger for lokalt næringsliv, ved at det er blitt enklere å finne boliger til nytilsatte. Analysen viser også at kommunen selv ser positive effekter av satsingen, både ved bedre og mer effektive velferdstjenester og at kommunen blir styrket i sin rolle som samfunnsutvikler.

Boligutvikling har også sammenheng med et lokalsamfunns inkluderingsevne, opplevd livskvalitet og folkehelse for ulike befolkningsgrupper. Bolig er blant annet en viktig faktor for inkludering og bosetting av arbeidsinnvandrere og flyktninger (Søholt m.fl., 2012). Etablering i egen bolig, utover kommunale gjennomgangsboliger, blir tatt som signal på reelle intensjoner om å bli. Det gir ny anerkjennelse og legitimitet i lokalsamfunnet (ibid.).

Erfaringen er i hovedsak at det er den strategiske, langsiktige jobben med boligpolitikken som er viktig, ikke enkeltstående tiltak, fordi behovet først og fremst er økt variasjon og dynamikk i tilbud og marked. Kommuner som jobber helhetlig med boligpolitikken og kopler markeds- og boligsosiale hensyn og virkemidler, samarbeid og samspill med lokale og eksterne aktører, herunder private utbyggere, er blant sentrale suksesskriterier (Rambøll, 2014a, Rambøll, 2014b og Sørvoll og Løset, 2017).

Flere faktorer blir pekt på som avgjørende for realiseringen av boligsatsinger i distriktskommuner: Kommunens rolle i helhetlig planlegging, og som aktiv tilrettelegger og kopler er avgjørende. En aktiv kommune bidrar til å løse ut kompetanse, engasjement og ressurser blant lokale utbyggere og private aktører. Det forutsetter at kommunen selv prioriterer å bygge boligstrategisk kompetanse og jobbe med boligutvikling på tvers av fag og sektorer. Særlig avgjørende synes likevel det statlige engasjementet gjennom Husbankens virkemidler og kompetanse å ha vært. Det handler både om midler og om kompetansen og legitimiteten som slike satsinger gir. Denne erfaringen taler for en videreføring og videreutvikling av Husbankens boligøkonomiske og rådgivende rolle som verktøy for boligsatsinger i

distriktene (Sørvoll og Løset, 2017). I den nasjonale boligpolitikken bør det legges vekt på kunnskap og virkemidler som møter utfordringer i tynne boligmarkeder og gjør det lettere for kommuner å tilrettelegge for tilflyttere med ulike behov.

## Tettstedsutvikling

Stedsutvikling handler om tilrettelegging og fysisk utforming av byer og lokalsamfunn. Stedsutvikling i storbyområder handler i stor grad om å planlegge for å styre vekst, mens småbyer og tettsteder gjennom stedsutvikling ønsker å øke sin attraktivitet som bosted, som et sted å drive næringsvirksomhet og som et sted å besøke. For distriktskommuner der næringslivet har arbeidsplassvekst, må kommunene skape bostedsattraktivitet for å tiltrekke og beholde arbeidskraft, og dermed oppnå befolkningsvekst (Vareide, 2016). Demografiske faktorer har alltid vært viktig i stedsutvikling, fordi befolkningens mengde og sammensetning betyr mye og stadig mer i den økende konkurransen mellom kommuner om å være attraktive for bosetting (Vestby, 2018).

Stedsutviklingstiltak i distriktskommuner iverksettes også for å øke livskvalitet for befolkningen. Gode uterom, gang og sykkelstier, aktivitetsparker og promenader lang fjord og vann gjør det mer attraktivt for folk å være aktive og bruke fellesområder. Dette bidrar til å styrke trivsel, bolyst og folkehelse (Angell og Grimsrud, 2017).

I en studie om småbyers erfaring med nasjonale retningslinjer for by- og stedsutvikling (Angell og Grimsrud, 2017) kommer det fram at småbyenes satsing på stedsutvikling først og fremst er motivert av et ønske om å øke stedets attraktivitet for tilflytting og rekruttering. Planleggere og politikere viser til at tettstedene og småbyene må utvikle urbane kvaliteter for å tiltrekke seg og holde på kompetanse, særlig unge voksne og kvinner. Folk som etablerer seg eller har flyttet til småbyer og tettsteder er opptatt av landlige kvaliteter, kombinert med urbane tilbud. De er også opptatt av sosiale bånd, nettverk, følelse av å høre til, trygghet, god oversikt over aktører og sterk frivillighetskultur. Samtidig etterspørres byliv og mangfold. Spredte sentrumsområder, lite aktivitet og mangel på møteplasser er utfordringer som går igjen.

En utfordring for distriktskommuner i stedsutviklingsarbeidet er offentlig lokaliseringspolitik. Nedleggning av statlige/regionale arbeidsplasser tynner ut småbyens funksjoner, og kan svekke bostedsattraktivitet. Det handler også om viktige kompetansearbeidsplasser for personer med høyere utdanning (Angell og Grimsrud, 2017). Andre utfordringer eller flaskehals for kommunene er mangel på profesjonelle grunneiere i sentrumsområdene og lite samordning mellom grunneiere/gårdeiere. Det gjør det komplisert å få til god sentrumsutvikling.

Småbyen har gode forutsetninger for å lykkes med et helhetlig grep om stedsutvikling, med kort vei mellom folk og hverdagsfunksjoner. På mindre steder har ofte kommunen omfattende lokalkunnskap og kjennskap til de ulike aktørene og lang tradisjon for samarbeid mellom frivillighet, næringsliv og kommune. For å oppnå dette må kommunen ta ansvar for at alle trekker i samme retning (Vestby, 2018). Distriktskommuner er i stor grad avhengige av regionale og statlige myndigheter både for å få tilført økonomiske virkemidler og den kompetanse som skal til for å få gjennomført planer og utviklingstiltak innenfor stedsutvikling, men de er også avhengige av lokale politikere som klarer å holde fast på en langsiktig visjon.

Mange distriktskommuner har satt i gang stedsutviklingstiltak for å vitalisere sentrum. Et sentrum som inneholder et variert tilbud av møteplasser, handel, tjenester og kulturaktiviteter bidrar til småbyens attraktivitet og konkurransekraft (KMD, 2019). Et eksempel på tiltak kan være strategiske kjøp av areal i sentrum. Kommunalt/offentlig eierskap gir større handlingsrom, fordi en da har flere virkemidler å styre gjennom. En presskommune kan styre fortrinnsvis gjennom gode planer. Det er utfordrende for kommuner som er ute etter å skape vekst. Bygg i sentrum som inneholder flere funksjoner, som for eksempel kulturhus, bibliotek, utdanningsinstitusjoner og servicenæringer øker aktivitetsnivået og skaper møteplasser. Et eksempel er Ulstein Arena på Sunnmøre som inneholder idretts- og kulturhus, inkludert bibliotek,



svømmehall, ballbane, og klatrehall. Arenaen ligger sentral plassert i sentrum, som et strategisk fortettingsgrep, og har mange møteplasser innen- og utendørs.

Den kompakte småbyen med levende sentrum trues ofte av lokalisering av kjøpesentra utenfor byen (Grimsrud og Angell, 2017). Kjøpekraften i småbyer er i mange tilfeller ikke stor nok til å opprettholde handel i sentrum. Mindre byer er ekstra sårbare mht. nye handlemønstre som trekker handel ut av sentrum (Thomas og Bromley, 2003). De kan lett gå i en negativ spiral der de raskere kommer under en kritisk masse av handel, service og andre tilbud som trekker folk til sentrum, som igjen påvirker tilbudet. Det skjer en uttynning av butikker og arbeidsplasser med butikkdød og tomme lokaler som blir veldig synlig i små byer. Ofte forsterkes denne utviklingen ved at fylket og staten lokaliserer sin virksomhet utenfor sentrum. Når handelsetableringer og arbeidsplasser lokaliseres utenfor sentrum er det desto viktigere at kommunen, fylket og staten bruker sine investeringer til å styrke sentrum (Vestby, 2018).

I hvilken grad stedsutviklingstiltak gir direkte effekter for befolkningsutviklingen i distriktskommuner er vanskelig å fastslå. I en tidligere casestudie utført av Trøndelag forskning og utvikling for Nord-Trøndelag fylkeskommune så forskerne på effekter av stedsutviklingstiltak i tre distriktskommuner. Det pekes på at stedsutvikling er langsiktige prosesser, de er stedsspesifikke, har et høyt antall aktører og ofte en lang forhistorie. Det framkom at stedsutviklingsarbeid bidrar til å skape optimisme og fremtidstro, styrke lokal identitet og stolthet over stedet. Nye møteplasser og aktivitet skaper ytterligere engasjement for å utvikle stedet. I denne studien er det ikke dokumentert effekter av stedsutviklingstiltakene på befolkningsutviklingen (Carlsson og Haugum, 2011). I et notat Samfunnsøkonomisk analyse leverte til Distriktsenteret (Jordell og Røtnes, 2016) så man på implikasjoner av lokale og regionale stedutviklingstiltak. Notatet viser til at stedsutviklingstiltak vil ha ulik effekt avhengig av stedets plassering i bo- og arbeidsmarkedsregionen og geografisk nærhet til sentrum. For kategorien lokalsamfunn uten pendlingskobling til andre regioner kan stedsutviklingstiltak sikre kvaliteter på stedet og ha betydning for innbyggernes trivsel og fremtidstro. Dette kan hindre fraflytting.

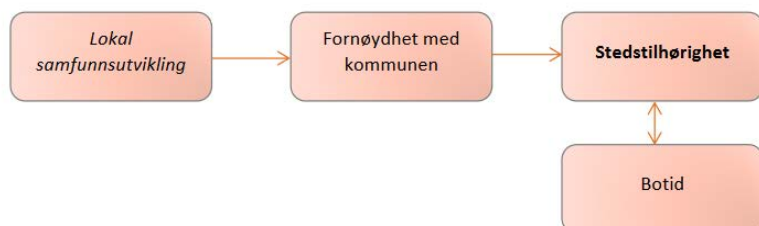
Distriktsenteret erfarer at skillet mellom stedsutvikling, boligutvikling, næringsutvikling og annen samfunnsutvikling har blitt mindre. For å få til god stedsutvikling er det viktig med strategisk samfunns- og arealplanlegging og samarbeid med innbyggere, frivillighet og næringslivet. Sektorinndeling og spesialisering gjør det utfordrende å få til gode helhetlige løsninger. Kommuner, regionale og statlige myndigheter må derfor i større grad koordinere innsatsen (Vestby, 2018).

En kartlegging som sammenstiller og vurderer resultater og erfaringer fra Bolystprogrammet (Distriktsenteret, 2015), retter spesielt søkelyset mot tilflyttere og på den perioden de (fremdeles) er stedsvelgere: De opplever og vurderer stedet. Da kan tiltak ha betydning. Da kan stedstilknytning så smått bygges opp. Ifølge Vestby, Tronstad og Sørli (2014) bør denne fasen og hva som bidrar til å knytte mennesker til stedet få mer oppmerksomhet. «Passer dette stedet for meg? Hvor godt vil jeg trives med å bo her? Hvilke behov får jeg dekket? Hvilke stedskvaliteter er særlig viktig for meg?» Slike spørsmål stiller en seg i forbindelse med bosettingsvalg. Distriktsenterets kartlegging sannsynliggjør at innsatsen i bolystprosjektene kan ha bidratt til økt stedstilhørighet. Særlig innenfor områdene bolig, kompetanse og informasjon/veiledning er resultatene lovende.

I følge Difis datasett (2013)<sup>4</sup> er de viktige faktorene for grad av følt tilhørighet til kommunen først og fremst: 1) hvor mange år man har bodd i kommunen; 2) hvor fornøyd man er med kommunen. Det er denne variabelen man prøver å nå mer direkte med lokal samfunnsutvikling. Opplevs kommunen som god å leve i? Oppfyller kommunen forventningene til det å bo og leve? Sånn sett kan man tenke seg at lokal samfunnsutvikling som noe som kan bidra til stedstilhørighet via fornøydhet med kommunen, illustrert med modellen nedenfor.

---

<sup>4</sup> <https://www.difi.no/rapport/2013/06/innbyggerundersokelsen-2013>



Det kan også tenkes at alle pilene i modellen går begge veier. Høy stedstilhørighet og fornøydhet med kommunen kan tenkes å påvirke lokal samfunnsutvikling positivt, da høy stedstilhørighet og fornøydhet kan bidra til at man investerer mer i lokalsamfunnet.

## Oppsummering og konklusjoner

Notatet er basert på eksisterende rapporter og utredninger fra Distriktssenteret og andre. Det finnes ikke helt fersk oversiktskunnskap over kommunalt tilflyttingsarbeid og -prosjekter. Vi tar derfor forbehold om at noen premisser har endret seg i de siste årene. Det viktigste forholdet er at innvandringen har blitt langt mindre.

Kommuner og regioner kan i begrenset grad påvirke netto befolkningsutvikling, men de kan i noen grad påvirke indirekte, gjennom innsats rettet mot å styrke attraktiviteten til kommunen/regionen. Det handler om innsats rettet mot arbeidsmarked og næringsutvikling, boliger og bomiljø, steds kvaliteter, gode kommunale tjenester, involvering av innbyggere mm.

Tilflyttingsarbeid kan være nyttig når arbeidet blir gjort for å dekke reelle behov i lokalsamfunnet og når det henger sammen med annet utviklingsarbeid. Å jobbe for å ta vare på de som kommer kan ha større betydning for folketallsutviklinga enn forsøk på å lokke hjem utflyttede ungdommer og barnefamilier. Kommunen alene kan ikke gjøre jobben. De som lykkes samarbeider med næringsliv, frivillighet og innbyggere. De som lykkes involverer målgruppen (tilflyttere) og jobber på tvers av sektorer og organisasjoner. For tilflyttere med svak stedstilhørighet er det ekstra viktig å jobbe for at de skal få et nettverk og bli en del av lokalsamfunnet. Tilhørighet og medvirkning kan bidra til at ungdom ønsker å bo i distriktkommuner. Kommunene bør involvere barn og unge, slik at de får en reell mulighet til å påvirke lokalsamfunnets utvikling. Tilflyttingsarbeid som baserer seg på kampanjer med bilder av flott natur, avslapping og at du skal komme til et sted «uten karrierejag» har liten effekt.

Utgangspunktet bør være at tilflyttere skal ha en jobb i bo- og arbeidsmarkedsregionen og et lokalsamfunn de trives med. Tilflyttingsarbeidet må derfor bygge på analyser og kunnskap om eget sted og regionen sitt behov for arbeidskraft. Arbeid er den viktigste årsaken til at folk flytter, men kvaliteter ved stedet, familie og nettverk har i tillegg betydning for både flyttebeslutninger og beslutninger om å bli boende (Sørli, Aure og Langset, 2012). I en fersk kartlegging av den kommunale næringsutviklingsrollen i distriktkommuner (Aarsæther m.fl., 2020) vurderer kommunene selv attraktivitetstiltak som den viktigste oppgaven i kommunens næringsrettede innsats, med arealplanlegging og bredbåndsutbygging på de neste plassene. I studiene til Telemarksforskning-Sintef (Kobro m.fl., 2012) og Telemarksforskning (Vareide m.fl., 2018) påpekes det at næringsutviklingsrollen har blitt mer sammensatt. Næringspolitikken i kommunene ser i stadig større grad ut til å bli integrert som en del av den brede samfunnsutviklingspolitikken, som blant annet omfatter arbeid med stedsutvikling og bolyst. I studien til Borge m.fl. (2013) kommer det også frem at næringslivet i stor grad mener at et godt tjenestetilbud innen barnehage, grunnskole og kultur er viktig.

Når 13 prosent av bedriftslederne i NAVs bedriftsundersøkelse fra 2019<sup>5</sup> oppgir at de ikke har fått rekruttert den kompetansen de ønsker, viser det behovet for og nødvendigheten av at det kommunale engasjementet for næringsutvikling ikke bare handler om å bidra til å legge til rette for nye arbeidsplasser i næringslivet. Viktigheten av å arbeide med å tiltrekke seg arbeidskraft og kompetanse, blant annet gjennom å fremme bostedsattraktivitet og inkluderingsarbeid, må være en viktig del av utviklingsarbeidet i mange distriktskommuner fremover. Og det er et større handlingsrom her enn det som utnyttes i dag.

Fra Brukerundersøkelsen om Distriktssenteret i 2019 finner vi at rekruttering er det temaet som flest av de kommunale respondentene opplever som det vanskeligste temaet å jobbe med og hvor de gir den laveste scoren på opplevd kompetanse i egen organisasjon (Lysø m.fl., 2019).

Tilflyttingspolitikk må omfatte og inkludere *alle* tilflyttere. Arbeidsinnvandrere kan ha behov for norsk- og samfunnsopplæring, særlig i nedgangstider hvor de må reorientere seg i arbeidslivet. For å bidra til at tilflyttere blir boende og bidrar lokalt, vil bistand til å gjøre medbrakt kompetanse relevant i det lokale arbeidsmarkedet, blant gjennom påbygging eller ombygging av kompetansen være sentralt. Overkvalifisering blant innvandrere i viser at det er et potensiale for å utnytte denne kompetansen bedre.

Norske kommuner og regioner vil også i fremtiden etterspørre arbeidskraft fra innvandrere i mange bransjer. Tilflytting fra utlandet gjennom både arbeidsinnvandring og bosetting av flyktninger gir kommuner og regioner muligheter til å skape god samfunnsutvikling. Dette er særlig viktig for kommuner som mangler arbeidskraft, kompetanse og innbyggere i yrkesaktiv alder. Utenlandsk tilflytting bør i større grad drøftes i et distrikts- og regionalpolitisk perspektiv. Kriteriene for bosetting av flyktninger bør innrettes mer mot at flyktningers medbrakte kompetanse i større grad kan matche stedet/regionen sitt behov for arbeidskraft.

I boligpolitikken må det legges vekt på kunnskap og virkemidler som gjør det lettere for kommuner å tilrettelegge for tilflyttere med ulike behov.

Med regionreformen har fylkeskommunen fått en forsterket rolle som samfunnsutvikler med utvidet ansvar for kompetansestrategier. Fylkeskommunene har et handlingsrom til å understøtte kommunenes tilflyttings- og rekrutteringsarbeid. De kan bruke lokalt arbeids- og næringsliv mer aktivt i planlegging og gjennomføring av utdannings- og opplæringstilbud, legge til rette for at innvandrere kan bygge på og komplettere medbrakt utdanning, bidra til at digital infrastruktur er på plass i alle kommuner og i alle deler av kommunene, samarbeide med kommuner om karriereveiledning og kvalifisering, og som planmyndighet og veileder bidra med kunnskap og analyser.

Attraktivitet i form av vekst i befolkning og/eller arbeidsplasser handler mye om strukturelle, nasjonale og internasjonale faktorer, men også om lokal kultur - og litt tilfældigheter. Distriktene stiller i utgangspunktet med dårligere strukturelle betingelser for vekst. Kommuner i distriktene har generelt svakere arbeidsplassutvikling. Til dette bildet hører at distriktene har en lavere andel av bransjer i vekst, men også sentralisering av statlige arbeidsplasser over år. Næringslivet i sentrale strøk drar også nytte av at befolkningsveksten er større (økt etterspørsel).

Det vil med stor sannsynlighet bli lavere befolkningsvekst i Norge de neste årene enn tidligere. Dette vil bli mest synlig i distriktskommunene, fordi mange av disse vil gå fra en situasjon med litt vekst til nedgang. Desto viktigere blir det da å kombinere næringsutviklingsarbeid med bostedsattraktivitet.

Kompetansearbeidsplassutvalget (NOU 2011:3) mente at en jevnere geografisk fordeling av veksten i kompetansearbeidsplasser kan gi samfunnsøkonomisk gevinst ved økt ressursutnyttelse og høyere verdiskaping, og at det må til en betydelig virkemiddelinnsetts for å få til dette (NOU 2011:3, s. 90). Utvalget pekte på at forholdene ligger godt til rette for å skape nye kompetansearbeidsplasser over hele landet, fordi vi har et høyt og økende utdanningsnivå i hele landet, og fordi mobiliteten til personer med høyere utdanning er høy (ibid.). Kommuner og fylkeskommuner kan i liten grad påvirke fordelingen av for eksempel

---

<sup>5</sup> <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

statlige kompetansearbeidsplasser eller bedrifters lokaliseringsvalg, men de kan bidra til å legge til rette gjennom fysisk og digital infrastruktur, gjennom tjenestetilbud og gjennom innsats for attraktive steder å bo og etablere seg. Distriktssenteret har tidligere skrevet om Dyrøy som et eksempel på en kommune som var tidlig ute og over tid har jobbet systematisk med å tilrettelegge for stedsuavhengig arbeid.

Koronasituasjonen har gjort desentralisert jobbing mer aktuelt enn noen gang – og kanskje kan erfaringene gjennom denne perioden gi en ny basis for en systematisk, nasjonal satsing på spredning av kompetansearbeidsplasser og distribuerte løsninger, i både offentlig og privat sektor.

Tilgang til utviklingsmidler har viktig utløsende betydning for kommunenes innsats for å styrke attraktiviteten. I Distriktssentrets analyse av resultater og erfaringer fra Bolystprogrammet (Distriktssenteret, 2015) fant vi at prosjekt-/utviklingsmidler gjennom bolysttildelingene for mange har vært viktig eller avgjørende for det arbeidet som har vært gjort. Bolysttildelingene hadde i mange prosjekt en utløsende effekt på å få involvert flere aktører. Bolystmidlene fra KMD har utgjort cirka 33 % av den samlede finansieringen av prosjektene. Det betyr trolig at bolystprogrammet har hatt stor betydning med tanke på å bidra til å utløse ekstra finansiering av disse lokale utviklingsprosjektene.

## Referanser

- Aarsæther, N., G.Bye og S.Myhr (2020): *Distriktskommunen som næringsutvikler: en kartlegging av næringsutviklerrollen anno 2020*. Rapport 8/2020. Tromsø: NORCE Norwegian Research Centre AS.
- Aga, F. (2020, 16. mars). *NHO Service og Handel frykter full brems i bemanningsbransjen*. Hentet fra: <http://www.bygg.no/article/1426985>
- Angell, E. og G.M. Grimsrud (2017): *Attraktiv og bærekraftig? Småbyers erfaringer med nasjonale retningslinjer for by- og tettstedsutvikling*. Rapport 4/2017. Bergen: Uni Research Rokkansenteret.
- Borge L. E, L. Håkonsen, K. Løyland og H.E. Stokke (2013): *Lokale skatter og incentiver til næringsutvikling*. SØF-rapport 02/13. Trondheim - Bø: Senter for økonomisk forskning AS og Telemarksforskning.
- Carlsson, E og M. Haugum (2011). *Effekter av Nord-Trøndelag fylkeskommunes innsats innenfor stedsutvikling*. Rapport 2011:2. Steinkjer: Trøndelag forskning og utvikling.
- Dahle, M., G.M. Grimsrud og I.C. Holthe (2011): *Bosettingsvirkninger av regionale trainee-program*. Ideas2evidence rapport nr 1/2011. Bergen, Ideas2evidence.
- Damvad (2015): *Analyse av rasjonale for og innsats knyttet til lokal samfunnsutvikling innenfor regional- og distriktpolitikken*. Delrapport 1. Oslo: Damvad.
- Distriktsenteret (2013): *Drømmen om å fli flere: temahefte om tilflytting*. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling.
- Distriktsenteret (2015): *Bolyst – innsats for økt stedstilhørighet gjennom prosjektbasert lokal samfunnsutvikling*. Rapport. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling.
- Distriktsenteret (2020): *Innvandring, inkludering, sysselsetting og lokal utvikling: Temahefte*. (Rev. utg). Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling.
- Dahle, M., G. M. Grimsrud og I. C. Holthe (2011): *Bosettingsvirkninger av regionale traineeprogram*. Ideas2evidence rapport 1/2011. Bergen: Ideas2evidence.
- Grimsrud, G.M. og M. Aure (2013): [Tilflytting for enhver pris? En studie av tilflyttingsarbeid i norske distriktskommuner](#). Ideas2evidence-rapport 4/2013. Bergen: Ideas2evidence.
- Grimsrud, G.M. og M.C. Munkejord (2016): [Kommunalt tilflyttings- og inkluderingsarbeid. Kartlegging av bruk av kunnskap fra Distriktsenteret og eksempler på nyskapende arbeid](#). Notat 2-2016. Bergen: Uni Rokkan research.
- Jordell, H. og R. Røtnes (2016) *Kontekstens betydning for innretningen på lokale og regional innsats for attraktivitet*. Notat. Oslo: Samfunnsøkonomisk analyse.
- Kobro, L., K. Vareide og M. Hatling (2012). *Suksessrike distriktskommuner: en studie av kjennetegn ved 15 norske distriktskommuner* (TF-rapport nr 303). Bø, Telemarksforskning.
- KMD (2018): *Regionale utviklingstrekk 2018*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- KMD (2019): *Nasjonale forventninger til regional og kommunal planlegging 2019-2023*. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
- Lysø, R., I.C. Løe, E. Carlsson, T. Sollid-Bolås, H. Sivertsen og R. Sand (2019). *Brukerundersøkelse Distriktsenteret 2019: bidrar bruken av Distriktsenteret til at kommunene i målgruppen blir bedre samfunnsutviklere?* TFoU-rapport nr 16/2019. Steinkjer, Trøndelag Forskning og Utvikling.

Munkejord, M.C. (2016): Jeg føler meg båret frem: lokalsamfunnets betydning i innvandreres fortellinger om å starte egen virksomhet. I M. Villa og M.S. Haugen (Red), *Lokalsamfunn* (s. 430-449). Oslo: Cappelen Damm.

NOU 2011: 3. (2011). *Kompetansearbeidsplasser – drivkraft for vekst i hele landet*. Oslo: Kommunal- og regionaldepartementet. [Tilflytting til småsteder og distrikt. Kva tiltak verkar? Ein kunnskapsstudie av utviklingsrelevante norske bidrag frå perioden 1999 – 2009](#)

Nygård, V., I. Lie og S. Karlstad (2010): *En analyse av små, usikre eller stagnerende boligmarkeder*. Norut Alta - Áltá rapport nr. 13/2010. Alta: Norut Alta- Áltá as.

Rambøll (2014a): *Gode eksempler boligstrategiske tiltak i distriktet*. Oslo: Rambøll Management Consulting.

Rambøll (2014b): *Følgeevaluering – sluttrapport boligetablering i distriktene*. Oslo: Rambøll Management Consulting.

Risnes, T. (2019, 23.august): *Minihus og aktiv bustadsatsing på Lovund*. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling. Hentet fra <https://distriktssenteret.no/eksempel/minihus-og-aktiv-bustadsatsing-pa-lovund/>

Ruud, M.E., L.Schmidt, K.Sørli, R. Skogheim og G.M.Vestby (2014): *Boligpreferanser i distriktene*. NIBR-rapport nr. 1/2014. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Sand, R. (2019): *Hvordan brukes befolkningsprognoser? Erfaringer med bruk av Telemarksforskings analyser i 7 kommuner og 3 fylkeskommuner*. TFOU-rapport 2019:14. Steinkjer: Trøndelag Forskning og Utvikling.

Skårerhøgda, M. og C. Torp (2012): Gründerånd blant innvandrere. *Samfunnsspeilet*, 26 (5), 41-47. Hentet fra <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/artikler-og-publikasjoner/grunderaand-blant-innvandrere>

Solbakken, M. og H. Nordtug (2019, 4.oktober): *Åre lykkes med å beholde nye innbyggere*. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling. Hentet fra <https://distriktssenteret.no/eksempel/are-lykkes-med-a-beholde-nye-innbyggere/>

Solbakken, M. og M. Aune (2018): Boligkjøp kan være vendepunktet. I Distriktssenteret, *Livskraftige lokalsamfunn: tilfeldig og planlagt?* s. 26. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling

Solheim, M. C.W. (2017): *Innovation, Space and Diversity* (Doktoravhandling). University of Stavanger, Stavanger.

Søholt, S., K.R. Tronstad og G.M. Vestby (2015): [Sysselsetting av innvandrere – regionale muligheter og barrierer for inkludering](#). NIBR-rapport nr. 20/2015. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Søholt, S., K.R. Tronstad og H.M. Bjørnsen (2014): *Innvandrere og sysselsetting i et regionalt perspektiv: en kunnskapsoppsummering*. NIBR-rapport nr. 25/2014. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Søholt, S., A. Aasland, K. Onsager og G.M. Vestby (2012): «Derfor blir vi her»: *innvandrere i Distrikts-Norge*. NIBR-rapport nr. 5/2012. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Sørli, K., M. Aure og B. Langset (2012). Hvorfor flytte? Hvorfor bli boende? Bo- og flyttemotiver de første årene på 2000-tallet. NIBR-rapport nr. 22/2012. Oslo: Norsk institutt for by- og regionforskning.

Sørvoll, J. og G.K. Løset (2017): [Samfunnsvirkninger av boligpolitikk](#). NOVA-rapport 3/2017.

Thomas, C.J. og R.D.F. Bromley (2003): *Retail revitalization and small town centres: the contribution of shopping linkages*. I *Applied Geography*, 23, 47–71.

Tønnesen, M. (2018, 26.juni): *Lavere befolkningsvekst framover*. Oslo - Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lavere-befolkningsvekst-framover>

Vestby, G.M. (2018): *Fugleperspektiv på tre tiår med stedsutvikling*. Oslo: By- og regionforskningsinstituttet NIBR/OsloMet. Notat utarbeidet for Distriktssenteret.

Vestby, G. M., Tronstad, K. og Sørli, K. (2014, 10.oktober). Innspill til sammenstilling av bolystprosjekter. Upublisert notat. Oslo, Norsk institutt for by- og regionforskning.

Vareide, K. (2016): Attraktivitet, arbeidsplasser og verdiskaping. TF-notat nr. 2/2016. Bø: Telemarksforskning.

Vareide, K., S. Svardal, H. Nyborg Storm og S. Groven (2018): *Suksessrike distriktskommuner anno 2018*. TF-rapport nr. 442/2018. Bø: Telemarksforskning.

Wekre, T. og B. R. Jensen (2020, 17.mars): *Distriktskommuner som lykkes godt med næringsutvikling*. Alstahaug-Sogndal-Steinkjer: Kompetansesenter for distriktsutvikling. Hentet fra: <https://distriktssenteret.no/artikkel/%e2%80%8bnotat-distriktskommuner-som-lykkes-godt-med-naeringsutvikling/>

### *Andre kilder:*

Regionale analyser, Telemarksforskning/Knut Vareide. <https://regionalanalyse.no/distrikt>

## Vedlegg: Illustrasjoner

### Rekruttering av innbyggere: Råd til kommunene

REKRUTTERING AV INNBYGGERE:  
**SLIK LYKKES VI BEST**

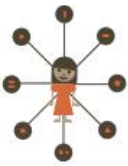
---

#### NOEN TIPS FOR Å LYKKES MED REKRUTTERING AV INNBYGGERE:

- 1**  
Finn ut lokalsamfunnets behov og hva slags innbyggere dere **trenger**.
- 2**  
Finn ut hvilke **flaskehals**er som finnes i lokalsamfunnet og fjern dem.
- 3**  
Finn ut hva slags personer dere vil rekruttere – velg tydelig **målgruppe**.
- 4**  
Finn ut hva innbyggernes **behov** er:
  - Arbeid til mer enn en
  - Variert boligtilbud
  - Barnehage eller skole
  - Fritidstilbud
  - Godt sosialt miljø
- 5**  
Kommuniser **målrettet** og **ærlig**.


#### BEHOV:

Kombinerer **stedets** behov med **tilflytternes** behov.




#### MARKEDSFØRING:

Landlig idyll eller utviklingsmuligheter?




#### GODE BOLIGER:

Noen ønsker seg leilighet, andre drømmer om småbruk.




#### ARBEID/FRITID:

Legg til rette for både arbeid og fritid.




#### JOBB:

Relevant **jobb til to**.



#### VERTSKAP:

Det er **innbyggerne** som inkluderer tilflytterne, ikke kommunen.



Kilde: Faksimile Distriktssenteret, 2013



## Innvandringens betydning for utvikling i folketallet. Kommuner. 2014-2019.

