



id: SI\_009

model: google/gemma-4-26b-a4b-it

seeds:

04\_risiko: sårbarhet

03\_relasjon: samarbeid

05\_handling: implementer

01\_perspektiv: operasjonell

02\_tidhorisont: langsiktig

## Instans SI\_009

**Seeds:** operasjonell | langsiktig | samarbeid | sårbarhet | implementer

### Analyse: Fra Transitt til Forankring

**1. Rootcause & Sårbarhet** Barrierene er ikke bare boligpris, men **sosial sårbarhet**. Pendleren lever i en "liminal tilstand" – et mellomrom uten røtter. Den egentlige barrieren er mangelen på et sekundært nettverk. I Oslo har de venner/familie; i Kongsberg har de bare jobben. Hvis jobben forsvinner, er de ingenting i Kongsberg. Dette skaper en psykologisk barriere for flytting.

#### 2. Segmentering & Operasjonell verdi

- **Segment A: "The Career Commuter" (25-35 år):** Søker nettverk og urban puls. Krever mikrobosteder/leiligheter nær teknologiklyngen.
- **Segment B: "The Family Stabilizer" (35-45 år):** Søker logistisk sømløshet. De flytter kun hvis barnehage/skole/fritid er en ferdigpakke.

**3. Verdikjede & Økonomiske insentiver** Kongsberg kan ikke konkurrere på kulturvolum, men på **tidskontroll**.

- Tiltak: "Kongsberg-pakken". Samarbeid mellom bedrifter (f.eks. Kongsberg Gruppen) og kommunen om subsidierte boliglån eller "flytte-garanti" (hvis de flytter til Kongsberg, dekker arbeidsgivere de første 6 månedene av barnehage/klubb-medlemskap).

#### 4. Implementeringsstrategi & Case

- Case: Se til **Stavanger/Sandnes**-modellen for integrering av teknologimiljøer.



- **Implementering:** Etabler en “Relocation Hub” – en operasjonell enhet som ikke selger Kongsberg, men som fikser livet (skoleplass, bolig, sosialt nettverk) i én koordinert prosess.

## 5. Risikokartlegging

- **Risiko:** At kommunen bygger boliger som ingen vil ha (feil type/størrelse).
- **Mitigering:** Bruk arbeidsgivernes HR-data (anonymisert) for å predikere behovet for boligstørrelser 24 måneder frem i tid.

**Oppsummering av tiltak:** | Tiltak | Aktører | Tidshorisont | Målbar effekt | | :— | :— | :— | :— | | **Relocation Hub** | Kommune + HR | 6-12 mnd | Reduksjon i pendler-tid per ansatt | | **Nettverks-subsidier** | Bedrifter | Kontinuerlig | Antall nye medlemmer i lokale foreninger |

### Neste steg:

1. **Operasjonell kartlegging:** Intervju 50 pendlere i de største bedriftene for å identifisere den nøyaktige “terskel-hendelsen” som ville utløst flytting.
2. **Samarbeidsmøte:** Kall inn de 5 største arbeidsgiverne for å diskutere en felles “Bosted-garanti”.
3. **Pilotering:** Test en “Relocation Hub”-tjeneste for én spesifikk avdeling i en stor bedrift.