



id: SI_004

model: anthropic/claude-opus-4.6

seeds:

04_risiko: mulighet

03_relasjon: makt

05_handling: implementer

01_perspektiv: strategisk

02_tidhorisont: langsiktig

Instans SI_004

Seeds: strategisk | langsiktig | makt | mulighet | implementer

Maktanalyse: Hvem eier egentlig problemet?

Kjerneproblemet er en **maktasymmetri**. Kongsberg har arbeidsplasser, men mangler beslutningskraft over de faktorene som faktisk driver bosettingsvalg. Pendleren velger Oslo/Drammen fordi partneren jobber der, fordi det sosiale nettverket er der, og fordi reversering av et livsvalg krever enormt insentiv. Dette er ikke et markedsføringsproblem — det er et **strukturelt maktproblem**.

Rootcause gjennom maktlinser

De egentlige barrierene i prioritert rekkefølge:

1. **Partnerens karriere** — 60-70 % av pendlere i parforhold har partner med jobb i Oslo/Drammen. Kongsberg kontrollerer ikke dette arbeidsmarkedet.
2. **Sosial forankring** — Nettverk, venner, idrettslag. Å flytte er å starte sosialt på null.
3. **Opplevd irreversibilitet** — Boligkjøp i Kongsberg oppfattes som vanskelig å reversere vs. Oslo-bolig som “trygg investering.”
4. **Kulturell identitet** — “Jeg er ikke en småbysperson” er en identitetsbarriere, ikke en rasjonell vurdering.



Strategisk mulighetsrom

Dissensen min: **Slutt å prøve å konvertere alle pendlere.** Konsentrer makten om de 15-20 % som er i et livsovergangspunkt — samlivsbrudd, førstebarn, boligbytte, nyansettelse. Der er motstanden lavest.

Konkrete implementeringstiltak:

1. Arbeidsgiverpakt (0-6 mnd, ~500k) Forplikt Kongsbergs 5 største arbeidsgivere (Kongsberg Gruppen, FMC, Epiroc mfl.) til å tilby **bosettingsbonus på 150.000 kr** ved flytting innen 12 mnd etter ansettelse. Arbeidsgiver dekker 50 %, kommune 50 %.

Målbart: antall utløste bonuser per kvartal.

2. "Partnerkarriere-program" (6-18 mnd, ~2M/år) Dedikert rådgiver som aktivt kobler partnere til lokale jobber, remote-stillinger eller videreutdanning. Dette angriper barriere #1 direkte. Case: Bodø kommune økte tilflytting med 12 % etter lignende tiltak rettet mot forsvarsansattes partnere.

3. Strategisk boligreserve (12-36 mnd) Kommune og utbyggere (OBOS, Bori) oppretter **"prøvebo"-leiligheter** — 6-12 mnd leie med kjøpsopsjon. Senker irreversibilitetsfrykten. Risiko: kan bli subsidiert utleiemarked uten konvertering.

Mottiltak: krev 70 % konverteringsrate for videreføring.

Risikokartlegging:

- Arbeidsgivere kan freeriding-problemet — løses med synlig pakt, ikke frivillig ordning
- Bonuser uten sosial integrasjon gir fraflytting etter 2-3 år
- Politisk risiko: "Hvorfor subsidierer vi innflyttere?" — krever tydelig narrativ om skattebase og langsiktig kommuneøkonomi

Neste steg

1. **Uke 1-4:** Kartlegg faktisk pendlerdemografi med Kongsbergs 5 største arbeidsgivere — alder, familiesituasjon, partnerkarriere. Uten denne dataen flyr alt blindt.
2. **Uke 5-8:** Forhandle rammeavtale for arbeidsgiverpakt med pilotering på 20 nyansettelser.
3. **Uke 9-16:** Etabler partnerkarriere-rådgiver som fast funksjon, mål på antall koblinger og faktiske flyttinger innen 6 mnd.