



Fremtidens kompetansebehov i Ringeriksregionen



Foto: by-studio

Av Øyvind Vennerød, Odin Dager Moe, Johanne Øderud Vatne, Eivind Bang Støeng, Markus L. Andersen og Jonas Erraia

Forord

På oppdrag for Buskerud fylkeskommune har Menon Economics analysert fremtidens kompetansebehov i Buskerud og fylkets fire kommuneregioner: Kongsbergregionen, Drammensregionen, Ringeriksregionen og Hallingdal. I prosjektet har Menon Economics utarbeidet fremskrivninger av kompetansetilbudet, samt næringslivets og offentlig sektors kompetansebehov frem mot 2040. Basert på utviklingen i tilbudet og etterspørselen av kompetanse har vi estimert det forventede kompetansegapet i kommuneregionene og Buskerud som helhet i 2040. Denne rapporten omhandler kompetansebehovet i Ringeriksregionen.

Ansvarlig for prosjektet hos Menon har vært Jonas Erraia, mens Øyvind Vennerød har vært prosjektleder. Markus L. Andersen, Eivind Bang Støeng, Odin Dager Moe og Johanne Øderud Vatne har vært prosjektmedarbeidere. Erik W. Jakobsen og Simen Pedersen har vært ekspertressurser, mens Henrik Schwabe har kvalitetssikret rapporten.

Vi har gjennomført workshoper i hver kommuneregion, samt med kommuneregionene samlet, og gjennomført en lang rekke intervjuer. Vi takker alle deltagere for deres bidrag.

Vi takker Buskerud fylkeskommune for et spennende oppdrag, og for alle som har deltatt i intervjuer og workshoper. En særlig takk til Sissel Kleven og Inger Moland Wahl, som har bistått Menon med tilrettelegging og planlegging under hele prosjektet. Menon står ansvarlig for alt innhold i rapporten.

September 2025

Jonas Erraia
Prosjektansvarlig
Menon Economics

September 2025

Øyvind Vennerød
Prosjektleder
Menon Economics

Om Menon Economics

Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter. Vi er et konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt.

Les mer om vårt arbeid på menon.no.

Buskerud fylkeskommune

Buskerud fylkeskommune er et regionalt folkevalgt organ som arbeider med samfunnsutvikling og tjenester til innbyggerne i Buskerud fylke.

Innhold

Sammendrag	4
Innledning og leseveiledning	15
1 Sentrale trender som påvirker tilbud og etterspørsel av kompetanse	18
1.1 Grønn omstilling	18
1.2 Bærekraft	20
1.3 Digitalisering	21
1.4 Demografisk utvikling	22
1.5 Ulikhet og utenforskap	23
1.6 Polarisering og endret geopolittikk	24
2 Dagens arbeidsmarked og næringsliv i Ringeriksregionen	26
2.1 Arbeidsmarkedet i Ringeriksregionen	26
2.2 Arbeidsstyrkens kompetanseprofil	28
2.3 Pendler- og flyttestrømmer i Ringeriksregionen	30
2.4 Utdanningstilbudet i regionen	33
3 Dagens kompetansebehov i Ringeriksregionen	37
3.1 Dagens kompetansemangler i Ringeriksregionen	37
3.2 Mulige drivere bak dagens kompetansesituasjon	40
4 Fremtidens kompetansetilbud i Ringeriksregionen	42
4.1 Befolkning i arbeidsdyktig alder frem mot 2040	43
4.2 Arbeidsstyrkens utdanningsnivå frem mot 2040	44
4.3 Arbeidsstyrkens fagkompetanse frem mot 2040	45
4.4 Ulike scenarier for utvikling i kompetansetilbud	47
5 Fremtidens kompetanseetterspørsel i Ringeriksregionen	56
5.1 Hovedscenario for etterspurt arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040	56
5.2 Vekstscenarier for etterspurt arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040	59
5.3 Kompetanseetterspørsel i Ringeriksregionen frem mot 2040	62
5.4 Endrede kompetansebehov innad i næringene	64
6 Fremtidens samlede kompetansegap i Ringeriksregionen	72
6.1 Det samlede kompetansebehovet i Ringeriksregionen	72
6.2 Det samlede gapet for ulike typer kompetanse i Ringeriksregionen	73
6.3 Arbeidsmarkedets tilpasning på sikt	75
7 Konklusjoner og anbefalinger	77
7.1 Hovedutfordringer	77
7.2 Tiltak og anbefalinger for å løse fremtidens kompetanseutfordringer	79
8 Vedlegg A – Spørreundersøkelse	94

Sammendrag

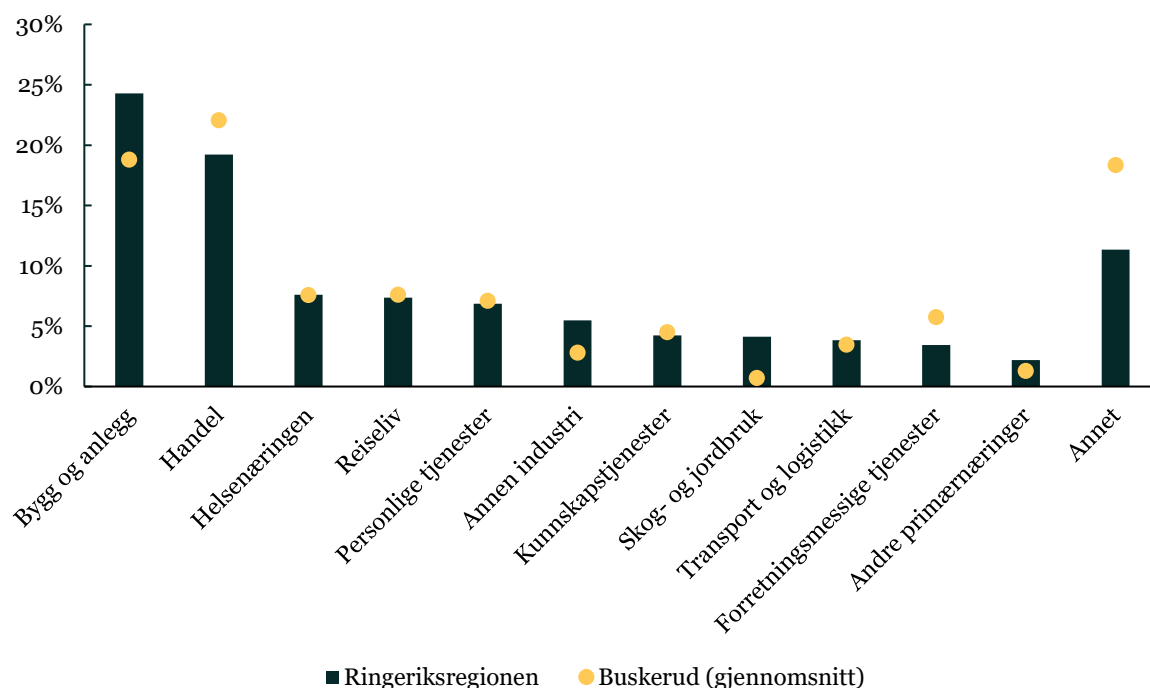
Ringeriksregionen står foran store strukturelle omstillinger frem mot 2040, drevet av både nasjonale og globale utviklingstrekk. Grønn omstilling og økt fokus på bærekraft vil endre etterspørselen etter varer og tjenester. Dette vil endre kompetansebehovet i etablerte næringer som bygg og industri, samtidig som det vokser frem nye grønne arbeidsplasser. Polarisering og geopolitisk uro skaper uforutsigbarhet som kan påvirke internasjonale handelsmønstre og investeringer og dermed også kompetanseutviklingen i regionen. Aldring vil både bidra til å øke behovet for helse- og omsorgskompetanse, samtidig som en aldrende befolkning kan forsterke knappheten på arbeidskraft. Økt digitalisering, ikke minst gjennom kunstig intelligens, vil påvirke hvordan varer og tjenester produseres og leveres, og forsterke behovet for digital og tverrfaglig kompetanse i både privat og offentlig sektor. Nasjonale utviklingstrekk påvirker kompetansesituasjonen i Buskeruds kommuneregioner på en forholdsvis lik måte, men forskjeller i næringsstruktur og kompetansetilbud bidrar samtidig til å forme de regionale prognosene frem mot 2040.

Denne rapporten utgjør en av fem rapporter i vår analyse av fremtidens kompetansebehov i Buskerud frem mot 2040. Vi analyserer utviklingen i hver av fylkets fire kommuneregioner: Kongsbergregionen, Ringeriksregionen, Drammensregionen og Hallingdal. Analysen inneholder fremskrivninger på både utviklingen i kompetansetilbudet, samt næringslivets forventede etterspørsel etter kompetanse. Ved å sammenstille disse perspektivene identifiserer vi mulige kompetansegap – situasjoner der det i 2040 enten vil være overskudd eller underskudd av bestemte typer kompetanse. *Denne rapporten analyserer Ringeriksregionen.*

Bygg og anlegg er Ringeriksregionens største næring, etterfulgt av handelsnæringen

I 2024 var om lag 30 000 personer sysselsatt i Ringeriksregionen. Om lag 65 prosent jobber i privat næringsliv, mens resten er sysselsatt i offentlig sektor. Figuren under viser de største næringene i Ringeriksregionen målt i andel av sysselsetting i regnskapspliktige bedrifter.

Figur A: Andel ansatte per næring i Ringeriksregionen, sammenlignet med Buskerud som helhet (gjennomsnitt), i regnskapspliktige bedrifter. Kilde: Menon Economics.



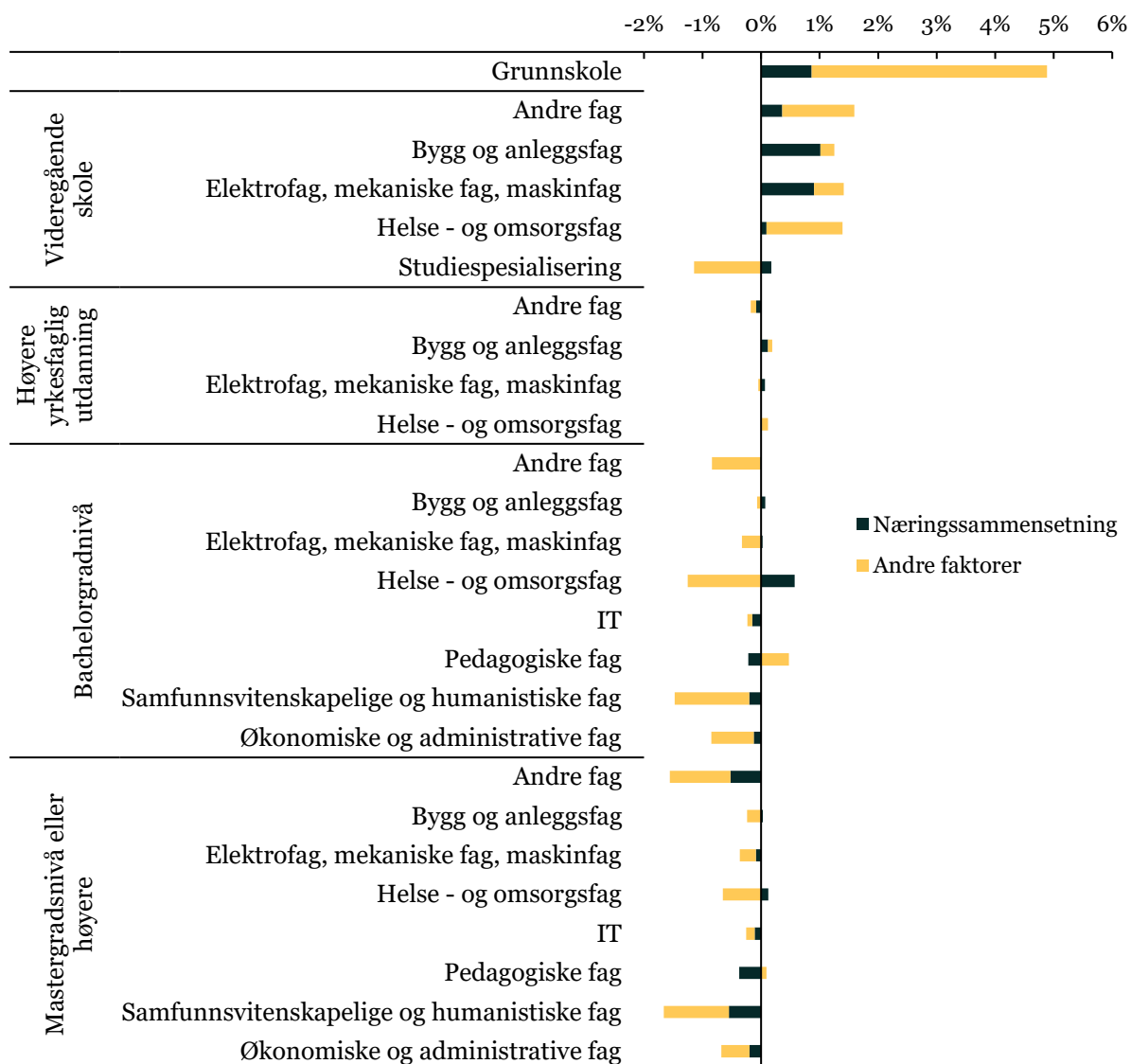
Bygg- og anleggsnæringen alene sysselsetter hver fjerde arbeidstaker, et resultat av hyttebygging og store anleggsprosjekter som ny E16. Handel- og reiselivsnæringen er også sentrale, mens regionens industritradisjon videreføres i Treklyngen industripark og nye satsinger på biokarbonproduksjon.

Offentlig sektor er en betydelig arbeidsgiver, særlig innen helse og undervisning. Regionen har historisk hatt en del landbruksaktivitet, og næringen sysselsetter i dag betydelig flere enn landsgjennomsnittet. De store næringene i regionen (bygg og anlegg, handel og reiseliv) er preget av lav produktivitet, og det er derfor lav verdiskaping i regionen relativt til arbeidsstyrkes størrelse. Verdiskaping per sysselsatt – også kalt arbeidskraftsproduktivitet – varierer mellom kommunene. Dette er et mål på hvor mye økonomisk velstand hver ansatt bidrar med. Hole har lavest produktivitet, mens Modum og Ringerike har høyest. I tillegg er næringene relativt konjunkturavhengige og gjør Ringeriksregionen utsatt for større svingninger i økonomien. På sikt ligger det også muligheter i å utvikle ny, grønn industri basert på tilgang til ren kraft og sterke tradisjoner innen blant annet skog og industriell aktivitet.

Ringerikes arbeidsstyrke er lavt utdannet og mister høyt utdannet arbeidskraft gjennom pendling

Kompetansesammensetningen henger tett sammen med næringslivskomposisjonen, og med en årsaks-virkningssammenheng som går begge veier. Figuren under viser hvilke utdanningstyper som er over- og underrepresentert i Ringeriksregionen sammenlignet med resten av landet – definert her som avvik fra landsgjennomsnittet. Den sorte delen av stolpen viser hvor mye av forskjellen som kan forklares av næringsstrukturen, mens resten skyldes andre forhold, slik som utdanningsvalg, historiske trender og lignende som har påvirket hva slags kompetanse som bor i regionen.

Figur B: Kompetansesammensetningen i Ringeriksregionen. Prosentpoeng avvik som skyldes næringslivssammensetningen og andre faktorer. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



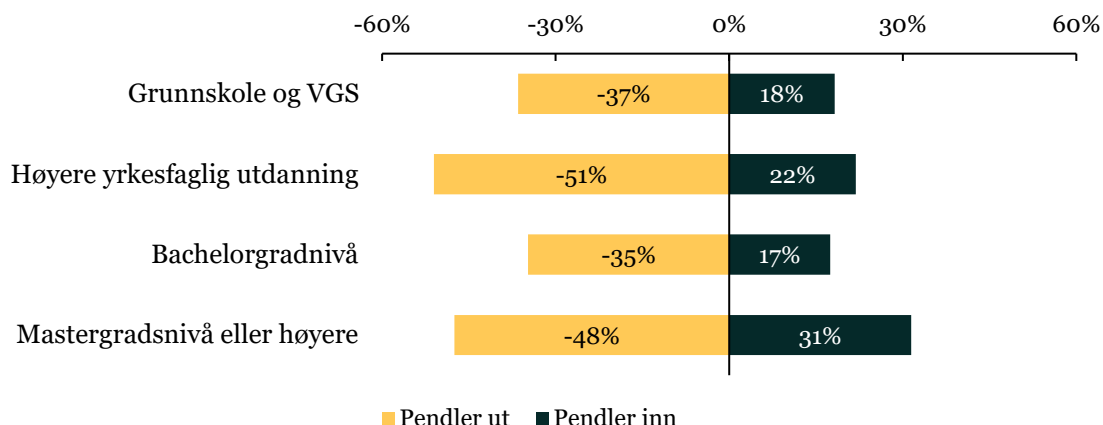
Ringeriksregionen har en lavere andel med høyere utdanning enn landet som helhet. Dette forklares bare delvis av næringsstrukturen: også *innad* i næringer ansettes færre med høyere utdanning og flere med videregående eller fagskole.

Dagens kompetansesammensetning påvirkes sterkt av flytte- og pendlermønstre. Nesten to tredjedeler av dem som vokste opp i Ringeriksregionen og har mastergrad bor i dag utenfor regionen, og omtrent halvparten av dem med bachelorgrad. Til sammenligning har en langt mindre andel med kun grunnskole eller videregående flyttet ut. Selv om regionen tiltrekker seg høyt utdannede innflyttere, særlig fra resten av Buskerud og utlandet, er nettoeffekten at Ringeriksregionen mister en stor andel av sine egne med høy utdanning.

Pendling fører også til en betydelig «kompetanselekkasje», særlig innen høyt utdannet kompetanse til Oslo. I dag pendler rundt 9 300 personer daglig ut av regionen hovedsakelig til Oslo, Drammen og

Bærum. Dette fører til et kompetansegap for lokale virksomheter. Figuren under viser pendlingsmønsteret fordelt etter utdanningsnivå.

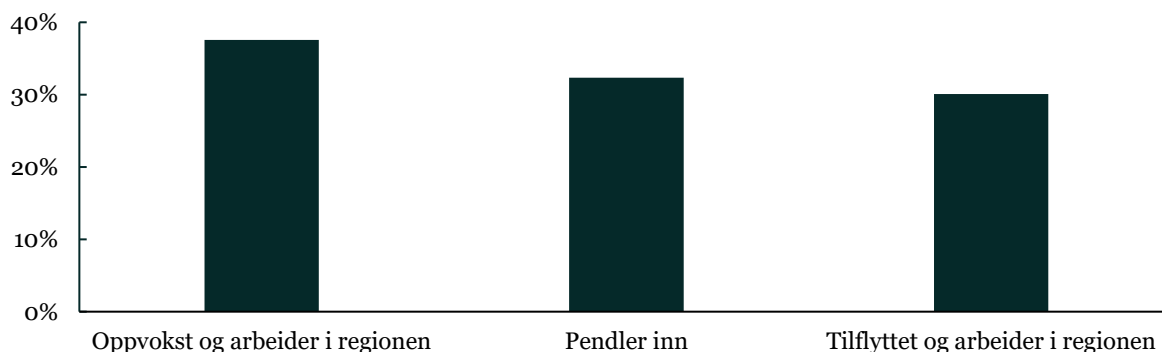
Figur C: Inn- og utpendling fra Ringeriksregionen som andel av arbeidsstyrken i regionen, fordelt på utdanningsnivå. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Figuren viser at det er en større andel som pendler ut enn inn blant alle utdanningsnivåer i Ringeriksregionen. Samtidig ser vi at det er størst innpendling blant personer med mastergrad eller fagskole, mens den er noe lavere for de med bachelorutdanning og vgs.

I figuren under, beskriver vi hvor arbeidstakerne som jobber i Ringeriksregionen i dag kommer fra.¹

Figur D: Opprinnelsen blant personer som arbeider i Ringeriksregionen. Kilde: SSB, Menon Economics



Omtrent 40 prosent av de som arbeider i Ringeriksregionen er også oppvokst i regionen. Vi ser likevel at pendlere og tilflyttere er en betydelig kilde til kompetanse i regionen. Omtrent 30 prosent enten

¹ Andelen som pendler inn og som bor og arbeider i regionen er hentet fra 03321: Sysselsatte (15-74 år) per 4. kvartal. Pendlingsstrømmer, etter bostedskommune, statistikkvariabel, år og arbeidsstedskommune. Tilgjengelig [her](#). Blant de som bor og jobber i regionen, har vi delt opp i andelen som er oppvokst og tilflyttet er basert på statistikk fra microdata.no. Med oppvokst mener vi de som bodde i regionen ved 16 års alder.

pendler inn, eller er flyttet til. Vi definerer tilflyttere som personer som bodde i en annen kommuneregion ved 16 års alder.

Figuren viser at store deler av arbeidskraften utdannes utenfor regionen - de har enten flyttet til, eller pendler inn fra andre regioner. Det betyr at kompetanseutfordringene ikke kan løses regionalt alene. Fremtidens kompetansetilgang har en sterk sammenheng med andre regioner

Ringeriksregionen har i dag et kompetansegap innen enkelte fagområder

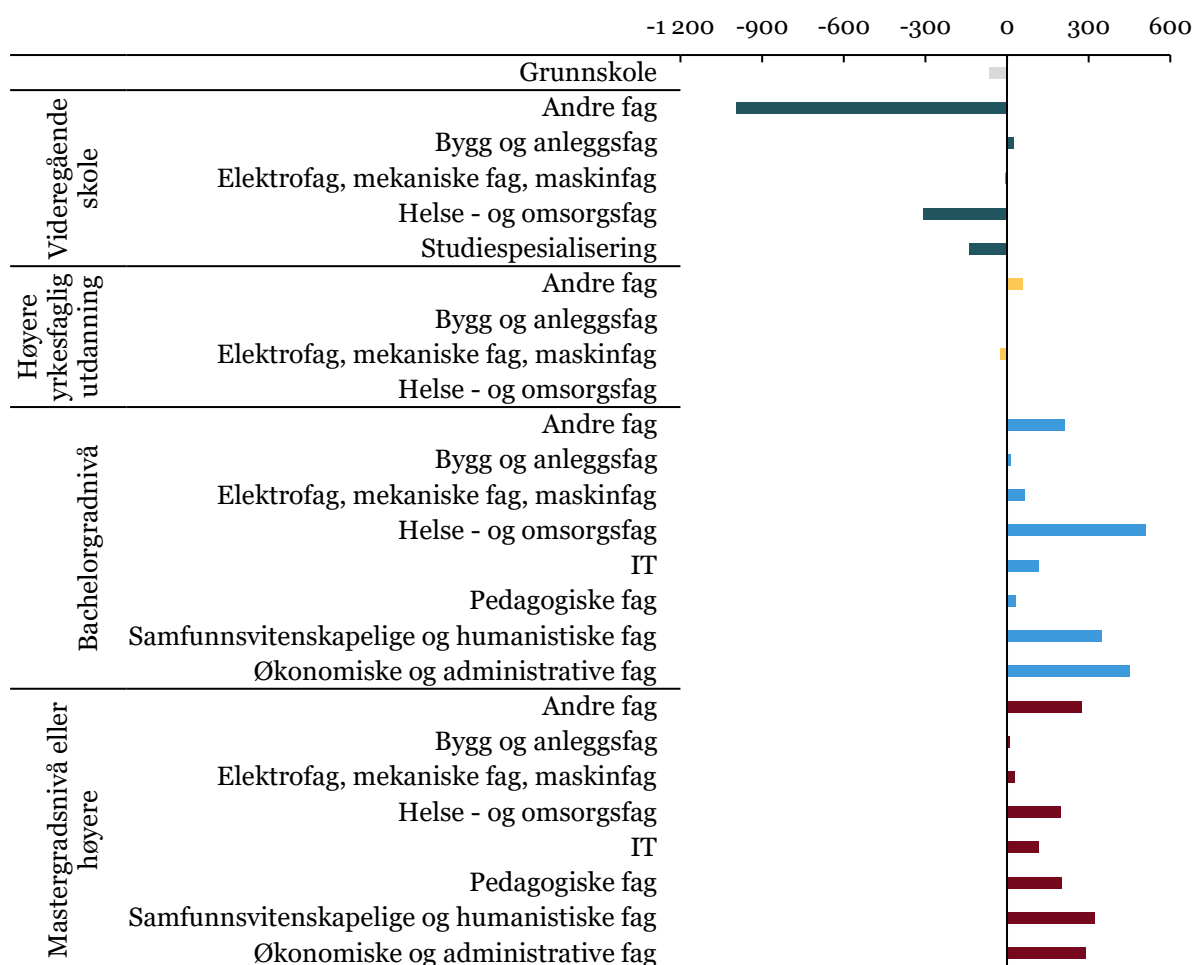
Flere aktører vi har vært i kontakt med (i både privat og offentlig sektor) i Ringeriksregionen melder om rekrutteringsutfordringer. Behovet som løftes frem gjelder særlig pedagogiske fag, elektro og mekaniske fag, samt bygg- og anleggsgfag. I rapporten «Kompetanseløft for Ringerike», fremmes særlig behovet for ufaglært arbeidskraft. De finner også et udekket behov for eksempel prosessoperatører, IKT-utdannede, ingeniører og bilmekanikere. I offentlig sektor er det behovet for helse- og omsorgspersonell som oppgis som størst, i tråd med nasjonale tendenser. På tvers av sektorene trekkes også frem mangel på spesialisert kompetanse, som er vanskelig å tiltrekke og beholde i et lokalt arbeidsmarked med få og små fagmiljøer.

Kompetansemangelen i Ringeriksregionen skyldes flere forhold: netto fraflytting, høy utpendling, og fravær av sterke fagmiljøer som kan gi faglig utvikling over tid. I tillegg står rundt 21 prosent av den arbeidsføre befolkningen utenfor arbeidslivet, noe som representerer et uutnyttet potensial. Flere bedrifter ansetter allerede personer med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, blant annet eldre arbeidstakere og personer med svake norskkunnskaper, men omfanget er begrenset. Til sammen skaper dette et arbeidsmarked med moderat mangel på spesifikke faggrupper.

Mot 2040 vokser befolkningen moderat samtidig som flere tar høyere utdanning og færre har fagkompetanse i helse og omsorg

Befolkningen i arbeidsfør alder i Ringeriksregionen ventes å øke med om lag 5 prosent frem mot 2040, men med en betydelig aldring. Andelen eldre innbyggere vil øke, mens tilgangen på unge med ny kompetanse blir begrenset. Dette reduserer tilgangen på nyutdannet kompetanse og øker behovet for å inkludere eldre arbeidstakere. Figuren under viser vår modells anslag for endringen i arbeidsstyrkens kompetansesammensetning frem mot 2040.

Figur E: Endring i antall personer per utdanningskategori fra 2024 til 2040 i Ringeriksregionen.
Kilde: Menon Economics, SSB, Microdata.no.



Frem mot 2040 vil flere i Ringeriksregionen ha høyere utdanning, særlig på bachelor- og masternivå. Samtidig ventes en nedgang i fagkompetanse på yrkesfaglig nivå innen helse og omsorg, delvis veid opp av økning i helse og omsorgskompetanse på bachelor- og masternivå. Tilgangen på bygg- og anleggskompetanse forblir omtrent som i dag.

Fremskrivingene for utviklingen i kompetansetilbudet i Ringeriksregionen, slik de er presentert i hovedscenariet, er beheftet med usikkerhet. Både nasjonale og regionale trender kan påvirke utviklingen, og vi har derfor utarbeidet alternative scenarier som illustrerer mulige utfallsrom:

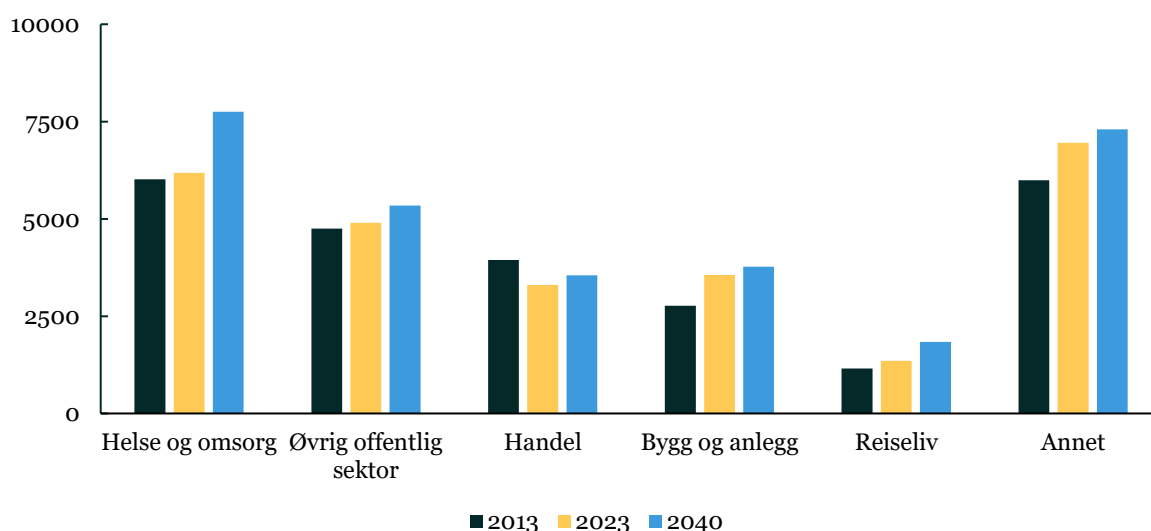
- **Redusert utenforskap:** En nedgang i personer som står utenfor arbeidsstyrken fra 21 til 18 prosent vil øke arbeidsstyrken med rundt 1 350 personer i 2040, fra 31 180 personer til 32 510 personer.
- **Lavere fraflytting:** Dersom utflytting blant personer under 25 år reduseres med en fjerdedel, øker arbeidsstyrken med om lag 910 personer relativt til hovedscenariet frem mot 2040. Scenarioet vil særlig gi økt tilgang på høyt utdannet arbeidskraft, siden det primært er denne gruppen som flytter ut i dag.
- **Økt innvandring:** Dersom innvandringen følger SSBs høyalternativ for nettoinnvandring, kan arbeidsstyrken vokse med rundt 990 personer. Dette styrker i hovedsak tilgangen på arbeidskraft med lavere utdanning, men også med enkelte høyere utdannede.

- **Endrede utdanningsvalg:** Dersom flere unge i Ringeriksregionen velger like utdanningsløp som ungdom i Drammensregionen, kan kompetansetilbudet forskyves mot høyere utdanning og fag som økonomi, samfunnsvitenskap og pedagogikk. Dette vil representere et skifte fra dagens situasjon, hvor yrkesfaglige retninger som bygg- og anlegg, tekniske fag og helse og omsorg dominerer kompetanseprofilen i regionen. Konkret peker modellen på at dette vil føre til en økning på om lag 350 personer med bachelorgrad innen 2040, sammenlignet med dagens utdanningsprofil. Samtidig reduseres antallet personer med grunnskole og videregående skole som høyeste fullførte utdanning med henholdsvis 280 og 490 personer.

Frem mot 2040 ventes en vekst i kompetansetterspørselen i Ringeriksregionen på 13 prosent, drevet av økt etterspørsel i helse- og omsorgssektoren og reiselivsnæringen

Vi fremskriver næringslivet i Ringeriksregionen gjennom flere scenarioer. Et hovedscenario, og flere vekstscenarioer for potensielt større vekst, som blant annet er basert på innspill fra workshoper og intervjuer. I vårt hovedscenario estimerer vi at privat og offentlig sektor vil etterspørre omtrent 3 300 flere arbeidstakere enn det som er sysselsatt i regionen i dag frem mot 2040. I figuren under viser vi forventet vekst i etterspurt arbeidskraft i de største næringene i Ringeriksregionen, og i offentlig sektor.

Figur F: Etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen største næringer frem mot 2040.
Kilde: Menons regnskapsdatabase, SSB.



I 2040 anslås behovet for ansatte i helse og omsorg til rundt 7 700, en økning på 1 600 fra i dag. Veksten drives av en aldrende befolkning, der antallet over 65 år øker med 36 prosent. Dette innebærer at sektoren vil representere en større andel av samlet sysselsetting. Offentlige tjenester som administrasjon, skole og kultur vokser også, med rundt 450 flere ansatte relativt til i dag. Reiselivet vil øke fra 1 400 til 1 800 ansatte, i tråd med nasjonale prognoser om økt etterspørsel etter opplevelser og internasjonal turisme.² Bygg- og anleggsnæringen vil ha svakere vekst enn tidligere, med rundt 200 nye ansatte, et resultat av lavere aktivitet i hyttebygging og politiske signaler om strengere arealvern. Handelsnæringen anslås å vokse om lag 6 prosent, svekket av netthandel, effektivisering og endrede forbruksvaner.

Økt kompetansetterspørsel mot 2040 er hovedsakelig knyttet til ufaglært arbeidskraft, drevet av reiselivet som sysselsetter mange uten formell utdanning. I tillegg øker behovet for fagkompetanse

² Menon Economics (2023): Menons prognoser for norsk reiseliv mot 2030. Tilgjengelig [her](#).

innen helse og omsorg, særlig for fagarbeidere og sykepleiere. Øvrig offentlig sektor bidrar til økt etterspørsel etter høyere utdanning innen samfunnsvitenskap, pedagogikk, økonomi og administrasjon, mens annet næringsliv forsterker behovet for tekniske fag og IKT.

Vekst innen reiseliv og etablering av grønn industri kan skape flere tusen nye arbeidsplasser i Ringeriksregionen

Hovedscenariot for sysselsetting i Ringeriksregionen bygger på moderat befolkningsvekst og en videreføring av historiske næringstrender. Det inkluderer dermed ikke ekstraordinær vekst eller etablering av nye næringer. Ringeriksregionen har flere særtrekk som kan gi et sterkere vekstforløp, særlig innen næringer som reiseliv og grønn industri.

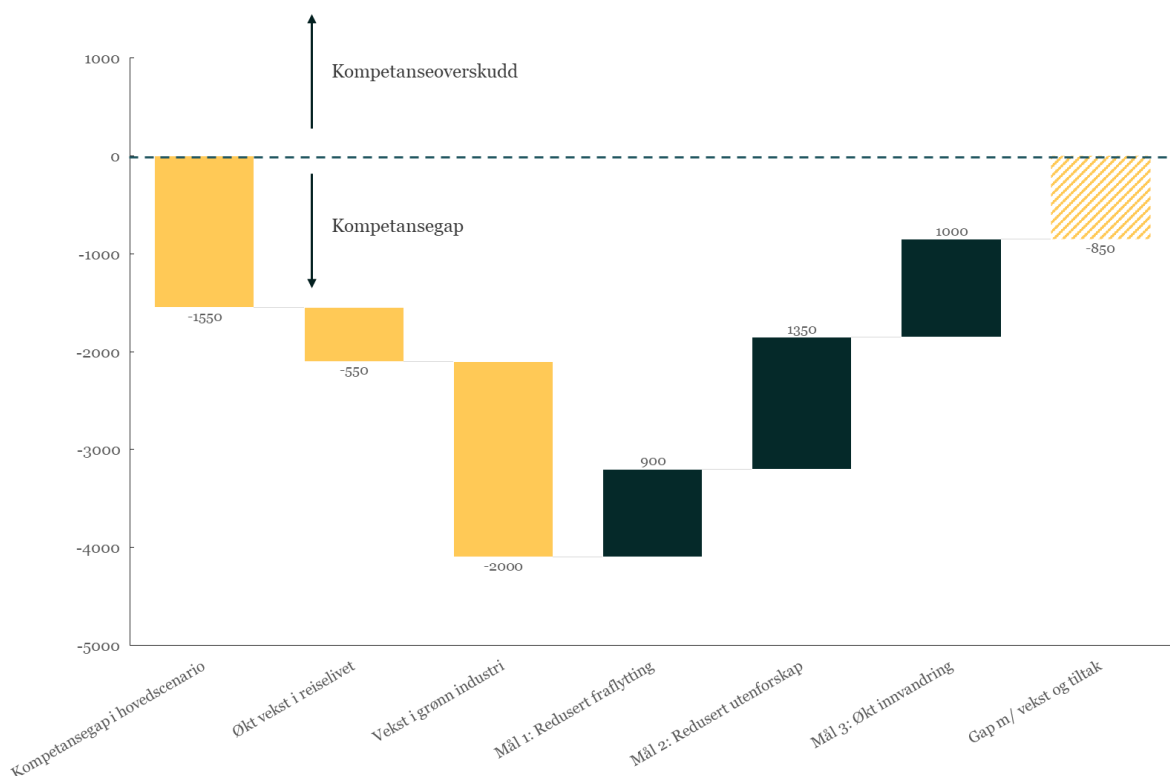
Reiselivet i regionen er mangfoldig, med sterke kulturattraksjoner som Kistefos, Hadeland Glassverk og Blaafarveværket, fritidsboligturisme, arrangementer og kurs- og konferansevirksomhet. Norefjell utgjør også et viktig tyngdepunkt innen vintersport. Nærheten til Oslo gir samtidig et solid grunnlag for aktivitet i dagstur- og helgetursegmentet. Fritidsboligene spiller også en viktig rolle, hvor over 7 600 hytter utgjør de en betydelig kilde til lokal verdiskaping. Fremtidig vekstpotensial ligger i å forlenge sesongen, utvikle helårige produkter og øke aktiviteten per besøkende. Dersom disse mulighetene realiseres, estimerer vi at sysselsettingen i reiselivet kan øke med rundt 1 000 personer frem mot 2040, tilsvarende et samlet behov på 2 400 ansatte i sektoren. En sterkere reiselivsvekst vil kreve flere ufaglærte, men også kompetanse innen service, opplevelsesutvikling og markedsføring.

Grønn industri representerer et annet vekstområde, drevet av rikelig tilgang på fornybar energi, arealer, infrastruktur og en sterk industritradisjon. Området rundt Treklyngen industripark er et tyngdepunkt, med VOW Green Metals som bygger et av Europas største biokarbonanlegg, og planer om ytterligere satsinger innen biomasse, datasentre og hydrogen. Samtidig ligger flere prosjekter i kø for nettkapasitet, og regionen er pekt ut som et prioritert område for ny grønn industriutvikling. Scenarier viser at nyetableringer kan skape mellom 400 og 2 000 arbeidsplasser frem mot 2040, avhengig av hvor arbeidsintensiv industrien blir. Grønn industri vil på sin side etterspørre teknisk og ingeniørfaglig kompetanse, fagarbeidere innen elektro, mekaniske fag og bygg, samt høyt utdannede innen økonomi, planlegging og ledelse.

Etterspørselen etter arbeidskraft i Ringeriksregionen overstiger i fremskrivingene arbeidsstyrken med rundt 1 550 personer i 2040

Figuren under viser det estimerte gapet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen i 2040, basert på ulike scenarier for utviklingen av kompetansetilbudet sett i lys av hovedscenariot.

Figur G: Estimert gap mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i Ringeriksregionen i 2040.
Kilde: Menon Economics.



Som figuren viser, tilsier våre fremskrivninger at det i et hovedscenario vil være et underskudd på rundt 1 550 personer i Ringeriksregionen i 2040. Dersom man lykkes med økt vekst i regionens reiseliv, samt å tiltrekke seg grønn industri øker dette til om lag 4 000 sysselsatte.

Underskuddet vil imidlertid kunne bli mindre dersom man lykkes med å redusere utenforskap, begrense fraflytting eller legge til rette for økt innvandring. Potensialet er størst ved å redusere utenforskap, noe som skyldes at Ringeriksregionen har betydelig grad av utenforskap på 21 prosent av befolkningen i arbeidsfør alder. Samtidig ser vi at potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft ved å redusere fraflytting er mindre. Dette skyldes at Ringeriksregionen har relativt lite fraflytting i dag. Ringeriksregionen er den regionen som har størst relativ effekt av å lykkes med å målene om å øke arbeidsstyrken. Disse vil være nok til å lukke gapet i hovedscenarioet, men ikke dersom man lykkes med sine vekstmål hvor man fortsatt vil ha et gap på 850 sysselsatte.

Det beregnede gapet må likevel ses som statisk. I praksis vil arbeidsmarkedet tilpasse seg gjennom høyere lønninger, økt mobilitet, rekruttering fra andre regioner, endret næringskomposisjon, mobilisering av inaktiv arbeidskraft og mer effektivisering. Dette kan dempe gapet, men også skape sterkere konkurranse om arbeidskraft mellom bedrifter og regioner i Buskerud. Dermed blir tilgang på arbeidskraft ikke bare et lokalt spørsmål, men en regional utfordring som krever koordinert innsats innen utdanning, rekruttering, mobilitet og boligpolitikk.

Konklusjoner og anbefalinger

Basert på våre kvantitative fremskrivninger, intervjuer, spørreundersøkelse, workshops og litteraturstudie, finner vi at de største utfordringene Ringeriksregionen står overfor i dag og i fremtiden er følgende:

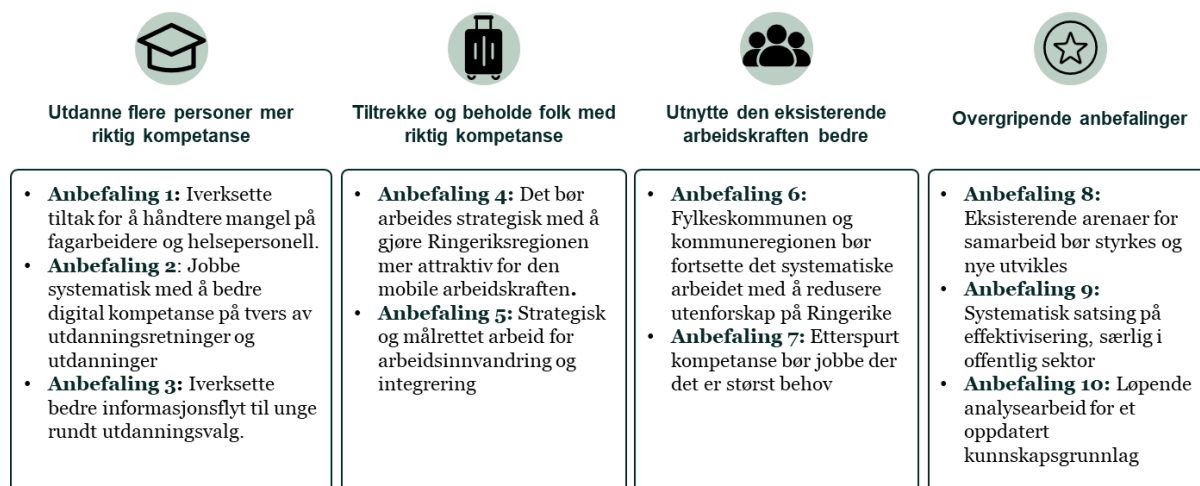
- **Underskuddet på arbeidskraft er forventet å vokse frem mot 2040.** Våre modeller tyder på at denne mangelen på arbeidskraft vil øke frem mot 2040, med et gap på 1 550 arbeidere i hovedscenarioet og enda mer i vekstscenarioene.
- **Det er mangel på fagarbeidere.** Tilførselen av fagarbeidere har vært bedre de siste årene, men behovet er forventet å vokse enda fortere. Rapporten «Kompetanseløft for Ringeriksregionen»³ fremhever særlig behovet for personer med yrkesfaglig utdanning innen automasjon, sveising og mekanikk.
- **Tilgang på helsepersonell er særlig utsatt.** Behovet for helsepersonell forventes å vokse fremover. Våre fremskrivninger viser at gapet vil være omtrent 600 personer i hovedscenarioet. Behovet forventes å være særlig stort i mindre sentrale kommuner der aldrende befolkning og fraflytting er en utfordring.
- **Behov for økt teknologisk kompetanse i de fleste yrker setter krav til utdanningsløp.** Nesten uansett bransje forventes det fremover å kreves høyere grad av digital forståelse. Tradisjonelle yrker blir mer teknologidrevet, og dette krever en ny type kompetanse som må nå ut til de fleste sysselsatte i regionen.
- **Mangel på spisskompetanse.** I de mindre sentrale delene av regionen er det særlig mangel på spisskompetanse. Dette skyldes blant annet mangel på større fagmiljøer. Størrelsen på bedriftene og næringslivet gjør at en ansatt ofte må bekle ulike roller, eller ha arbeidsoppgaver som krever ulik type kompetanse. Det er derfor lite rom for å spesialisere seg, og ha ansatte som fordyper seg kun innenfor enkeltemner.
- **Tverrfaglig kompetanse.** Generelt etterlyses det mer tverrfaglig kompetanse, altså folk som kombinerer flere fagområder (f.eks. industri, IKT og mekanikk), for bedre å møte behovene i næringslivet.

Et interessant funn i seg selv er likheten mellom utfordringene i Ringeriksregionen og de andre kommuneregionene i Buskerud. Utfordringene som våre modeller peker på, finner vi også igjen i de andre kommuneregionene. Dette ser vi også på tvers av workshopene vi har gjennomført i hver kommuneregion – både næringsliv og kommuner trekker frem mange av de samme utfordringene, og har lignende problemforståelser. Dette gjør at mange av våre hovedfunn er like på tvers av kommuneregionene, selv om det også er variasjoner mellom dem.

For å bidra til å håndtere disse utfordringene, har vi identifisert ti strategiske anbefalinger som kan bidra til å redusere kompetansegapet i fremtiden. Disse ti anbefalingene er rettet mot fire temaer som vi anser at det er særlig viktig å arbeide videre med på et strategisk nivå. I anbefalingskapittelet foreslår vi konkrete tiltak som understøtter de overordnede anbefalingene. I figuren under viser vi disse ti anbefalingene sammen med hvilket tema de håndterer.

³ Ringeriksregionen. «Kompetanseløft for Ringeriksregionen». Menon har fått innblikk i utkastet til kunnskapsgrunnlaget som skal forankres i interkommunalt politisk råd senere i høst.

Figur H: Strategiske anbefalinger for å håndtere det forventede kompetansegapet.



De strategiske anbefalingene kan bidra til å redusere kompetansegapet, og krever en koordinert innsats mellom utdanningsinstitusjonene, kommunene, og næringslivet i Ringeriksregionen, samt fylkeskommunen og nasjonale aktører. I rapportens siste kapittel går vi gjennom hver av anbefalingene i betydelig mer detalj.

Innledning og leseveiledning

Buskerud fylkeskommune har gitt Menon Economics i oppdrag å analysere fremtidens kompetansebehov i fylket. Formålet med oppdraget er å identifisere hva slags kompetanse som vil være etterspurt i årene som kommer, vurdere mulige kompetansegap sammenlignet med tilbudet som forventes å finnes i fylket, og analysere hvordan man kan sikre tilstrekkelig tilgang på relevant kompetanse. Målet er å legge til rette for en næringslivsutvikling som stimulerer til en positiv sosial og økonomisk utvikling i Buskerud.

Bakgrunnen for analysen er at både næringslivet og offentlig sektor i Buskerud står foran omfattende strukturelle endringer. Globale og nasjonale trender som grønn omstilling, digitalisering, demografiske endringer og geopolitisk usikkerhet påvirker hvilke varer og tjenester som etterspørres, og hvordan de produseres og leveres. Dette vil endre kompetansebehovene til etablerte og nye næringer og offentlig sektor.

Leseveiledning

Denne rapporten er én av fem rapporter som samlet analyserer kompetansebehovet i Buskerud frem mot 2040. I tillegg til en overordnet fylkesrapport for Buskerud er det utarbeidet egne rapporter for hver av de fire kommuneregionene:

- **Kongsbergregionen:** Kongsberg, Sigdal, Flesberg, Rollag, Nore og Uvdal, Notodden, Hjartdal og Tinn.
- **Drammensregionen:** Drammen, Øvre Eiker, Lier og Holmestrand
- **Ringeriksregionen:** Ringerike, Hole, Modum, Krødsherad og Jevnaker
- **Hallingdal:** Flå, Nesbyen, Gol, Hemsedal, Ål, Hol

Formålet med rapportene er å støtte fylkeskommunen, kommunene og andre aktører i deres strategiske arbeid med utdanning, kompetansepolitikk og næringsutvikling. Hver rapport inneholder derfor en fullstendig analyse av sin kommuneregion. En leser som kun bryr seg om forholdene i sin kommuneregion, kan derfor lese rapporten som gjelder sin region og få det fullstendige bildet for sin region.

Vi gjør leseren oppmerksom på at noen av de inkluderte kommuneregionene inneholder kommuner også utenfor Buskerud.⁴ Den samlede rapporten for Buskerud er en samling av de fire kommuneregionene, og inkluderer dermed et par kommuner som ikke ligger i Buskerud.

Rapportens oppbygging:

I **kapittel 1** går vi gjennom en rekke sentrale trender og forklarer hvordan disse kan påvirke kompetansebehovet i Buskerud de kommende årene. I **kapittel 2** beskriver vi deretter dagens arbeidsmarked og næringslivet i Ringeriksregionen. I **kapittel 3** presenterer vi dagens kompetansebehov i regionen, og hvilke utfordringer som eksisterer allerede i dag. Fra **kapittel 4** ser vi fremover, og fremskriver arbeidsstyrken og kompetansesammensetningen frem mot 2040. **Kapittel 5** ser på etterspørselssiden, og her fremskriver vi kompetanseetterspørselen frem mot 2040. I **kapittel**

⁴ Dette gjelder Drammensregionen, Kongsbergregionen og Ringeriksregionen

6 kombinerer vi tilbudet og etterspørselssiden og finner det samlede kompetansegapet i regionen. Basert på disse funnene presenterer vi i **kapittel 7** våre konklusjoner og anbefalinger.

Kort om metode:

I denne studien har vi basert oss på et bredt informasjonsgrunnlag fra ulike kilder. Vi har bygget videre på eksisterende på litteratur på feltet, og benyttet store mengder med kvantitative data fra blant annet Menons Regnskapsdatabase, SSBs microdata.no, Nav, database for høyere utdanning og mer. Vi har også samlet inn betydelige mengder med ytterligere informasjon i prosjektet. Vi har gjennomført mange dybdeintervjuer, gjennomført en spørreundersøkelse til næringslivet i alle kommuneregionene, og holdt workshoper for hver kommuneregion separat og for alle regionene samlet. I tillegg har vi gjennomgått regionale planer og oversendte dokumenter fra kommunene og kommuneregionene som inngår i de fire kommuneregionen. Totalt gir dette et solid kunnskapsgrunnlag som vi har brukt til å gjennomføre analysene vi presenterer i denne rapporten.

Kort om Menons regnskapsdatabase:

Menons regnskapsdatabase inneholder regnskapsinformasjon for alle foretak i Norge med plikt til å levere regnskap til Brønnøysundregistrene. Databasen har blitt utviklet over flere år og inneholder data tilbake til 1990-tallet. Denne inneholder også data på avdelinger, som gir oss mulighet for å finne antall ansatte ved lokale avdelingskontor. Dette gjør at vi har lange tidsserier på hvordan næringslivet ser ut i alle norske kommuner.

Vi har også inndelt alt norsk næringsliv inn i forskjellige *næringspopulasjoner*. Kombinert med den lange tidsserien gjør dette at vi har dyptgående innsikt i hva som driver næringsvekst i regionen, og vi kan derfor gjennomføre regresjonsanalyser for å fremskrive næringslivsutviklingen i kommuneregionene.

Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en spørreundersøkelse til et bredt utvalg av bedrifter i Buskerud. Respondentene fikk spørsmål om blant annet kompetanseutfordringer de allerede kjenner på i dag, sitt arbeid for utenforskap, og vurdering av fremtidige kompetansebehov. De fikk også spørsmål om hvordan globale trender vil påvirke deres bransje. Undersøkelsen er gjennomført av Polarfakta AS i tidsrommet mai til juni 2025, og omfatter totalt 200 intervjuer. Utvalget er designet for å få tilstrekkelig representasjon på tvers av de fire kommuneregionene og de største næringene.

Kommuneregion	Svarfordeling
Drammensregionen	46 %
Hallingdal	14 %
Ringeriksregionen	25 %
Kongsbergregionen	15 %

Dybdeintervjuer: Vi har gjennomført intervjuer med aktører fra både kommunene, næringsforeninger og -næringshager, Nav og utdanningsinstitusjonene i alle fire kommuneregionene. Vi har i hovedsak rettet intervjuene mot aktører som har bred oversikt over kompetansesituasjonen i sin region. I dybdeintervjuene søkte vi å få en bred forståelse for kjennetegn ved regionen, slik som nærings sammensetning, viktige lokale bedrifter og samarbeidsnettverk. I tillegg ble informantene spurt om deres vurdering om fremtidens kompetansebehov i deres region.

Workshop: I hver av de fire kommuneregionene har vi gjennomført en fysisk workshop med bred deltakelse, for å samle innspill om kompetansesituasjonen aktørene opplever i dag, hva man forventer i fremtiden, og hva de tenker at kan gjøres for å bøte på både eksisterende og forventede utfordringer. Dette utgjør et sentralt kunnskapsgrunnlag både for analysene i kapittel 2-6 og for anbefalingene vi presenterer i kapittel 7.

Vi gjennomførte også to runder med workshoper for å få innspill til tiltak og anbefalinger, én med en utvidet prosjektgruppe fra fylkeskommunen, og en med representanter fra alle de fire kommuneregionene.

1 Sentrale trender som påvirker tilbud og etterspørsel av kompetanse

Både privat og offentlig sektor i Buskerud står foran store strukturelle omstillinger i tiårene som kommer. Globale og nasjonale utviklingstrekk – som geopolitiske spenninger, grønn omstilling, digitalisering og demografiske endringer – vil påvirke både hva slags varer og tjenester som etterspørres, og hvordan de produseres og leveres. Samtidig vil disse trendene endre hvilke typer kompetanse som blir viktig fremover.

Det finnes mange trender som vil kunne påvirke kompetansebehovet i Buskerud frem mot 2040. I denne rapporten har vi valgt ut et knippe utviklingstrekk som anses som særlig relevante og viktige. Utvalget er gjort på bakgrunn av tidligere relevante analyser, som Vestlandsscenarioene 2020, Menon-rapporter med lignende tema⁵, og innspill fra oppdragsgiver.

I det følgende skal vi se videre på de utvalgte trendene, og hvordan disse kan påvirke kompetansebehovet i Buskerud de kommende årene. Vi ser nærmere på følgende trender:

- Grønn omstilling
- Bærekraft
- Ulikhet og utenforskap
- Polarisering og endret geopolitikk
- Demografiske endringer
- Økt digitalisering

Hver av disse trendene er presentert i sitt eget delkapittel. Først beskriver vi overordnet hva trenden innebærer, før vi beskriver kort de viktigste utviklingstrekkene innen hver trend de siste årene. Til slutt drøfter vi hva trenden kan bety for kompetansebehovet i Buskerud, både i privat og offentlig sektor. For ytterligere beskrivelse av disse trendene henviser vi leseren til rapportene referert til over.

1.1 Grønn omstilling

Verden står overfor et stort felles problem i form av global oppvarming som følge av menneskeskapte klimagassutslipp. Gjennom Parisavtalen har verdens land forpliktet seg til en felles ambisjon om å begrense klimaendringene og dermed holde gjennomsnittlige globale temperaturstigninger under 2 grader celsius, og helst under 1,5 grader celsius. For å nå målene i Parisavtalen må Norge, så vel som andre land, gjennomgå en økonomisk omstilling i et tempo som ikke før er sett i fredstid. Imidlertid representerer klima- og miljøutfordringer og nye grønne teknologier som utvikles for å løse problemene, store muligheter for norsk næringsliv til å eksportere grønne produkter og løsninger til

⁵ Se eksempelvis Menon rapportene: [Grønne næringsmuligheter i Follo](#), [Omstillingsbehov i Møre og Romsdals eksportnæringer](#) og [Mulighetsrommet for Vikens næringsliv i etterkant av korona](#).

det globale markedet. Også innen sirkulærøkonomi og gjenvinning kan det oppstå nye forretningsmuligheter.

Utviklingen innen den grønne omstillingen de senere årene har vært todelt. På den ene siden ser vi sterke drivkrefter som fremmer grønn omstilling. I 2024 nådde globale klimainvesteringer nye rekordnivåer⁶, som i stor grad er drevet av Kinas massive investeringer i fornybar energi.⁷ I tillegg har EU lansert initiativene *Clean Industrial Deal* og *REPowerEU* for å redusere avhengigheten av russisk energi og styrke europeisk grønn industri. Også her i Norge har regjeringen bevilget 15 milliarder kroner for å støtte grønn omstilling i næringslivet.

Samtidig finnes det også faktorer som kan bidra til å bremse utviklingen mot en mer grønn økonomi. Økt geopolitisk uro gjør at kapital i økende grad kanaliseres mot forsvars- og beredskapsformål. Politisk fragmentering i Europa og globalt bidrar også til tregere beslutningsprosesser og økt usikkerhet, som igjen kan hemme investeringsviljen. Usikkerheten har det siste året blitt forsterket ytterligere av utviklingen i amerikansk politikk, der gjenvalet av Donald Trump har ført til en reversering av USAs deltakelse i internasjonale klimaavtaler og satsinger på fornybar energi. Kinas dominans innen grønn teknologi kan også gjøre det vanskelig for grønn industri i Europa og USA å hevde seg i markedet.

De strukturelle utfordringene og den økte usikkerheten har allerede fått konkrete konsekvenser. Flere grønne industriprosjekter i Europa er blitt skrinlagt de siste årene. Ifølge en gjennomgang gjort av Westwood Insight er nesten én av fem hydrogenprosjekter i Europa enten utsatt eller helt kansellert i løpet av 2024⁸. Økonomiske og regulatoriske hindringer, som høye kostnader, svak lønnsomhet og endrede støtteordninger, har ført til stans i store batterifabrikker og prosjekter innen grønn stålproduksjon.⁹ Et norsk eksempel er Freyr, som har satt byggingen av en stor batterifabrikk i Mo i Rana på vent og i stedet skiftet fokus til prosjekter i USA, der rammevilkårene anses som mer fordelaktige.

I Buskerud vil grønn omstilling påvirke kompetansebehovet på flere måter. For det første vil etablerte næringer kunne ha behov for en annen type kompetanse enn i dag. Et eksempel er bygg- og anleggsnæringen, som i dag er en av fylkets største næringer, men som også har et betydelig klimaavtrykk. Næringen vil måtte tilegne seg ny kunnskap om klimagassreduksjon, energieffektivisering og bærekraftige materialer. Dette gjelder både direkte i næringene, og i deres verdikjeder. Andre eksempler inkluderer tradisjonell industri som vil møte skjerpede krav til bærekraftig produksjon, og reiselivsnæringen som må utvikle kompetanse for å kunne møte nye forventninger om bærekraft fra både kunder og myndigheter.

For det andre vil det kunne vokse frem nye grønne næringer i Buskerud som vil ha behov for en annen type kompetanse enn dagens næringsliv. Fylkets tilgang på fornybar energi, kombinert med sterke industritradisjoner, gir et godt utgangspunkt for etablering av nye grønne industriprosjekter og tjenester. Dette vil skape behov for spesialisert kompetanse innen energi, teknologi og materialforvaltning. Også i offentlig sektor vil man måtte styrke sin kapasitet og kompetanse innen grønn omstilling. Kommuner og fylkeskommune vil trenge kunnskap om grønn omstilling for å kunne utvikle et næringsvennlig rammeverk, bistå innbyggere i omstillingen og utvikle klimavennlige offentlige tjenester.

⁶ BloombergNEF (2025). *Energy Transition Investment Trends*. Tilgjengelig [her](#).

⁷ BloombergNEF (2025). *Energy Transition Investment Trends*. Tilgjengelig [her](#).

⁸ Deconinck, C. (2025). "Almost on in five" European hydrogen projects scrapped in 2024. Tilgjengelig [her](#).

⁹ Se Pitel, L. mfl. (2025) (tilgjengelig [her](#)) og Milne, R. (2025) (tilgjengelig [her](#)).

1.2 Bærekraft

For å legge til rette for den forestående klimaomstillingen har mange regionale og nasjonale myndigheter allerede innført strengere krav knyttet til klima- og miljøhensyn. Dette påvirker bedrifter og myndigheter på både nasjonalt og internasjonalt nivå. Frem mot 2050 forventes det ytterligere regulering og styring for bærekraft. Særlig kan forbud eller påbud iverksatt av myndigheter, karbonprising og økte krav til bærekraftsrapportering påvirke næringslivet og kompetansebehovet fremover.

Forbud og påbud: For å nå målene knyttet til kutt av klimagassutslipp, er det forventet at myndigheter vil stramme inn med tydeligere reguleringer og krav for å styre utviklingen mot et lavutslippssamfunn. Forbud og påbud vil i økende grad bli tatt i bruk som virkemidler. Et eksempel fra Norge er forbudet mot fossil oljefyring¹⁰, som trådte i kraft i 2020, og forbudet mot bruk av gass til byggtørk¹¹, som gjelder fra 2025. Innen veisektoren planlegger myndighetene for at alle nye personbiler skal være utslippsfrie fra 2025, og at selve sektoren skal være tilnærmet utslippsfri rundt 2040.¹² I tillegg er det varslet krav om lavutslipps- eller nullutslippsløsninger i offentlige anskaffelser, blant annet i bygg- og anleggssektoren.¹³ Slike reguleringer vil gi føringer for næringsliv og innbyggere, og medfører risiko for aktører som ikke tilpasser seg i tide.

Karbonprising: Karbonprising er et viktig verktøy for å redusere klimagassutslipp og innebærer økonomiske incentiver for å kutte utslipp gjennom avgifter eller kvotehandelssystemer. Selv om det norske næringslivet allerede er eksponert for noen av verdens høyeste karbonpriser, er både CO₂-avgiften og kvoteprisen forventet å stige ytterligere fremover, i tillegg til at kvoteprisen for næringer som inngår i EUs klimakvotesystem vil øke fremover. Dette vil påvirke næringslivet, gjennom redusert lønnsomhet, dersom man ikke klarer å redusere sine utslipp. Analyser viser at selv om det er nye næringsmulighet som følger øke karbonpriser, vil flere næringer kunne oppleve en betydelig reduksjon i lønnsomhet.¹⁴

Bærekraftsrapportering: EU-direktiver som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) pålegger stadig flere bedrifter å rapportere om sine klimautslipp og bærekraftsstrategier. Gjennom European Sustainability Reporting Standards (ESRS) utdypes kravene som ligger i CSRD innenfor de tre bærekrafttemaene «Environmental, Social and Governance» (ESG).

EU har imidlertid jobbet med å forenkle rapporteringskravene for bedrifter, samtidig som det overordnede målet om å sikre sammenlignbar, pålitelig og beslutningsrelevant informasjon opprettholdes. Det er blant annet innført forenklinger i rapporteringskravene for små og mellomstore bedrifter (SMB).¹⁵ I tillegg har EU-kommisjonen foreslått ytterligere lettelser gjennom den såkalte «Omnibus 1»-pakken, som kan føre til utsatte frister og snevrere virkeområde for rapporteringsplikten. Dette vil bety at færre bedrifter omfattes, og at innfasingen av nye rapporteringskrav skjer mer gradvis.

Også i Buskerud vil næringsliv og offentlige myndigheter få endrede kompetansebehov som følge av strengere klima- og miljøkrav, høyere karbonpriser og økende krav til bærekraftsrapportering. I bygg- og anleggssektoren, en viktig næring i regionen, vil krav om utslippsfrie løsninger kreve fagarbeidere og ingeniører med kompetanse på nullutslippsteknologi, energieffektivisering og bærekraftige materialer. Industrien og transportsektoren vil trenge analytisk og økonomisk kompetanse for å beregne, redusere og dokumentere utslipp, mens innføringen av EU-regelverk for bærekraftsrapportering øker behovet for kunnskap om ESG, klimaregnskap og regelverk. Endringene

¹⁰ Miljødirektoratet (2020). Forbud mot oljefyring fra 2020. Tilgjengelig [her](#).

¹¹ Regjeringen (2025). Kutter i fossile utslipp på byggeplasser. Tilgjengelig [her](#).

¹² Regjeringen (2024). Norge er elektrisk. Tilgjengelig [her](#).

¹³ Miljødirektoratet (2025). Minimumskrav i offentlige bygge- og anleggsanskaffelser. Tilgjengelig [her](#).

¹⁴ Menon (2025). Klimaomstilling i Bergen kommune. Tilgjengelig [her](#).

¹⁵ Regjeringen (2025). Bærekraftsrapportering. Tilgjengelig [her](#).

vil dermed kreve både teknisk og administrativ kompetanse, og forsterke behovet for tilpassede utdannings- og opplæringsstilbud i regionen.

1.3 Digitalisering

Digitaliseringen finner sted overalt omkring oss, og fører til betydelige endringer i samfunnet og i økonomien – på tvers av næringer og sektorer. Den innebærer blant annet økt bruk av data for analyse, software-drevet automatisering, robotisering og bruk av smart teknologi og kunstig intelligens. Digitalisering er tett koblet til produktivitetsvekst, ved at den muliggjør modernisering av produksjonsprosesser, forretningsmodeller og markeder. Samtidig påpeker Perspektivmeldingen at det er usikkerhet rundt hvor raskt og i hvor stor grad digitalisering vil slå ut i økt vekst, siden dette også avhenger av hvordan virksomheter endrer sine arbeidsprosesser og hvilken kompetanse de ansatte besitter.

Digitalisering, og hvilke produktivitetsgevinster det kan gi, har fått økt oppmerksomhet de siste årene etter at generativ kunstig intelligens ble ytterligere tilgjengeliggjort gjennom store språkmodeller som ChatGPT. Mens tidligere teknologi først og fremst har effektivisert manuelt og regelstyrt arbeid, vil generativ KI i større grad påvirke kunnskapsjobber og kreativt arbeid. Selv om KI kan gi store produktivitetsgevinster, vil KI også kunne åpne opp for nye typer trusler. NSM viser blant annet til at økende kompleksitet i systemer basert på kunstig intelligens gir redusert transparens i systemene, og at kunstig intelligens kan brukes for å manipulere virkeligheten gjennom såkalte *deepfakes* (NSM, 2023).

Samtidig er det stor usikkerhet knyttet til hvordan kunstig intelligens (KI) vil påvirke arbeidsmarkedet fremover. Generativ KI har potensial til å gi betydelige produktivitetsgevinster og effektivisering, men erfaringer tilsier at det vil ta tid før teknologien er fullt implementert og gevinstene realisert. Enkelte virksomheter kan ta i bruk standardløsninger med lav terskel, mens andre vil kreve mer omfattende investeringer, tilpasninger og kompetanseheving. Samtidig er manglende kompetanse, usikker regulering og etiske problemstillinger viktige barrierer. Fremtidens utvikling vil trolig innebære både gradvise forbedringer og dypere strukturelle endringer, med potensielt store konsekvenser for hvordan man jobber og hvilke typer kompetanse som blir etterspurt.

Teknologiusikkerhet og kunstig intelligens.

Fremskrivinger av kompetansebehov frem mot 2040 er spesielt utfordrende når det gjelder virkninger av kunstig intelligens (KI). Ekspertene er uenige: noen peker på at KI kan gi fundamentale endringer i arbeidsmarkedet, der store yrkesgrupper forsvinner og behovet for radikale politiske tiltak øker. Andre vurderer utviklingen som mer sammenlignbar med tidligere teknologiske skift, der nye verktøy først og fremst øker produktiviteten og gradvis endrer oppgavene. Dette vil føre med seg at enkelte yrker forsvinner, men i et betydelig lavere tempo

Vi legger i våre analyser til grunn at hovedbildet frem mot 2040 vil ligne på tidligere omstillinger. Det innebærer at arbeidslivet endres og effektiviseres, og at kompetansebehovene forskyves, men at det ikke skjer et dramatisk brudd i sysselsettingsstrukturen. Dette gir et mer pålitelig grunnlag for å vurdere etterspørselen etter kompetanse i Buskerud, selv om vi understreker at usikkerheten knyttet til KI er større enn for andre drivkrefter vi analyserer.

Kunnskapsdepartementet peker på at økt digitalisering fører til større behov for IKT-kompetanse og tverrfaglig digitaliseringskompetanse i arbeidslivet generelt (Meld. St. 14 (2022-2023)). Utviklingen forsterker et allerede tydelig behov for digital kompetanse i Norge. På OECD sin «World Digital Competitiveness Ranking» er Norge rangert på en 17. plass innen området «kunnskap og kompetanse»

om digitalisering. Dette er et signal om at norsk arbeidsliv og utdanningssystem må prioritere utviklingen av digital kompetanse i årene fremover. Behovet for digital kompetanse er også anerkjent av myndighetene. Regjeringen har nylig lagt frem en nasjonal digitaliseringsstrategi, der blant annet økt digital kompetanse er en av hovedmålsetningene. Videre vektlegger strategien utvikling av moderne offentlige tjenester, økt bruk av kunstig intelligens og tiltak for å sikre en trygg digital oppvekst.

Også i Buskerud vil digitalisering påvirke kompetansebehovet. NHOs kompetansebarometer viser at én av tre bedrifter i Buskerud allerede har et udekket behov for IT-kompetanse.¹⁶ Med stadig økende bruk av teknologi og digitale løsninger vil trolig dette behovet øke fremover. Kompetansemangel kan begrense bedriftenes evne til å ta i bruk nye og mer effektive teknologier, som over tid kan gjøre næringslivet i Buskerud mindre produktivt og konkurransedyktig.

Også i offentlig sektor vil behovet for digital kompetanse øke. Blant annet vil en aldrende befolkning forsterke behovet for mer effektive og digitale offentlige tjenester. I tillegg må forvaltningen i Buskerud bidra til å realisere regjeringens ambisjon om at Norge skal bli verdens mest digitaliserte land innen 2030. På tvers av privat og offentlig sektor vil det derfor i årene som kommer bli et stort behov for arbeidstakere som evner å kombinere fagkunnskap med digital forståelse.

1.4 Demografisk utvikling

Arbeidsstyrken er tett knyttet opp til utviklingen i befolkningen som helhet. Trender innen demografi er derfor helt sentrale for kommuner og regioners utvikling. Særlig er befolkningsvekst, alderssammensetning, tilflytting og innvandring viktige faktorer for en region eller kommunes utvikling.

Befolkningsvekst. Norges befolkning var om lag 5,6 millioner mennesker ved inngangen til 2025. Av disse bodde om lag seks prosent i de fire kommuneregionene Hallingdal, Kongsberg-, Drammen- og Ringeriksregionen. SSB legger til grunn en vekst i folketallet på om lag 5 prosent mot 2040 i disse regionene.¹⁷ Dette er noe lavere enn for Norge som helhet, hvor det forventes en vekst på 6,7 prosent frem mot 2040.¹⁸

En aldrende befolkning. Samtidig viser fremskrivingene at de fire kommuneregionenes befolkning, i likhet med Norges befolkning, stadig blir eldre. Dette betyr at arbeidsstyrken vil vokse saktere enn befolkningen. Demografiske utfordringer, og da spesielt en aldrende befolkning, trekkes også frem som en viktig trend i Nav sin omverdensanalyse¹⁹. SSBs seneste prognoser viser at andelen av befolkningen som er over 65 år i de fire kommuneregionene vil øke fra 21 prosent i 2025 til om lag 25 prosent i 2040.²⁰ Andelen innbyggere i arbeidsfør alder (20-64 år) antas å falle med 3 prosentpoeng. Begge bidrar til å redusere effekten av befolkningsøkning på arbeidsstyrken. Samtidig vil antallet ungdom i Buskerud gå ned de kommende årene, og nedgangen blir større enn i landet som helhet. Antallet 16–18-åringer ventes å falle med 7,3 prosent i Buskerud frem mot 2034, mot en reduksjon på 3 prosent nasjonalt.²¹

Økt sentralisering og urbanisering. Det har forekommet en sentralisering i Norge de siste tiårene. Dette innebærer en flytting vekk fra distriktene og inn i større byer/tettsteder, både innad i en region og i landet som helhet. For Buskerud kommer dette til uttrykk gjennom at Drammensregionen er

¹⁶ NHO (2024). Kompetansegapet fremdeles stort i vår region. Tilgjengelig [her](#).

¹⁷ SSB (2025). Regionale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

¹⁸ SSB (2025). Nasjonale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹ Nav (2023). Navs omverdensanalyse 2025-2035. Tilgjengelig [her](#).

²⁰ SSB (2025). Regionale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

²¹ SSB (2025). Regionale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

forventet å ha den største befolkningsveksten frem mot 2040. Trenden er spesielt drevet av unge som flytter fra mindre sentraliserte områder til større byer og tettsteder med bredere arbeidsmarked, utdanningsmuligheter og kulturtilbud. Trenden betyr også en konsentrasjon av folk med høy utdanning i sentrale kommuner og regioner.

Innvandring. En del av den forventede befolkningsveksten frem mot 2040 er knyttet til innvandring og arbeidsinnvandring. I 2025 bor det rundt 62 000 innvandrere i de fire kommuneregionene, noe som tilsvarer 19 prosent av befolkningen.²² Tilsvarende andel for Norge som helhet er 17 prosent.²³ Innvandringen har vært særlig stor de siste årene som følge av krigen i Ukraina. Særlig Hallingdal har hatt sterk netto innvandring de siste årene.

Disse demografiske utviklingstrekkene vil ha stor betydning for fremtidens kompetansebehov i Buskerud. En aldrende befolkning innebærer at arbeidsstyrken vokser saktere enn befolkningen, noe som kan forsterke mangelen på arbeidskraft i både privat og offentlig sektor. Samtidig vil en økende andel eldre skape større etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester, som igjen kan legge press på kommunenes kapasitet og kompetanse innen pleie, omsorg og helseteknologi. Økt sentralisering kan forsterke utfordringene i mindre sentrale områder som Hallingdal, der tilgangen på kvalifisert arbeidskraft kan bli mer begrenset, og der næringslivet må konkurrere med større byregioner om arbeidskraft og kompetanse. Innvandring vil på sin side kunne bli en viktig kilde til å opprettholde og styrke arbeidsstyrken i alle regionene dersom personene som innvandrer blir yrkesaktive. Dersom de ikke blir yrkesaktive, men avhengig av offentlige tjenester, vil økt innvandring kunne medføre et større arbeidskraftsbehov.

1.5 Ulikhet og utenforskap

De siste årene har den økonomiske ulikheten i samfunnet økt gradvis i takt med at flere står utenfor arbeid. Andelen personer med lav inntekt (definert som under 60 prosent av median) har steget fra rundt 8 prosent for 10 år siden til om lag 10 prosent i dag²⁴. Spesielt har **barnefattigdom** økt markant over tid. På landsbasis vokste andelen barn i husholdninger med vedvarende lavinntekt fra ca. 7 prosent tidlig på 2000-tallet til rundt 12 prosent i 2020. Dette er også en utfordring i Buskerud. I 2022 levde om lag **11,5 prosent av barn i fylket** i familier med vedvarende lavinntekt, noe høyere enn landsgjennomsnittet.²⁵

Parallelt ser man tydelige tegn til økt utenforskap i arbeidsmarkedet. I Buskerud sto **21 prosent av befolkningen utenfor arbeid eller utdanning** i 2024, på linje med landssnittet.²⁶ Unge som blir stående lenge uten aktivitet utgjør en særlig utfordring. Per 2022 var **5,5 prosent av Buskerud-ungdom mellom 15–29 år** verken i jobb, utdanning eller annen aktivitet og hadde vært i en slik situasjon i over to år.²⁷ Dette tilsvarer mer enn halvparten av alle ungdommer som faller utenfor. Med andre ord er det et problem at en stor andel av unge utenfor arbeidslivet forblir stående i langvarig utenforskap. Utenforskap rammer også skjevt: innvandrere og personer med svakere utdanningsbakgrunn har langt høyere risiko for å falle utenfor det etablerte arbeidslivet. Nesten **halvparten av registrerte arbeidsledige i Buskerud mangler fullført videregående opplæring**.²⁸ Også nasjonalt er ledigheten høyere blant personer med lavt utdanningsnivå.

²² SSB (2025). Tabell 09817: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter region, statistikkvariabel, år, landbakgrunn og innvandringskategori. Tilgjengelig [her](#), og SSB (202506913: Befolkning og endringer, etter region, statistikkvariabel og år. Tilgjengelig [her](#).

²³ Det bor 965 000 innvandrere i Norge som helhet.

²⁴ SSB (2022). Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2022. Tilgjengelig [her](#).

²⁵ Buskerud fylkeskommune (2024). Buskerud i korte trekk. Tilgjengelig [her](#).

²⁶ Buskerud fylkesting (2024). Med hjerte for Buskerud - Regional planstrategi for Buskerud 2024- 2027. Tilgjengelig [her](#).

²⁷ Buskerud fylkesting (2024). Med hjerte for Buskerud - Regional planstrategi for Buskerud 2024- 2027. Tilgjengelig [her](#).

²⁸ Buskerud fylkesting (2024). Med hjerte for Buskerud - Regional planstrategi for Buskerud 2024- 2027. Tilgjengelig [her](#).

Forskjellen i arbeidsledighet mellom personer med og uten høyere utdanning har økt over tid, noe som tyder på at utdanning i økende grad skiller de som klarer seg i arbeidslivet og ikke.²⁹

Ulikhet og utenforskap henger sammen: nasjonalt lever nær **48 prosent av husholdninger uten arbeidsinntekt i fattigdom**.³⁰ I Buskerud ser man tilsvarende koblinger. En betydelig andel av befolkningen i yrkesaktiv alder mottar uføretrygd eller andre helserelaterte ytelser, noe som ofte innebærer at husholdningene har lav eller ingen arbeidsinntekt. Dette kan føre til økonomisk sårbarhet, samtidig som langvarig fravær fra arbeidslivet gjør veien tilbake til arbeidslivet vanskeligere. Slike situasjoner illustrerer hvordan helseproblemer og fravær fra jobb kan forsterke økonomisk utenforskap, og omvendt hvordan økonomiske utfordringer kan bidra til dårligere helse og redusert deltakelse i arbeidslivet.

Ulikhet og utenforskap påvirker fremtidens kompetansebehov i Buskerud på flere måter. For det første vil en vedvarende stor gruppe utenfor arbeidslivet bety at **næringslivet og offentlig sektor går glipp av verdifull arbeidskraft**. For det andre har barn som vokser opp i lavinntektshusholdninger mindre sannsynlighet for å fullføre videregående skole og få seg jobb.³¹ At andelen barn i lavinntektsholdninger øker kan derfor føre til at færre fullfører videregående skole i fremtiden, og at utenforskapet øker. Dette vil igjen føre til større kompetansemangel. Ulikhet og utenforskap påvirker derfor hverandre negativt, og kan sammen føre til en ond spiral som leder til økt kompetansemangel.

1.6 Polarisering og endret geopolittikk

Verdensøkonomien preges i økende grad av proteksjonisme, handelskonflikter og et skifte bort fra regelbasert handel. Etter flere tiår med økende globalisering sees nå tegn til en fragmentering av det internasjonale handelssystemet, mye som følge av skiftet i amerikansk administrasjon. Handelsrelasjonene mellom stormakter som USA, EU og Kina styres i økende grad av geopolitiske og sikkerhetspolitiske hensyn, snarere enn av økonomiske rasjonaliteter. Dette har ført til høyere tollsatser, økte regulatoriske barrierer og en sterkere orientering mot egne interesseblokker. Resultatet er lavere vekst i verdenshandelen enn tidligere forventet, og en global økonomi som i større grad deles inn i separate handelsområder.

I tillegg bidrar Russlands invasjonskrig i Ukraina og støtten fra land som Belarus, Kina, Nord-Korea og Iran til ytterligere polarisering og usikkerhet.³² Også i Midtøsten har konfliktnivået økt betydelig etter Hamas sitt angrep på Israel i oktober 2023, og Israels påfølgende bakkeinvasjon av Gaza.

For en liten og åpen økonomi som Norge er dette en krevende utvikling. Norsk eksport er sterkt konsentrert mot EU- og EØS landene, som mottar over 60 prosent av vår eksport. Samtidig har veksten i norsk fastlandseksport vært svak sammenlignet med våre naboland, og den norske eksportmiksen har lav kompleksitet og høy råvareandel.³³ Økt geopolitisk usikkerhet gjør også at globale verdikjeder endres, og produksjon og logistikk flyttes nærmere hjemmemarkeder for å redusere risiko. Dette utfordrer konkurransekraften til norske eksportbedrifter og øker behovet for innovasjon, teknologiløft og tilpasning til nye markedsstrukturer. I tillegg har verdenshandelen som andelen av BNP sluttet å øke, som del av et fall i globaliseringstakten. Denne trenden startet i 2008 og har blitt forsterket de

²⁹ Buskerud fylkeskommune (2024). Buskerud i korte trekk. Tilgjengelig [her](#).

³⁰ Buskerud fylkeskommune (2024). Buskerud i korte trekk. Tilgjengelig [her](#).

³¹ SSB (2021). Barn i vedvarende lavinntekt klarer seg litt dårligere i utdanning og arbeid. Tilgjengelig [her](#).

³² Etterretningstjenesten (2024). Endrede sikkerhetspolitiske rammebetingelser. Tilgjengelig [her](#).

³³ Menon (2025). Eksportmeldingen 2025. Tilgjengelig [her](#).

siste årene. Dette gjør det enda vanskeligere å kapre tilbake de markedsandeler norsk eksportrettet næringsliv har tapt til både vestlige og asiatiske land de siste 20 årene.³⁴

Buskerud er i dag blant fylkene med lav eksportintensitet, men rommer viktige industrimiljøer innen prosessindustri, teknologiproduksjon og mekanikk. Bedriftene i disse næringene, eksempelvis miljøet rundt Kongsberg, er del av internasjonale verdikjeder og vil i økende grad måtte forholde seg til mer komplekse markedsforhold, nye regulatoriske krav og økt teknologisk konkurranse. En utvikling der verdenshandelen fragmenteres, vil derfor kunne stille høyere krav til kompetanse i hele eksportverdikjeden, fra tekniske fag og ingeniørkompetanse til markedsinnsikt, internasjonal regelverksforståelse og evne til strategisk omstilling.

Samtidig kan økt nasjonalt fokus på forsyningssikkerhet og strategisk autonomi skape nye industrielle muligheter i Norge. Etterspørselen etter norske varianter av varer og tjenester som tidligere ble importert kan øke, særlig innen teknologi, materialproduksjon og beredskapskritisk infrastruktur. Dette kan gi rom for ny eller utvidet produksjon i Norge, forutsatt tilgang på relevant kompetanse, infrastruktur og industriell kapasitet.

For Buskerud påvirker utviklingen derfor kompetansebehovet på to måter. På den ene siden må eksisterende eksportbedrifter styrkes gjennom tilgang på teknisk og markedsrettet spisskompetanse, digitalisering og kontinuerlig produktutvikling. På den andre siden kreves strategisk planlegging og offentlig tilrettelegging for å fange opp nye markedsmuligheter som oppstår når næringsliv og myndigheter legger økt vekt på selvforsyning og robusthet. Dette stiller krav til kompetanse innen næringsutvikling, eksportstrategi og logistikk, ikke minst i møte med de store investeringene som nå skjer i det grønne skiftet.

³⁴ Menon (2025). Eksportmeldingen 2025. Tilgjengelig [her](#).

2 Dagens arbeidsmarked og næringsliv i Ringeriksregionen

I 2024 var det omtrent 30 000 sysselsatte i Ringeriksregionen. Om lag 65 prosent jobber i privat næringsliv, mens resten er sysselsatt i offentlig sektor. Næringslivet i regionen er særlig konsentrert rundt bygg og anlegg, handel og reiselivsnæringen. Ringeriksregionen har en betydelig lavere andel med høyere utdanning enn resten av landet. Dette skyldes blant annet at personer med høyere utdanning i større grad flytter eller pendler ut av regionen, mens de som flytter til Ringeriksregionen i hovedsak har lavere utdanningsnivå. En annen årsak kan være at industrien i området har tradisjonelt stilt lave krav til høyere utdanning.

I dette kapittelet beskriver vi dagens arbeidsmarked og næringsliv i Ringeriksregionen. I kapittel 2.1 beskriver vi først arbeidsmarkedet og næringsstrukturen i Ringeriksregionen i dag. Deretter går vi i kapittel 2.2 gjennom arbeidsstyrkens kompetanseprofil, før vi i kapittel 2.3 beskriver pendler- og flyttemønstre i Ringeriksregionen. Til slutt beskriver vi i kapittel 2.4 dagens utdanningstilbud i regionen.

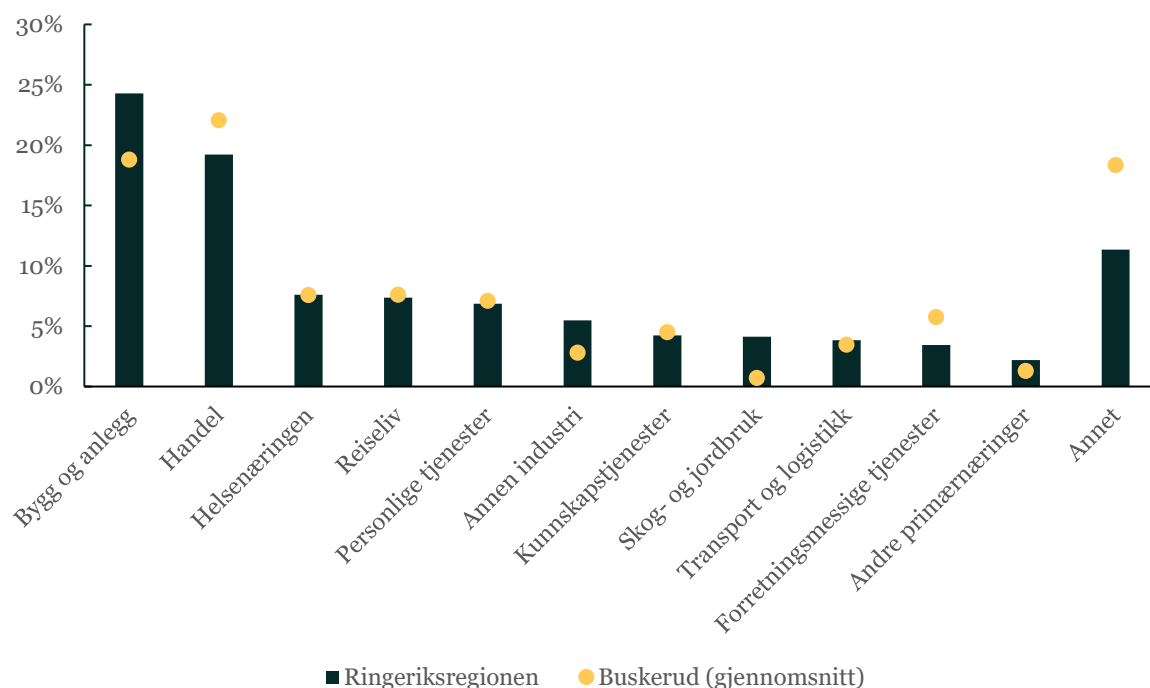
2.1 Arbeidsmarkedet i Ringeriksregionen

I 2024 var det 30 000 sysselsatte i regionen.³⁵ Av disse jobbet omtrent 65 prosent i privat næringsliv, og resten i offentlig sektor.

Næringslivet er særlig sentrert rundt noen store næringer. Figuren under viser de største næringene i Ringeriksregionen målt i antall sysselsatte.

³⁵ SSB (2024). 13472: Sektor- og næringsfordeling for sysselsatte (15-74 år). 4. kvartal 2008 – 2024. Tilgjengelig [her](#).

Figur 2-1: Andel ansatte per næring i Ringeriksregionen, sammenlignet med Buskerud som helhet (gjennomsnitt). Kilde: Menon Economics.



Som vi ser av figuren, sysselsetter bygg og anleggsnæringen og handelsnæringen flest personer i Ringeriksregionen. Selv om disse næringene er blant de største i nesten alle norske regioner, er andelen som er sysselsatt i bygg- og anleggsnæringen enda større i Ringeriksregionen enn i Buskerud under ett. Hver fjerde sysselsatt jobber i bygg- og anleggssektoren. Hyttebygging og store infrastrukturprosjekter, slik som ny E16, har bidratt til høy aktivitet i næringen. Hæhre entreprenør, som er en av Norges største aktører innen vei- og anleggsutbygging, hadde sitt utspring i Vikersund. Reiselivsnæringen er tredje størst blant de private næringene, og sysselsetter omtrent 8 prosent av alle sysselsatte i privat sektor. Blaafarveverket og Koboltgruvene, skikjøring i Norefjell og kjente konferansehoteller som Sundvollen, er blant noen av attraksjonene som trekker turister til Ringeriksregionen.

Treforedlingsindustrien har historisk vært viktig for Ringerike, der Follum Fabrikker var en viktig hjørnesteinsbedrift. Treklyngen industripark er i dag etablert på området, og rommer energi- og arealkrevende industri innen biomasse, fornybar energi og sirkulærøkonomi.³⁶ «Annen industri» gjør seg fortsatt mer gjeldende i Ringeriksregionen enn i Buskerud som helhet, selv om dagens nærings sammensetning i mindre grad gjenspeiler industritradisjonen i regionen. Vi bemerker imidlertid at Billerud Viken har planer om en ny fibermassefabrikk, som beskrives som en av de største industrisatsingene i Norge på flere tiår. Prosjektet er inntil videre stanset av Miljødirektoratet.

Ringeriksregionen har også en lang tradisjon for jordbruk. Av figuren ser vi at en betydelig andel av de ansatte i privat næringsliv også i dag jobber innen skog- og jordbruk. Innen kunnskapstjenester, er Kartverket en stor arbeidsgiver som bidrar til kompetansearbeidsplasser i regionen.

Flere av de viktigste næringene i Ringeriksregionen – som bygg- og anlegg, handelsnæringen og reiselivsnæringen – kjennetegnes ved at de har relativt lav arbeidskraftsproduktivitet³⁷. Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen trekker også frem lav andel kunnskapsbedrifter og få

³⁶ Invest in Ringerike: «Treklyngen industripark». Tilgjengelig [her](#)

³⁷ Med arbeidskraftsproduktivitet menes verdiskaping per sysselsatt.

virksomheter med høy verdiskaping som en svakhet for regionen.³⁸ I tillegg blir lavt entreprenørskap gründervirksomhet i næringer med høy verdiskaping trukket frem som en trussel for regionen, som hindrer vekst i verdiskaping og sysselsetting.

Det bør derfor være et mål for Ringeriksregionen å øke produktiviteten i næringslivet fremover. Dette kan man gjøre på ulike måter. For det første kan man øke produktiviteten i næringene som sysselsetter flest i dag. I denne sammenheng er *digitalisering* et nøkkelord. Bygg- og anleggsbransjen, som er en av de største næringene i Ringeriksregionen, har hatt lavere produktivitetsvekst de siste tiårene enn økonomien som helhet, både nasjonalt og globalt. Her finnes det uutnyttede muligheter for å ta i bruk digital teknologi, avansert automatisering og kompetanseheving for arbeidsstyrken. Dette gjelder også innen handel. Med stadige forbedringer i kunstig intelligens og sensortechnologi er potensialet for en fremtidsrettet handelsnæring med autonome lagre og automatiserte logistikkprosesser stort.

For det andre kan man legge til rette for nye, mer produktive næringer. Ringerike har flere særtrekk som gir regionen et solid grunnlag for å kunne gjøre nettopp dette. Dette danner et sterkt grunnlag for å utvikle ny industri. Ringerikes tilgang på ren, fornybar kraft, kombinert med sterke tradisjoner innen skogdrift og treforedlingsindustri, samt en solid bygg- og anleggsnæring, kan også danne grunnlag for utvikling av grønn industri. Eksempler på dette inkluderer sirkulære løsninger innen skog- og trebasert industri, utvikling av plasterstatninger laget av trevirke eller alger, eller økt resirkulering av materialer innen bygg- og anleggsbransjen. Utenfor Hønefoss bygger VOW Green Metals for eksempel et av Europas største produksjonsanlegg for biokarbon, som kombinerer kompetansen i regionen innen treforedlingsindustri og metallurgisk industri.³⁹

Omtrent 22 prosent av de sysselsatte jobber innen helse- og omsorgstjenester.⁴⁰ Her er Ringerike sykehus en viktig aktør, som tilbyr spesialisthelsetjenester i regionen. Modum bad er en annen viktig aktør innen psykiske lidelser, og har spesialisert seg på behandling av angst, depresjon, traumer og spiseforstyrrelser.⁴¹ Omtrent 8 prosent av de sysselsatte jobber i undervisning, og omtrent 6 prosent i offentlig administrasjon, der kommunene er en viktig arbeidsgiver.

2.2 Arbeidsstyrkens kompetanseprofil

Næringslivssammensetningen henger tett sammen med kompetansen i enhver kommuneregion. Denne årsaks-virkningssammenhengen går begge veier. Kompetansen som er tilgjengelig i regionen legger føringer for hva slags næringer som kan etableres, og det etablerte næringslivet påvirker hvem som bosetter seg i regionen. Figuren under illustrerer hvilke kompetansetyper som er over- og underrepresentert i Ringeriksregionen sammenlignet med landet som helhet. Konkret viser figuren hvordan andelen personer i hver utdanningsgruppe i Ringeriksregionen skiller seg fra tilsvarende andel i Norge. Den sorte delen av stolpen forklarer hvor stor del av dette avviket som kan forklares av næringsstrukturen. Den delen som ikke kan forklares av næringenes størrelse, må skyldes andre faktorer, slik som utdanningspreferanser og historiske trender.

³⁸ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen: Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen». Tilgjengelig [her](#).

³⁹ Eksfin (2024): Ny grønn industrisatsing på Ringerike finansieres av DNB og Eksfin. Tilgjengelig [her](#).

⁴⁰ SSB (2024): 13470: Næringsfordeling (5-siffernivå) blant sysselsatte. 4. kvartal (K) 2008 – 2024. Tilgjengelig [her](#).

⁴¹ Kristiansen, Inge S. og Erlend, Hem (2025). Modum Bad. I Store norske leksikon. Tilgjengelig [her](#).

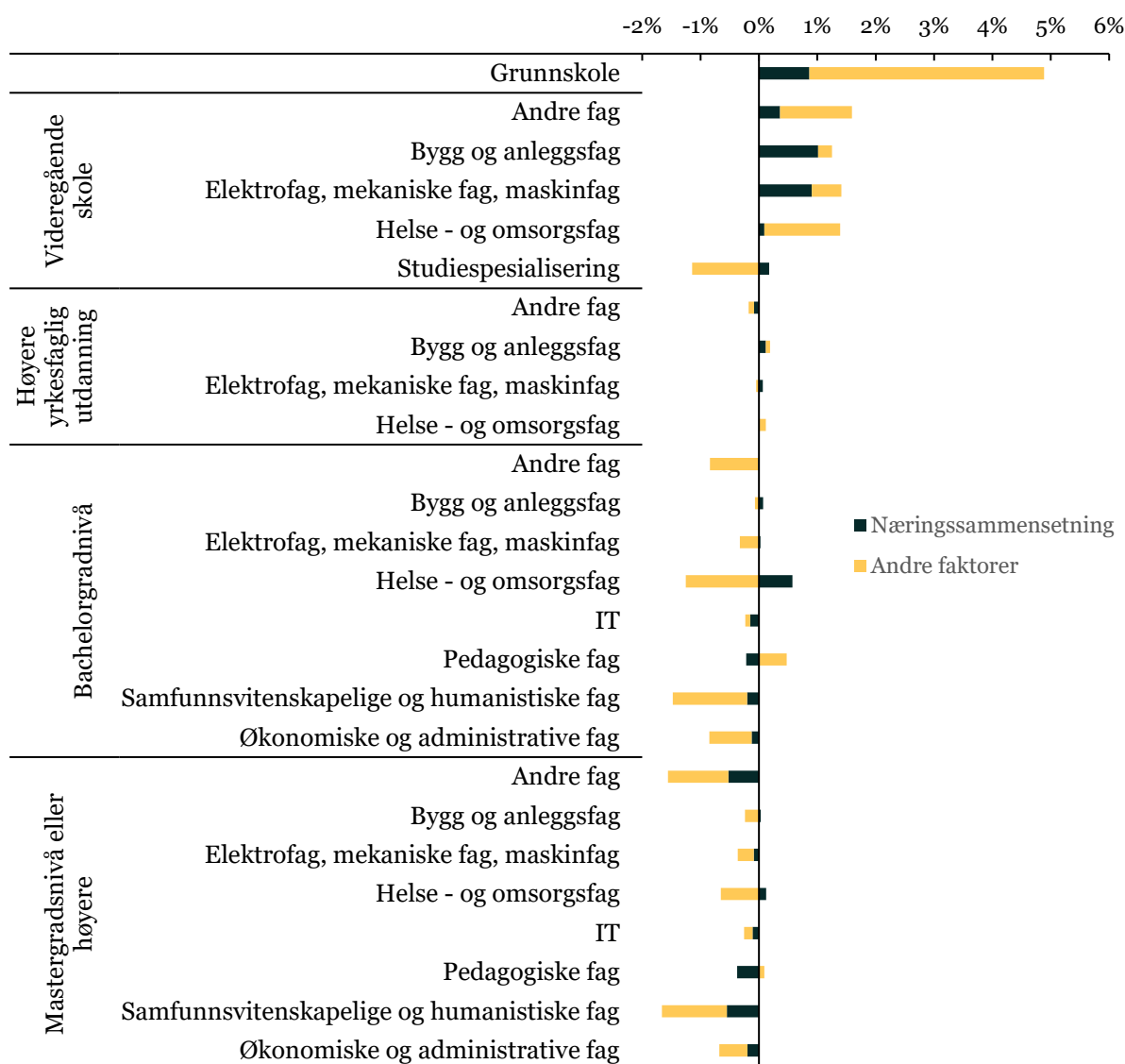
⁴² Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020): «Framskrivinger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

⁴³ Sammenlignet med Cappelen et. al, har vi ikke inkludert juridiske fag, medisin, odontologi spesifikt, ettersom personer med disse utdanningene utgjør en svært liten andel av Buskeruds befolkning. Vi har trukket idrettsfag ut fra helse- og omsorgsfag kategorien, da kompetansetilgangen her kan bli misvisende se opp mot behovet for helsepersonell. Håndverksfag som ikke er bygg- og anleggsfag eller elektrofag, mekaniske fag og maskinfag, er lagt til kategorien for andre fag.

Om utdanningsgrupperingen i denne rapporten:

I figuren under er utdanningsretningene kategorisert etter utdanningsnivå og fagretning. Inndelingen bygger på SSB sin standard for utdanningsgruppering (NUS). Fagretningene vi har valgt å fokusere på, er inspirert av utdanningsgruppene som ble brukt da Cappelen et. al gjorde sine framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsetting på nasjonalt nivå.⁴² I tillegg, har vi valgt å trekke ut høyere yrkesfaglig utdanning ved fagskolene som egen utdanningskategori.⁴³

Figur 2-2: Kompetansesammensetningen i Ringeriksregionen. Inndelt etter andel som skyldes næringslivssammensetningen og andre faktorer. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Ringeriksregionen skiller seg fra landsgjennomsnittet ved å ha en lavere andel personer med høyere utdanning, og overrepresentasjon blant personer med lavere utdanning. Vi ser også at dette ikke fullt ut forklares av næringslivssammensetningen i regionen.

Vi ser også at den lavere andelen personer med høyere utdanning gjelder på tvers av fagområder. Det betyr at også *innad* i næringer ansetter man i mindre grad personer med høyere utdanning enn i landet

som helhet. Tilsvarende, ser man at man i større grad enn landsnittet ansetter folk med videregående utdanning eller høyere yrkesfaglig utdanning som høyeste oppnådde utdanning, noe som bare delvis forklares av næringsstrukturen.

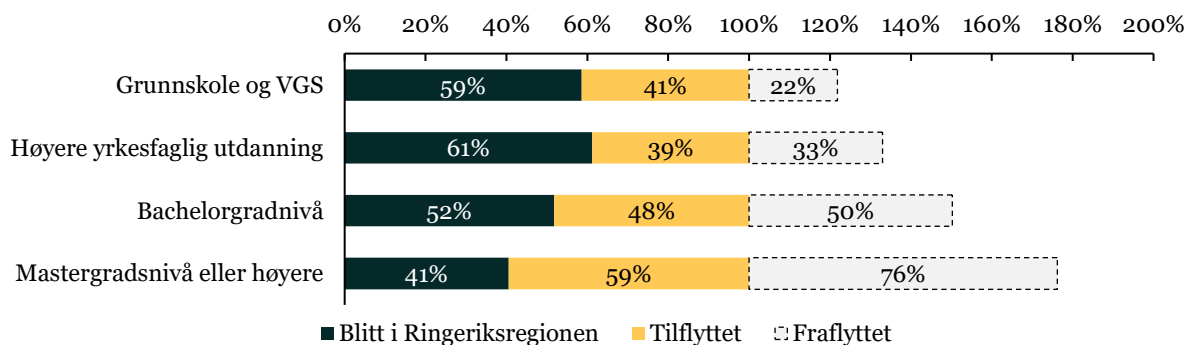
Det er også verdt å merke seg at reiseliv og handel ikke gjenspeiles i grafen, selv om de er viktige næringer i Ringeriksregionen. Dette er fordi disse næringene i mindre grad ansetter folk med spesialisert utdanning, men også at de relevante spissede utdanningsløpene er små utdanningskategorier nasjonalt sett, som her vil inngå i «andre fag».

2.3 Pendler- og flyttestrømmer i Ringeriksregionen

Flytting og pendling mellom regioner påvirker tilgangen på kompetanse lokalt. Fraflytting reduserer det regionale kompetansetilbudet, mens tilflytting tilfører ny kompetanse og kan endre kompetansesammensetningen. Ringeriksregionen er preget av betydelig mobilitet. Av dagens arbeidsstyrke har 56 prosent røtter fra Ringeriksregionen⁴⁴ mens 44 prosent er tilflyttere. Når tilflyttere har en annen kompetanseprofil enn dem som allerede bor i regionen, endres den samlede kompetansestrukturen.

I tillegg har omtrent 11 500 personer med røtter i Ringeriksregionen flyttet ut og er i dag i arbeid utenfor regionen. Dette representerer en «lekkasje» av kompetanse, særlig dersom de har utdanning eller erfaring som det er knapphet på lokalt. Figuren under viser fordelingen av dagens arbeidsstyrke per utdanningsnivå, fordelt på tilflyttere og personer med røtter i Ringeriksregionen (blitt i Ringeriksregionen), målt etter deres høyeste oppnådde utdanning. I tillegg viser figuren fraflyttere som andel av dagens arbeidsstyrke, det vil si potensiell økning i arbeidsstyrken per utdanningsnivå dersom fraflytting ikke hadde eksistert.

Figur 2-3: Dagens kompetansesammensetning i Ringeriksregionen fordelt på de med røtter i regionen (blitt i Ringeriksregionen), de som har flyttet til regionen og de som er fraflyttet. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Figuren over viser at over 59 prosent av arbeidstakerne med mastergrad eller høyere er tilflyttere, og 48 prosent for dem med bachelorgrad. For personer med videregående skole eller grunnskole som høyeste utdanning er det derimot personer med røtter fra Ringeriksregionen som dominerer – med 59 prosent, og andelen er enda høyere for dem med høyere yrkesfaglig utdanning med over 60 prosent.

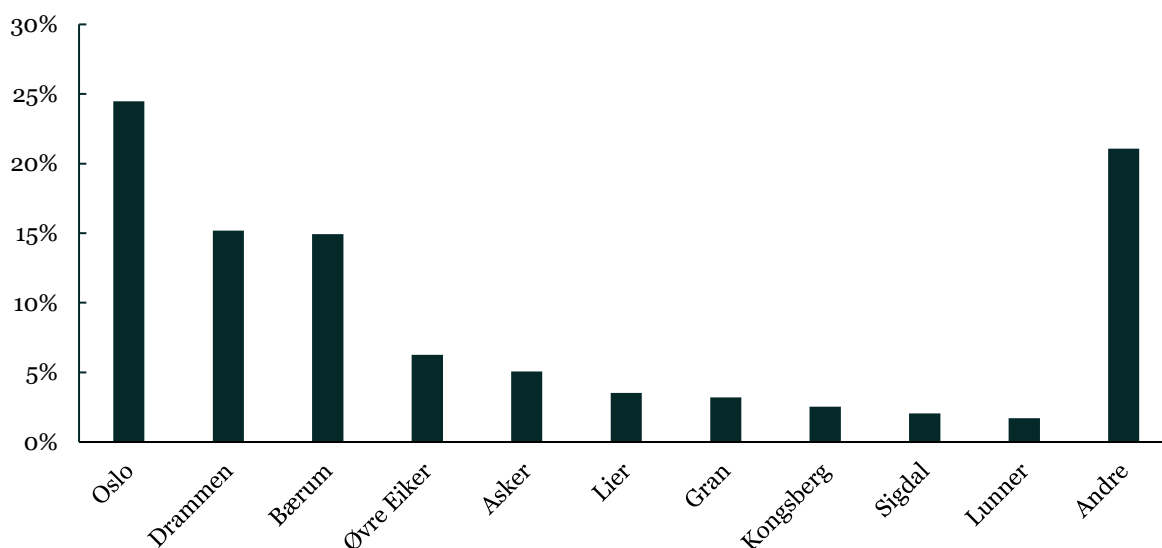
Årsaken til dette mønsteret er at blant de som vokste opp i Ringeriksregionen og i dag er i arbeid, har nesten 65 prosent med mastergrad eller høyere flyttet ut, sammen med rundt 49 prosent av dem med bachelorgrad. Til sammenligning har bare 35 prosent med høyere yrkesfaglig utdanning og 27 prosent

⁴⁴ Personer med bosted i Ringeriksregionen ved 16 års alder, som fortsatt er bosatt i regionen.

med grunnskole eller videregående som høyeste utdanning forlatt regionen. Denne skjevheten i fraflytting innebærer at Ringeriksregionen mister en stor andel av sine høyt utdannede innbyggere. Det bidrar til et lavere samlet utdanningsnivå i regionen og kan utgjøre en barriere for næringsutvikling som forutsetter høy kompetanse. Samtidig utgjør dette et potensiale for Ringeriksregionen om man lykkes i å hindre fraflytting.

En annen form for kompetanseutveksling skjer gjennom pendling til og fra regionen. Totalt pendler omtrent 8 000 personer inn til Ringeriksregionen, mens rundt 9 000 pendler ut, noe som gir en netto utpendling på om lag 1 000 personer.⁴⁵ I figuren under viser vi hvilke kommuner bosatte i Ringeriksregionen pendler til.

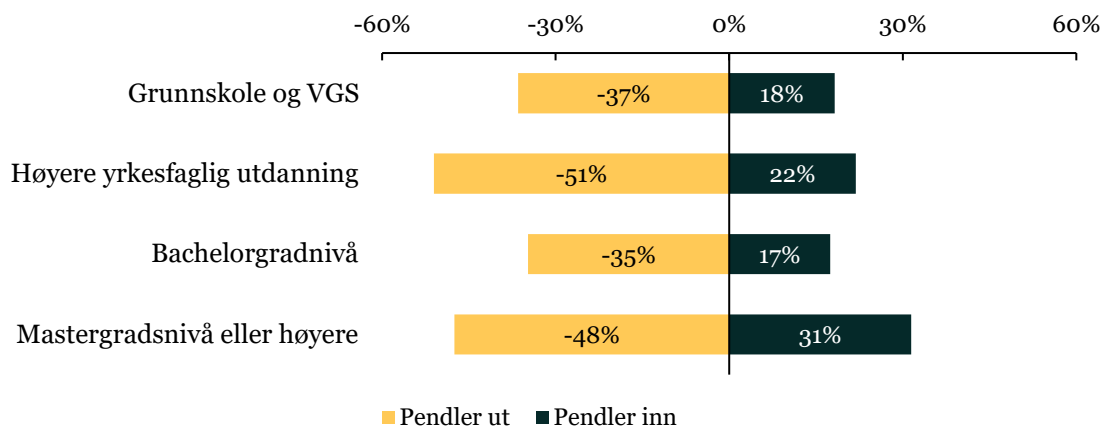
Figur 2-4: Utpendling fra Ringeriksregionen etter hvilke kommuner innbyggerne i regionen pendler til. Målt som andel av samlet utpendling. Kilde: SSB.



Utpendlingen går hovedsakelig til Oslo, Drammen og Bærum. Omtrent 30 prosent av de som bor i Ringeriksregionen pendler til jobb. Figuren under viser pendlingsmønsteret fordelt etter utdanningsnivå.

⁴⁵ SSB (2025): 03321: Sysselsatte (15-74 år) per 4. kvartal. Pendlingsstrømmer, etter bostedskommune, statistikkvariabel, år og arbeidsstedskommune. 2023. Tilgjengelig [her](#)

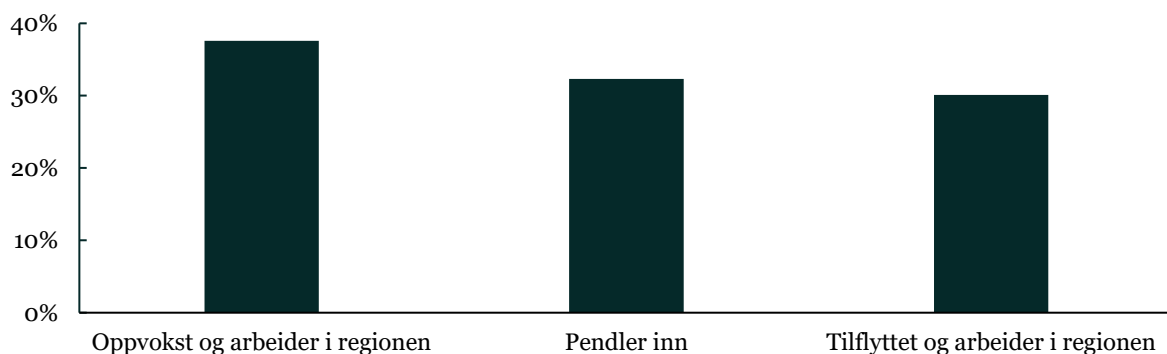
Figur 2-5: Inn- og utpendling fra Ringeriksregionen som andel av arbeidsstyrken i regionen, fordelt på utdanningsnivå. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Figuren viser at det er en større andel som pendler ut enn inn blant alle utdanningsnivåer i Ringeriksregionen. Samtidig ser vi at det er størst innpendling blant personer med mastergrad eller høyere utdanning. Dette kan henge sammen med at jobber på dette utdanningsnivået i mindre grad er stedbundne og i større grad kan utføres via hjemmekontor eller andre fleksible løsninger.

I figuren under, beskriver vi hvor arbeidstakerne som jobber i Ringeriksregionen i dag kommer fra.⁴⁶

Figur 2-6: Opprinnelsen blant personer som arbeider i Ringeriksregionen. Kilde: SSB, Menon Economics



Omtrent 40 prosent av de som arbeider i Ringeriksregionen er også oppvokst i regionen. Vi ser likevel at pendlere og tilflyttere er en betydelig kilde til kompetanse i regionen. Omtrent 30 prosent enten

⁴⁶ Andelen som pendler inn og som bor og arbeider i regionen er hentet fra 03321: Sysselsatte (15-74 år) per 4. kvartal. Pendlingsstrømmer, etter bostedskommune, statistikkvariabel, år og arbeidsstedskommune. Tilgjengelig [her](#). Blant de som bor og jobber i regionen, har vi delt opp i andelen som er oppvokst og tilflyttet er basert på statistikk fra microdata.no. Med oppvokst mener vi de som bodde i regionen ved 16 års alder.

pendler inn, eller er flyttet til. Vi definerer tilflyttere som personer som bodde i en annen kommuneregion ved 16 års alder.

Figuren viser at store deler av arbeidskraften utdannes utenfor regionen - de har enten flyttet til, eller pendler inn fra andre regioner. Det betyr at kompetanseutfordringene ikke kan løses regionalt alene. Fremtidens kompetansetilgang har en sterk sammenheng med andre regioner

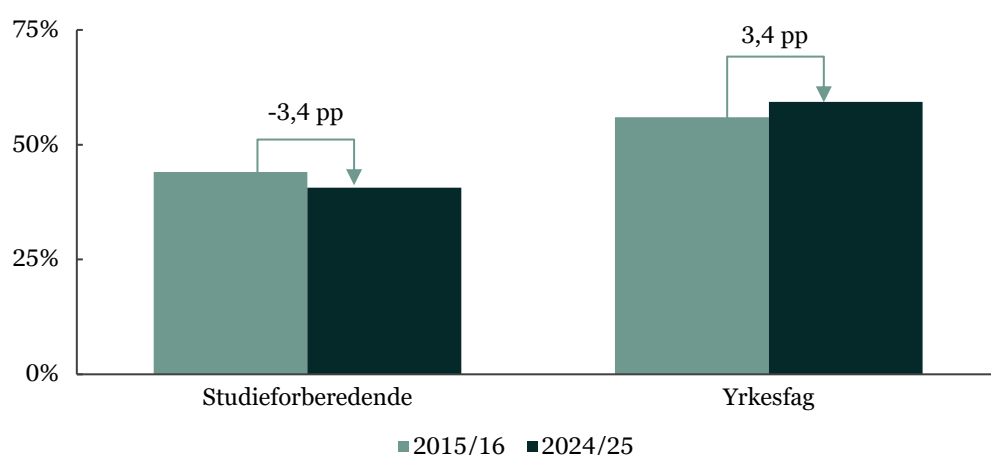
2.4 Utdanningstilbudet i regionen

2.4.1 Videregående opplæring i regionen

Ringeriksregionen har tre videregående skoler: Ringerike videregående skole, Buskerud videregående skole, Hønefoss videregående skole og Tyrifjord videregående skole. Ved Ringerike videregående skole tilbys studiespesialiserende og yrkesfaglige utdanningsprogram, innen idrettsfag og musikk, salg, service og reiseliv og musikk, dans og drama. Buskerud videregående skole har et bredt spekter av utdanningstilbud fra studiespesialiserende til yrkesfaglige utdanningstilbud innen bygg og anlegg, helse- og oppvekstfag, naturbruk, salg, service og reiseliv, teknologi- og industrifag, elektro og datateknologi, idrettsfag, restaurant- og matfag og påbygg til generell studiekompetanse. Hønefoss videregående skole har et bredt yrkesfaglig tilbud, blant annet innen bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, samt helse- og oppvekstfag. Tyrifjord videregående skole er en privat kristen internatskole som tilbyr studiespesialiserende utdanning og yrkesfaglig utdanning innen helse og oppvekst, og elektro og datateknologi. Regionen tilbyr også videregående opplæring for voksne.⁴⁷

Andelen elever som velger yrkesfag har økt noe de siste ti årene, i likhet med Buskerud og landet for øvrig. I 2024 gikk 59 prosent av elevene i Ringeriksregionen et yrkesfaglig løp, mot 51 prosent nasjonalt. Ringeriksregionen skiller seg imidlertid ikke fra distriktskommunene som ofte har en høyere andel elever som går på yrkesfaglige utdanninger.⁴⁸ Samtidig er kun en av kommunene i regionen definert som distriktskommune. I figuren under viser vi hvordan andelen elever på henholdsvis studieforberedende og yrkesfaglig program har endret seg fra 2015 til 2024.

Figur 2-7: Utvikling i andelen VGS-elever som går på henholdsvis studiespesialiserende og yrkesfaglig linje på Vg1 i Ringeriksregionen, etter skolested. Kilde: Udir, Buskerud fylkeskommune, Menon Economics.



⁴⁷ Hønefoss videregående skole har videregående opplæring for voksne.

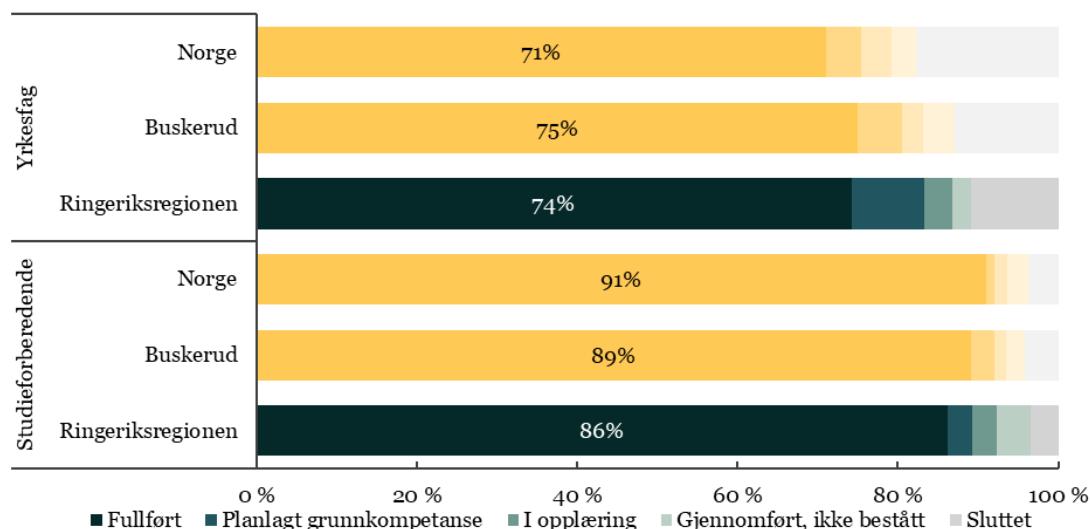
⁴⁸ SSB (2023): «Elever i distriktene velger oftere yrkesfag». Tilgjengelig [her](#).

Som vist i figuren, har andelen elever som velger yrkesfag i regionen økt med 3,4 prosentpoeng i perioden. Dette reflekterer en generell dreining i retning av mer praksisorienterte utdanningsløp, i tråd med arbeidslivets etterspørsel etter fagutdannet arbeidskraft. Økningen i yrkesfaglig utdanning er den høyeste blant kommuneregionene i Buskerud og er også betydelig høyere en økningen i landet som helhet. Norge har antall elever som startet på yrkesfag i Vg1 økte med 1 prosentpoeng i samme periode. Ringeriksregionen er også den kommuneregionen i Buskerud som har størst andel som går yrkesfaglig utdanning på Vg1 med 59 prosent relativt til 44 prosent i Drammensregionen, 49 prosent i Hallingdal og 58 prosent i Kongsbergregionen.

Intervjuene viser høy yrkesfagandel og vekst i teknologi- og industrifag, elektro/data og helse- og oppvekstfag. Bygg- og anlegg har styrket seg, særlig drevet av økt etterspørsel etter tømrere, mens frisør er nedskalert. Et næringsdrevet «betongspor» har styrket rekrutteringen til betongfag. Samtidig er nye profilerende tilbud på vei inn: Hønefoss VGS har etablert dronefag, noe som speiler et lokalt dronemiljø rundt Eggemoen teknologipark og gir elever en tydelig teknologisk karrierevei.

Elevenes gjennomføring av videregående opplæring er også sentral for tilgangen på fremtidig kompetanse. Fullføring gir mulighet for å ta utdanning på høyere nivå eller å oppnå fagbrev, noe som øker tilgangen på kvalifisert arbeidskraft. I tillegg er det langt lavere risiko for utenforskap blant de som fullfører, noe som ytterligere styrker kompetansegrunnlaget i befolkningen.⁴⁹ I figuren under viser vi gjennomføringsgraden til elevene i Ringeriksregionen sammenlignet med Buskerud som helhet og nasjonalt nivå.

Figur 2-8: Gjennomføring i videregående opplæring for elever som startet i 2018, etter bosted.
Kilde: SSB, Buskerud fylkeskommune, Menon Economics.



Som vi ser, er gjennomføringsgraden i videregående opplæring i Ringeriksregionen på et høyere nivå enn det nasjonale gjennomsnittet for yrkesfaglige utdanningsløp, men lavere for studieforberevende. Dette indikerer et fungerende skoletilbud og et utdanningssystem som evner å følge opp elevene gjennom videregående i samme grad som landet for øvrig. Samtidig har regionen den laveste fullføringsandelen blant kommuneregionene i Buskerud på studieforberevende utdanningsløp.

⁴⁹ NOU 2018: 2 (2018): «Fremtidige kompetansebehov I». Tilgjengelig [her](#).

2.4.2 Høyere utdanning i regionen

Universitetet i Sørøst-Norge campus Hønefoss (USN Handelshøyskolen) tilbyr i hovedsak økonomisk-administrative utdanninger, blant annet bachelor i økonomi og ledelse og nærliggende årsstudier/videreutdanninger. Universitetet er eneste tilbyder av høyere utdanning i regionen. Profilen er forretningsorientert, med koblinger mot regionale arbeidsgivere innen handel, bygg, offentlig sektor og tjenesteyting. Ringeriksregionen er imidlertid nærme Osloområdet og det utdanningstilbudet som finnes i og rundt hovedstaden.

2.4.3 Etter- og videreutdanning i regionen

Selv om etter- og videreutdanning ikke er den viktigste driveren bak strukturelle endringer i utdanningstilbudet, kan det spille en viktig rolle fremover. Dette understrekes blant annet i NOU 2020:2, som fremhever behovet for livslang læring og fleksible opplæringsformer og NOU 2025:2 om partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Flere arbeidsgivere i Ringeriksregionen understreker også behovet for kompetansepåfyll blant ansatte, spesielt innen digitale og tekniske ferdigheter. Etter- og videreutdanningstilbudene i regionen hentes primært fra USN Handelshøyskolens emneportefølje og fra Fagskolen Viken (nett-/deltidsløp). Dette gir virksomheter mulighet til målrettet kompetansepåfyll innen økonomi/ledelse og tekniske fag uten å ta ansatte ut av produksjon for lange perioder. Det pekes på økende etterspørsel etter praksisnære påbygg i teknologiske og digitale ferdigheter, og på bransjedrevne justeringer av kapasitet i utvalgte fag.

2.4.4 Samarbeids- og innovasjonsarenaer i kompetanseøkosystemet

Utdanningsinstitusjoner, næringsliv, myndigheter og frivillig sektor har alle ulike roller og ansvar i kompetanseøkosystemet. Ringeriksregionen har flere formelle og uformelle initiativer som styrker samarbeidet om kompetanseutviklingen. Det finnes en rekke nivåer for samarbeid mellom aktørene, innad i kommunen, mellom kommuner, på tvers av kommuneregioner, innad i fylket og på nasjonalt nivå. I tillegg finnes det samarbeid rettet mot ulike deler av kompetanseøkosystemet som utdanning, næringsutvikling eller inkludering. Kompleksiteten gjør det svært utfordrende å danne en oversikt over samarbeids- og innovasjonsarenaer i kompetanseøkosystemet, noe som også gjenspeiles i at mange aktører opplever samarbeidet som fragmentert og lite koordinert. Samtidig fungerer det interkommunale politiske rådet (Regionsrådet for Ringeriksregionen) som en sentral møteplass for strategiske prioriteringer og felles prosjekter.

En viktig samarbeidsarena i kompetanseøkosystemet er Luna, en arena for næringsutvikling og vekst i Ringeriksregionen. Her møtes blant annet de fem kommunene, næringsforeningene, Nav og USN, men også entreprenører og investorer. Mer innovasjon, tilknyttet Siva-miljøet, er en lokal inkubator som jobber for nyskaping og innovasjon i regionen. ByLab, er et annet relevant initiativ med tanke på å holde på og tiltrekke seg arbeidskraft. Entreprenørskap og innovasjon er også en av satsingsområdene «Framover sammen - Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen». ⁵⁰

Utdanningsinstitusjonene rapporterer om godt samarbeid med næringslivet. Blant annet har Hønefoss VGS har etablert Vg2 betong og mur i dialog med bransjeaktører og fylkeskommune etter betongindustriens behov for kompetanse. Her organiseres opplæringen med utplassering og praksisnære verksteder. Samtidig arbeides det videre med å utvikle utdanningstilbud som møter kompetanseetterspørselen til betongindustrien.

Regionen har nylig satser på en tydeligere UAV-profil ⁵¹ hvor Hønefoss VGS tilbyr Vg2 drone, etablert fra høsten 2023 som et nytt programområde. Dette spiller næringsmiljøet på Eggemoen, der Teledyne

⁵⁰ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#).

⁵¹ UAV står for Unmanned Aerial Vehicle og betyr et ubemannet luftfartøy, ofte kalt drone.

FLIR produserer nanodronen Black Hornet og har inngått betydelige kontrakter internasjonalt – noe som gir realistiske lære- og jobbmuligheter i regionen. Det trekkes også frem at det er utformet formalisert samarbeidsavtale med bransjeaktører for betongsporet og etablering av dronefag i samarbeid med både forsvars- og private aktører.

Buskerud fylkeskommune har lovpålagt gratis karriereveiledning gjennom Karriere Buskerud i regionen. Tilbudet gis til alle bosatte i Buskerud over 19 år etter opplæringsloven og alle flyktninger og nyankomne innvandrere etter integreringsloven. Buskerud karrieresenter arbeider også aktivt med karriererådgivningen i ungdomsskoler og videregående skoler gjennom fem rådgivernetter i Buskerud for profesjonsfaglig utvikling av karriererådgiverne. Fylkeskommunen tilbyr også en alternativ opplæringsarena for elever som ikke er klar for videregående opplæring gjennom Ung Invest AiB.

Ringerike utmerker seg med en kombinasjon av tradisjonelle yrkesfag som bygg og anlegg og helse og oppvekstfag i tillegg til næringsdrevet betongspesialisering og en fremvoksende UAV-klynge rundt Eggemoen – samtidig som høyere utdanning er konsentrert om økonomisk-administrative fag. Denne profilen gir klare veier fra VGS til lærlingplasser og jobber i bygg og UAV-relaterte virksomheter, samt videre studieløp i økonomi og ledelsesfag ved USN.

Ringeriksregionen har overordnet et godt samarbeid i kompetanseøkosystemet, men Fylkeskommunen og de interkommunale organene kan trolig spille en viktig rolle i å samle og koordinere de mange initiativene, slik at regionens samlede kompetanse- og innovasjonspotensial utnyttes bedre. Dette diskuteres i mer detalj i anbefalingskapittelet.

3 Dagens kompetansebehov i Ringeriksregionen

Flere aktører i både privat og offentlig sektor i Ringeriksregionen melder i dag om rekrutteringsutfordringer. Behovet oppgis å være særlig stort innen pedagogiske fag, elektro og mekaniske fag, samt bygg- og anleggsgfag. I offentlig sektor er det særlig behovet for helse- og omsorgspersonell som oppgis som størst. På tvers av privat og offentlig sektor oppgis det også å være et behov for mer spesialisert kompetanse, som det er vanskelig å både tiltrekke seg og beholde i regionen. Kompetansemangelen i Ringeriksregionen skyldes flere forhold: lav arbeidsledighet, netto fraflytting og utpendling, fravær av sterke fagmiljøer og et betydelig utenforskap blant yrkesaktive. Til sammen skaper dette et krevende arbeidsmarked der mange virksomheter strever med å dekke sine behov – også i perioder med stabil etterspørsel.

I dette kapittelet redegjør vi for dagens kompetansemangler i Ringeriksregionen, og mulige drivere bak denne mangelen. Konkret gir vi først en oversikt over hvilke næringer og fagområder som opplever størst kompetansemangel i Ringeriksregionen i dag. Deretter diskuterer vi mulige årsaker til kompetansemangelen og peker på strukturelle forhold som bidrar til et presset arbeidsmarked i regionen.

3.1 Dagens kompetansemangler i Ringeriksregionen

Flere analyser viser at det er mangel på kompetanse i Buskerud i dag. Ett eksempel er Navs bedriftsundersøkelse.⁵² Denne viser at det er mangel på 1 500 arbeidstakere i Buskerud i 2025 og at 14 prosent av virksomhetene i fylket har alvorlige rekrutteringsproblemer. Særlig er mangelen stor i offentlig sektor hvor det rapporteres om behov for 400 flere arbeidstakere i Buskerud i dag enn det som er tilgjengelig. Om lag tre fjerdedeler av disse er innen helse- og sosialtjenester. Mangelen på helsepersonell er på ingen måte noe unikt for Buskerud – Nav peker på at mangelen på helsepersonell som helsefagarbeidere og sykepleiere er stort over hele landet. I tillegg er det mangel bant yrkesfaglig utdanninger og fagarbeidere som elektrikere, sveisere, bygg og anlegg og flere yrkesgrupper innen industrien. Dette underbygges også av NHOs Kompetansebarometer hvor over halvparten av bedriftene i Buskerud oppgir å ha behov for mer yrkesfaglig kompetanse.⁵³ I Kompetansebarometer oppgir også seks av ti NHO-bedrifter i Buskerud at de har et udekket kompetansebehov.⁵⁴ Det er særlig virksomheter med behov for ingeniør- og tekniske fag, IKT-fag og håndverksfag som opplever den største kompetansemangelen. Data til NHO viser at det er innen disse fagområdet at kompetansebehovet også er størst i Buskerud.⁵⁵

I Ringeriksregionen opplever bedriftene at de i størst grad et udekket kompetansebehov innen IKT og bygg- og anleggsgfag, ifølge våre intervjuer og workshoper. I rapporten «Kompetanseløft for Ringeriksregionen», fremmes særlig behovet både for ufaglært arbeidskraft. De finner også et udekket behov for eksempel prosessoperatører, IKT-utdannede, ingeniører og bilmekanikere. I workshop fremheves også et behov for tømrere, betongarbeidere og automasjonsteknikere. Innen bygg- og

⁵² Navs bedriftsundersøkelse for 2025 kan finnes [her](#).

⁵³ NHO (2023): «NHOs Kompetansebarometer 2023. Tilgjengelig [her](#).

⁵⁴ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024. Tilgjengelig [her](#).

⁵⁵ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024 (detaljert data)». Tilgjengelig [her](#).

anleggsnæringen i distriktene, påpekes det i intervjuer at man har entreprenører som kan utføre grunnarbeid i bygg- og anleggsnæringen, men mangler kompetanse i andre deler av verdikjeden, for eksempel innen tømrerfag, arkitektur og prosjektering. Innen reiselivet, for eksempel i tilknytning til Norefjell, oppleves utfordringer med å rekruttere både sesongarbeidere og fast ansatte. Spesielt kokker og faglært hotell- og restaurantpersonell er mangelvare.

På tvers av både offentlig og privat sektor oppgis også mangelen på spesialisert kompetanse å være en utfordring. For eksempel hos Eggemoen Aviation & Technology park. Det lokale arbeidsmarkedet er for lite til å dekke behovet for smalere fagområder. Dette påpekes for eksempel for Krødsherad kommune. Når én med spesialistkompetanse slutter, kan det være vanskelig å finne en erstatning. Dette gjelder både i offentlig sektor, for eksempel innen tekniske tjenester i kommunene, og i private næringer. I tillegg er det mange som etterspør mer tverrfaglig kompetanse i arbeidsstyrken og hos sine ansatte. Dette gjelder særlig samspillet mellom industri, IKT og mekanikk. Flere mindre bedrifter har ikke kapasitet til å ha egne IKT-stillinger, men ønsker ansatte som har en grunnleggende forståelse av teknologi, uavhengig av fagområde. Det samme gjelder i offentlig sektor, der kommunene for eksempel har behov for saksbehandlere som også har innsikt i områder som digitalisering og klima, selv om dette er en del av deres utdanningsbakgrunn.

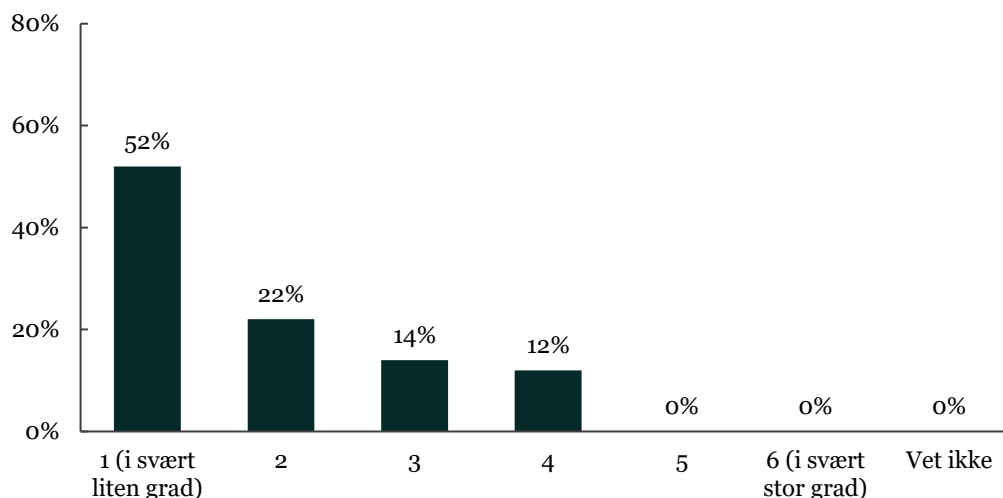
Mangelen på spesialisert kompetanse gjelder særlig digitale ferdigheter. Blant annet viser NHOs Kompetansebarometer at en av tre bedrifter i Buskerud har et udekket behov for IKT-kompetanse.⁵⁶ På landsbasis oppgir 29 prosent av virksomhetene at de mangler kompetansen til å ta i bruk tilgjengelig digital teknologi og at 20 prosent har et udekket behov for spesialisert IKT-kompetanse i dag.⁵⁷ Kompetansebarometeret viser også at virksomhetene har behov for både spesialisert og generell IKT-kompetanse, men at behovet er særlig størst for generell IKT-kompetanse blant de ansatte. Dette viser til en utvikling hvor det er et større behov for digital kompetanse innen en rekke næringer og stillinger, i takt med den økende digitaliseringen av samfunnet.

For å belyse situasjonen i Ringeriksregionen har vi sendt ut en spørreundersøkelse til et utvalg private bedrifter i regionen. Totalt var det 50 virksomheter i Ringeriksregionen som besvarte undersøkelsen. I figuren under illustrerer vi hvordan respondentene i oppgir at de i dag har et udekket kompetansebehov.

⁵⁶ NHO (2023): «NHOs Kompetansebarometer 2023. Tilgjengelig [her](#).

⁵⁷ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024. Tilgjengelig [her](#).

Figur 3-1. Andelen av bedrifter i Ringeriksregionen som har svart følgende på spørsmålet: "På en skala fra 1 til 6, i hvilken grad har din virksomhet et udekket kompetansebehov i dag?". N=50.
Kilde: Menon Economics.



Som vi ser av figuren, rapporterer få bedrifter at de har et udekket behov for arbeidskraft. Over 70 prosent svarer at de i liten eller svært liten grad har et udekket kompetansebehov. Dette skiller seg noe fra funnene i andre rapporter og analyser, blant annet fra NHO og Nav. En forklaring kan være at bygg- og anleggsbransjen er inne i en nedgangsperiode. En annen mulig forklaring kan være den betydelige tilstrømningen av flyktninger de siste årene, som har økt tilgangen på arbeidskraft og dermed dempet presset i deler av arbeidsmarkedet. Begge disse faktorene kan indikere at det komparative sett lavere kompetansegap kan være midlertidig. Dette blir forsterket av at mange undersøkelser de siste årene har pekt på en strukturell mangel på arbeidskraft i de fleste deler av landet.

Workshopene og intervjuene vi har hatt med aktører fra Ringeriksregionen peker også mot den tolkning at behovet (i hvert fall på sikt) er større enn spørreundersøkelsen indikerer. Spørreundersøkelsen dekker heller ikke offentlige virksomheter. Det innebærer at kompetansemangler i offentlig sektor ikke er dekket i figuren over. Gjennom intervjuer og workshops fremkommer det at også at det er mangel på kompetanse i offentlig sektor i Ringeriksregionen i dag. Behovet er særlig stort innen helse- og omsorgssektoren. Dette fremkommer også gjennom Navs bedriftsundersøkelse⁵⁸ som viser at det er mangel på mer enn 400 arbeidstakere i offentlig sektor i Buskerud i dag.

Samlet peker tilgjengelig data på at Ringeriksregionen i dag har et kompetansegap og mangel på arbeidskraft. Dette underbygges av undersøkelser fra NHO og Nav, samt intervjuer og workshops. Behovet oppgis å være særlig stort innen pedagogiske fag, elektro og mekaniske fag, samt bygg- og anleggsgfag. I offentlig sektor er det særlig behovet for helse- og omsorgspersonell som oppgis som størst. På tvers av privat og offentlig sektor oppgis det også å være et behov for mer spesialisert kompetanse, som det er vanskelig å både tiltrekke seg og beholde i regionen. Vår spørreundersøkelse

⁵⁸ Navs bedriftsundersøkelse for 2025 kan finnes [her](#).

viser derimot noe mindre mangel. Vi vurderer at dette kan henge sammen med en midlertidig nedgang i aktiviteten i enkelte næringer, og at situasjonen raskt kan endres.

3.2 Mulige drivere bak dagens kompetansesituasjon

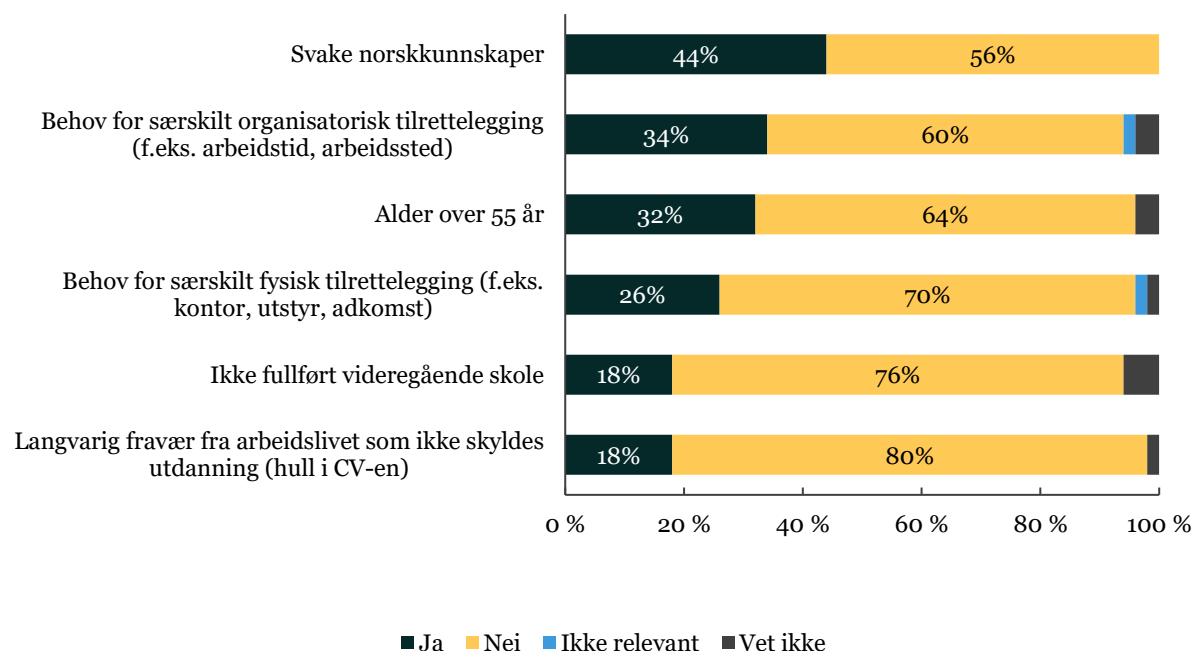
Dagens kompetansemangel i Ringeriksregionen skyldes flere underliggende forhold – både demografiske, strukturelle og arbeidsmarkedsrelaterte.

En viktig forklaring på fraflyttingen er **mangelen på sterke fagmiljøer**. Ringerike har mange små virksomheter og en spredt bosetting, noe som gjør det krevende å utvikle større faglige fellesskap – både i privat næringsliv og i offentlig sektor. Etter noen års arbeidserfaring søker mange seg videre til større og mer dynamiske arbeidsmarkeder, hvor de i større grad får kollegialt fellesskap og faglig utvikling.

I tillegg står rundt 21 prosent av den arbeidsføre befolkningen **utenfor arbeidslivet**. Selv om dette er noe lavere enn landsgjennomsnittet, representerer det et betydelig uutnyttet potensial. Økt inkludering av disse gruppene kan bidra til å styrke kompetansetilfanget fremover.

For å redusere utenforskap på kort sikt er man avhengig av at næringslivet i Ringeriksregionen sysselsetter personer som står utenfor arbeidslivet eller som har egenskaper som øker sannsynligheten for utenforskap. For å få et innblikk i hvordan Ringeriksregionen lykkes med dette, har vi spurt bedriftene i regionen om i hvilken grad de ansetter personer med egenskaper som kan gjøre dem mindre attraktive i arbeidsmarkedet.

Figur 3-2: Andelen av bedrifter i Ringeriksregionen som har svart følgende på spørsmålet: «Har din virksomhet i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer med følgende egenskaper?». N=50. Kilde: Menon Economics.



Figuren viser at 18 prosent av bedriftene fra Ringeriksregionen som har deltatt i undersøkelsen har ansatt personer med langvarig fravær fra arbeidslivet i løpet av de siste 12 månedene – altså personer som ofte står utenfor arbeidsmarkedet. Dette er noe lavere enn resultatene fra NHOs nasjonale

kompetansebarometer (23 prosent).⁵⁹ Samtidig ser vi at en større andel av bedriftene i Ringeriksregionen har ansatt personer med svake norskkunnskaper eller over 55 år det siste året – henholdsvis 44 og 34 prosent. Dette tilsvarer nasjonale tall fra NHOs Kompetansebarometer når det gjelder personer med svake norskkunnskaper (henholdsvis 43 og 33 prosent). Bedriftene i Ringeriksregionen presterer altså omtrent som landssnittet når det gjelder å inkludere personer som gjerne havner utenfor arbeidsstyrken.

⁵⁹ NHO (2025): «NHOs Kompetansebarometer 2024». Tilgjengelig [her](#).

4 Fremtidens kompetansetilbud i Ringeriksregionen

Befolkningen i arbeidsfør alder i Ringeriksregionen forventes øke med 5 prosent frem mot 2040, hvor veksten i hovedsak vil bestå av flere eldre. Vårt hovedscenario viser at andelen med høyere utdanning vil øke frem mot 2040. Tendensen til flere personer med høyere utdanning gjør seg gjeldende på tvers av fagområder. Vi anslår også at det vil bli færre med fagkompetanse i helse og omsorg. Nedgangen i helse og omsorg på yrkesfaglig nivå vil imidlertid veies opp av en større økning av kompetanse innen helse og omsorg på bachelor- og masternivå. Scenarioanalysene indikerer at redusert utenforskap, økt innvandring og redusert fraflytting alene har et begrenset potensial til å øke samlet kompetansetilbud. Redusert fraflytting og utenforskap vil bidra til økt tilgang på høyere utdannet arbeidskraft. Økt innvandring vil i hovedsak styrke tilgangen på arbeidskraft med lavere utdanningsnivå, med et visst innslag av høyere utdanning. Dersom ungdom i Ringeriksregionen i større grad velger høyere utdanning med mer varierte utdanningsretninger, kan det gi et skifte mot høyere utdanning og fagområder som økonomi, samfunnsvitenskap og pedagogikk. Dette vil representere et skifte fra dagens situasjon, hvor yrkesfaglige retninger som bygg- og anlegg, tekniske fag og helse og omsorg dominerer kompetanseprofilen i regionen.

Som beskrevet i forrige kapittel opplever både næringslivet og offentlig sektor at man allerede i dag ikke får tak i riktig arbeidskraft. Kompetanseknappheten vil kunne skjerpes i fremtiden, drevet av den demografiske utviklingen, et skiftende utdanningsmønster og endret kompetansebehov i offentlig og privat sektor. For å vurdere hvordan kompetanseutfordringen vil utvikle seg i fremtiden i Ringeriksregionen vil vi i dette kapittelet presentere fremskriving av arbeidsstyrken og kompetansesammensetningen frem mot 2040 i vårt *hovedscenario*. Hovedscenarioet beskriver den mest sannsynlige utviklingen basert på dagens kunnskap og forventede demografiske og økonomiske trender. Deretter analyserer vi hvordan både størrelsen og sammensetningen av kompetansetilbudet kan endre seg dersom man lykkes med å øke arbeidsstyrken gjennom en nedgang i utenforskap, redusert fraflytting og eller økt innvandring slik at vi får belyst mulige utviklingsforløp og usikkerheter rundt hovedscenarioet.

Vår modell bygger på SSBs befolkningsfremskrivninger, som ikke inkluderer virkninger av næringsutvikling eller infrastrukturprosjekter i hovedscenarioet. Det er derfor ikke lagt inn egne anslag for effekter av Ringeriksbanen.⁶⁰ Regionale strategidokumenter forventer at banen kan gi flere arbeidsplasser og økt tilflytting.⁶¹ Samtidig kan den gjøre regionen mer attraktiv som bosted for pendlere til Oslo og Bærum. I så fall kan befolkningen vokse uten tilsvarende økning i lokal sysselsetting, selv om kompetansetilbudet i regionen vil øke. I tillegg er Ringeriksbanens finansiering enda ikke bestemt og byggingen er ikke igangsatt, noe som fører til usikkerhet knyttet til om Ringeriksbanen vil settes i drift før slutten av vår analyseperiode. Usikkerhet om både effekter og tidspunkt gjør at den ikke er innarbeidet i våre fremskrivninger.

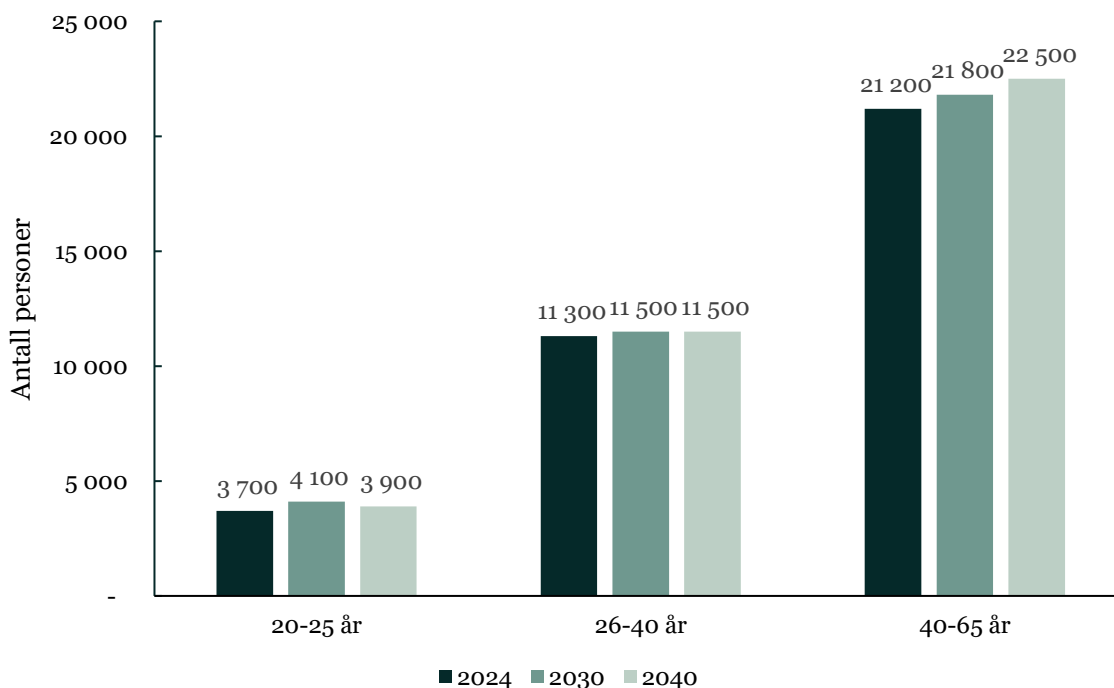
⁶⁰ Ringeriksbanen er en planlagt jernbaneforbindelse mellom Sandvika og Hønefoss som vil knytte Ringeriksregionen tettere til Oslo-området.

⁶¹ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#).

4.1 Befolkning i arbeidsdyktig alder frem mot 2040

Den viktigste driveren bak fremtidens tilbud av arbeidskraft er befolkningsutviklingen. I figuren under presenterer vi SSB sine befolkningsfremskrivninger for antall personer i arbeidsfør alder (20-65 år) i Ringeriksregionen frem til 2040, fordelt på ulike aldersgrupper.

Figur 4-1: Befolkningsfremskriving for ulike aldersgrupper i Ringeriksregionen i arbeidsfør alder.
Kilde: SSB, Menon Economics.



Befolkningen i arbeidsfør alder i Ringeriksregionen vil øke med 5 prosent frem mot 2040, tilsvarende 1 700 flere personer enn i 2024. Veksten gjelder alle aldersgrupper både frem mot 2030 og 2040. I perioden frem til 2030 er økningen størst blant unge i alderen 20–25 år, med en vekst på 10 prosent. For aldersgruppene 26–40 år og 40–65 år er veksten mer moderat, på henholdsvis 1 og 3 prosent.

Innen 2040 vil aldringen av befolkningen få større betydning. Den sterkeste veksten vil da komme i aldersgruppen 40–65 år, som øker med 1 40 personer sammenlignet med 2024. Økningen i aldersgruppene 20–25 år og 26–40 år vil være langt mer begrenset..

Befolkningsveksten vil øke kompetansetilbudet i regionen og gi rom for næringsutvikling, selv om det økte tilbudet vil være begrenset. Imidlertid vil befolkningen i arbeidsfør alder i 2040 i hovedsak oppleve en økning innen personer over 40 år og i mindre grad av personer under 40 år. Denne demografiske utviklingen får særlig to konsekvenser for tilgangen på kompetanse i regionen. For det første vil en aldrende befolkning innebære at arbeidsgivere i Ringeriksregionen i økende grad må belage seg på å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere. For det andre vil få nye unge arbeidstakere bety begrenset tilgang på ny kompetanse fra utdanningssystemet. Dette kan medføre at næringslivet i større grad må satse på å videreutvikle eksisterende kompetanse gjennom etter- og videreutdanning dersom det er behov for ny kompetanse. I tillegg kan det være behov for å endre holdninger knyttet til ansettelse av seniorer for å utnytte fremtidens arbeidsstyrke.

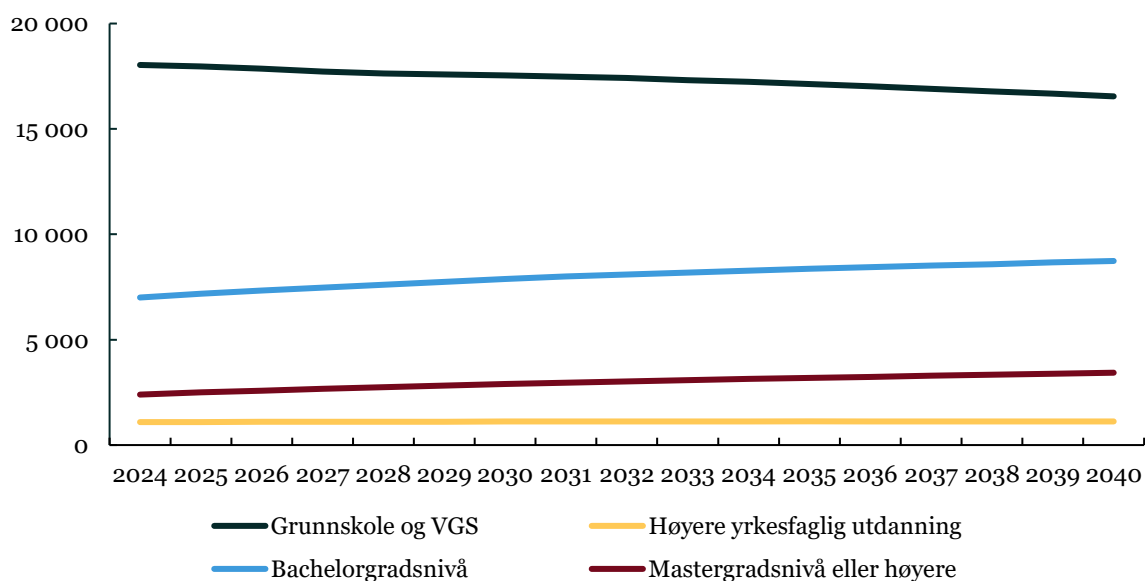
Befolkningsutviklingen åpner opp for en mindre økning i kompetansetilbudet samtidig som befolkningen i arbeidsfør alder i større grad vil bestå av eldre arbeidstakere i 2040 enn i 2024. Dette

kan legge begrensninger på ny næringsutvikling som er avhengig av tilgang på ny kompetanse – særlig utdanninger som krever langvarige og formelle kvalifikasjoner. Dette vil gjøre det mer krevende i fremtiden å etablere og utvikle næringer med særlig høyt eller annet kompetansebehov enn det man har i dag, når tilfanget av unge er begrenset. Dersom regionen lykkes med sterk næringsutvikling, kan dette i seg selv bidra til økt tilbud av arbeidskraft, ettersom attraktive arbeidsplasser tiltrekker seg flere arbeidstakere. I dette kapittelet analyserer vi imidlertid kun utviklingen i kompetansetilbudet – uavhengig av etterspørselen.

4.2 Arbeidsstyrkens utdanningsnivå frem mot 2040

For å få bedre innsikt i hvordan kompetansesituasjonen vil utvikle seg i årene fremover, har vi fremskrevet det regionale *kompetansetilbudet* i Ringeriksregionen frem mot 2040. Vi har bygget en modell som fremskriver fremtidens kompetansetilbud som er konsistent med nasjonale fremskrivninger,⁶² og samtidig tilpasset Ringeriksregionens særtrekk og eksisterende utdanningsnivå. Fremskrivninger for kompetansetilbudet er preget av mer usikkerhet enn fremskrivninger for befolkningsutviklingen ettersom det er ytterligere faktorer som påvirker utviklingen, som eksempel elevenes utdanningsvalg. I figuren under viser vi fremskrivingene for arbeidsstyrkens utvikling i Ringeriksregionen frem mot 2040 etter utdanningsnivå.

Figur 4-2: Fremskriving av antall personer i arbeidsstyrken per utdanningsnivå frem mot 2040 i Ringeriksregionen. Kilde: SSB, Menon Economics.



Fremskrivingene tilsier at utviklingen i den samlede arbeidsstyrken i Ringeriksregionen utgjøre 5 prosent frem mot 2040 eller om lag 1 300 personer. Den samlede arbeidsstyrken vil vokse kontinuerlig frem mot 2040, og er i tråd med befolkningsfremskrivingene for regionen, vist tidligere **Figur 4-1**.

Figuren viser at tilbudet av arbeidskraft vil falle i gruppen med lavest utdanning (grunnskole og VGS), samtidig som antall personer med høyere utdanning øker (bachelor- og mastergrad eller høyere). Utviklingen med mot høyere utdanningsnivå er drevet av at de som utdanner seg i dag tar høyere utdannelse enn de som pensjonerer seg. Denne utviklingen tilsvarer den man observerer på nasjonalt nivå (Cappelen mfl., 2020). Antall personer med grunnskole eller videregående skole som høyeste

⁶² Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020): «Fremskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

oppnådde utdanning er estimert å falle med omtrent 1 500 personer frem til 2040. Dette er også den gruppen som i dag utgjør størst andel av sysselsettingen i regionen, særlig i de større næringene i Ringeriksregionen, som bygg og anlegg og handel. Samtidig vil antall personer med bachelorgrad og mastergrad eller høyere øke med henholdsvis 1 700 og 1 000 personer. Økningen i antall personer med høyere utdanning i regionen representerer et betydelig kompetansetilbud av høyere kompetanse innen 2040. Blant personer med høyere yrkesfaglig utdanning som høyeste oppnådde utdanning fremskriver vi en flat utvikling.

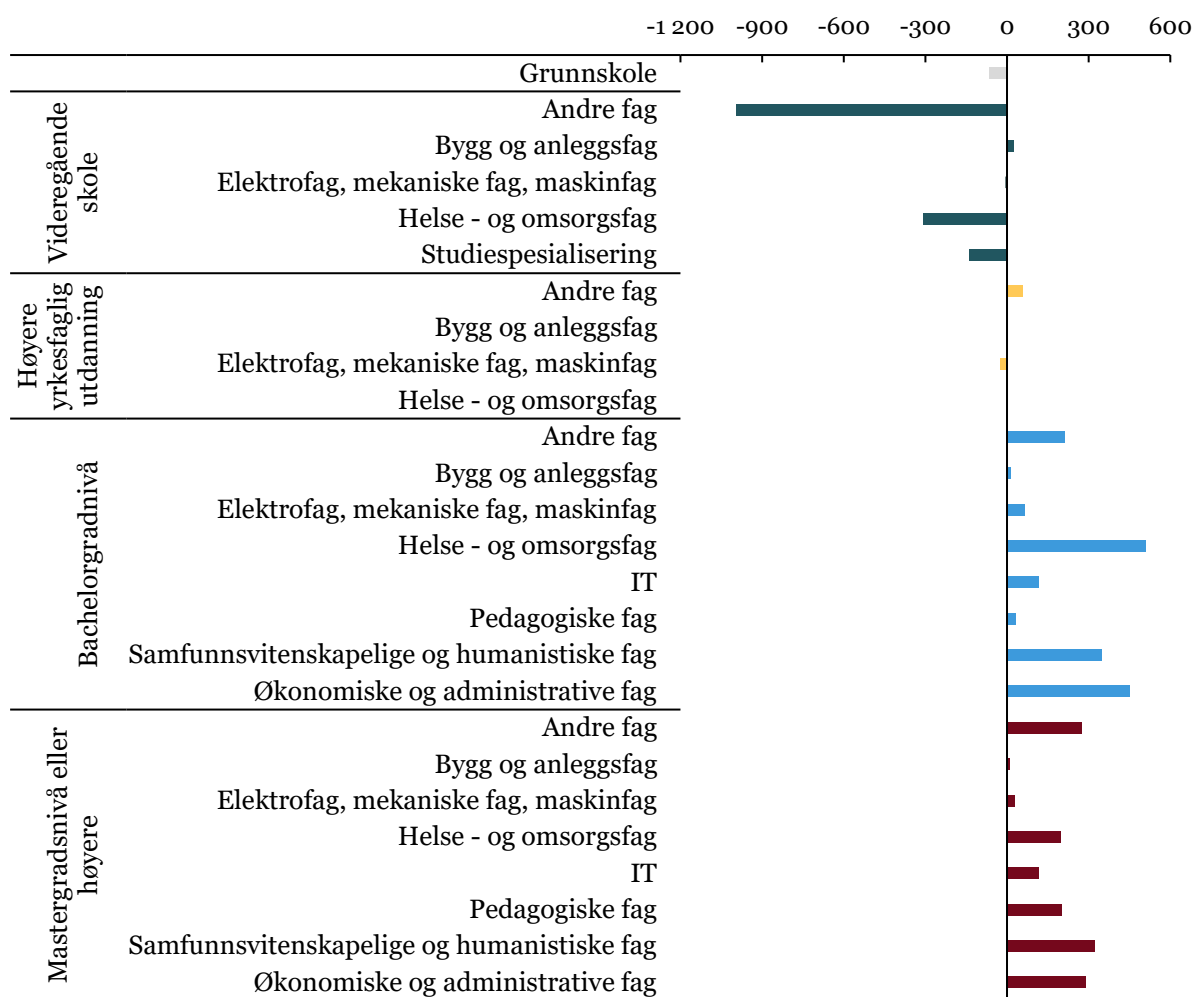
Overordnet vil andelen personer med grunnskole og videregående skole som høyeste utdanningsnivå falle med 8 prosentpoeng, mens andelen med høyere utdanning på enten bachelor- eller mastergradsnivå vil øke med henholdsvis 5 og 3 prosentpoeng. Andelen personer med høyere yrkesfaglig utdanning vil være omtrent uendret.

4.3 Arbeidsstyrkens fagkompetanse frem mot 2040

Det er imidlertid ikke bare antall personer og utdanningslengde som fremskrives i modellen vi har bygget. En av modellens viktigste fortrinn er at den kan fremskrive utdanningstypen (fagretning og lengde) på et detaljert nivå, noe vi også har gjort for Ringeriksregionen. Modellen benytter data fra Microdata om hvilke utdanningstyper dagens ungdom velger.⁶³ I **Figur 4-2** viste vi endring i fremtidens arbeidsstyrke per utdanningsnivå. I figuren under deler vi opp hvert utdanningsnivå i de ulike fagområdene og viser endringen i antall personer per utdanningsgruppe fra i dag og frem mot 2040, målt etter deres høyeste fullførte utdanning.

⁶³ Vi antar at morgendagens «unge voksne» (20-25) utdanner seg som dagens 20-25 åringer. Vi antar at de som er ferdig utdannet mellom i dag og 2040, utdanner seg som de som i dag er nyutdannet (26-32).

Figur 4-3: Endring i antall personer per utdanningskategori fra 2024 til 2040 i Ringeriksregionen.
Kilde: Menon Economics, SSB, Microdata.no.



Figuren viser at andelen med studiespesialiserende på VGS som høyeste fullførte utdanning reduseres frem mot 2040, mens andelen samtlige fagretninger på bachelor- og masternivå øker. Dette viser en utvikling hvor flere av de som går studiespesialiserende på VGS vil ta høyere utdanning, samtidig som utdanningsnivået øker generelt.

Utviklingen der til flere personer vil besitte med høyere utdanning forventes å gjelde på tvers av fagområder. Antallet personer med IKT-utdanning vokser prosentvis mest, selv om gruppen fortsatt er liten. Det vil være positivt for teknologibedriftene på Eggemoen. En økning innen IKT-kompetanse er også naturlig ettersom slike fagområder har blitt mer populære og etterspurt de siste årene. Ellers vil det være bred vekst av personer med kompetanse på bachelor- og masternivå, men særlig innen helse-, omsorg-, samfunnsvitenskapelige-, humanistiske-, økonomiske- og administrative fag. Dette trekker i retning av en mer diversifisert kompetansemiks, med generelt høyere kompetansenivå. Vi ser også at antall personer med tekniske fag på universitetsnivå øker noe mindre enn andre fag. Endringen i antall personer med denne kompetansen på yrkesfaglig- og høyere yrkesfaglig utdanningsnivå er også svært lav. Negativ vekst på høyere yrkesfaglig utdanningsnivå og lav vekst på universitetsnivå kan begrense mulighetene for industrietableringer som krever teknisk kompetanse. Slike etableringer kan imidlertid også tiltrekke seg denne typen kompetanse til regionen i seg selv.

Personer med yrkesfag i helse- og omsorgsfag er forventet å reduseres noe. Dette er i tråd med Cappelen mfl. (2020) sine fremskrivninger på nasjonalt nivå, som finner at andelen av arbeidsstyrken med

videregående utdanning innen helsefag og.⁶⁴ Samlet sett, vil tilbudet av personer med kompetanse innen helse- og omsorgsfag øke, da flere med utdanning innen helse og omsorg på bachelor- og masternivå vil komme til. Det samlede tilbudet av personer med helse- og omsorgsfag forventes derfor å øke fremover, men med en forskyvning fra yrkesfaglig utdanning (som helsefagarbeidere) mot høyere utdanning (som sykepleiere). Utdanningsinstitusjonene i regionen trekker også fram at helse og omsorgsfag blir stadig mer populært.

Veksten i helse- og omsorgsfag er ikke bare en trend i Ringeriksregionen, men også i landet for øvrig ser man vekst i antall elever som velger denne utdanningen.⁶⁵ Denne utviklingen er særlig positiv gitt den demografiske utviklingen som er forventet i regionen fremover. Samtidig vil tilgangen på personer med helse- og omsorgsfag fra videregående, slik som helsefagarbeidere, vil avta. Dette kan gjøre det krevende å dekke bemanningsbehovet i praktiske pleieoppgaver, dersom oppgavene skal løses av samme utdanningsprofiler som i dag.

Kategorien «andre fag» har en sterk nedgang på videregående nivå. Den viktigste kilden til dette, er at personer med historiske utdanninger går ut av arbeidsstyrken. I dag, får man studiespesialisering enten man velger realfag eller språk, samfunnsfag og økonomi. Mens for personer som ble utdannet før linjene ble samlet i studiespesialisering, inngikk «rødruss» i kategorien for allmenne fag, som vi har kalt studiespesialisering, og «blåruss» i økonomi og administrasjon, som inngår i «annet» ettersom omfanget av slike utdanninger er begrenset i dag utenfor studiespesialisering. Et annet eksempel er fabrikkrettede fag, som er en utdøende utdanningskategori i Ringeriksregionen. Nedgangen i «andre fag» kan altså leses som en indikasjon på at utdanningstilbudet endres.

Kompetansetilbudet i regionen kan utvikle seg på flere måter ut over endringer i fagretning og utdanningslengde, slik figurene over illustrerer. Det kan vokse frem helt nye kompetanseområder med tilhørende utdanningsprogrammer og fag, samtidig som eksisterende tilbud utvikles og endres i både innhold og omfang.

4.4 Ulike scenarioer for utvikling i kompetansetilbud

Fremskrivninger for utviklingen i kompetansetilbudet i Ringeriksregionen, slik de er presentert i hovedscenarioet ovenfor, er forbundet med en viss usikkerhet. Både nasjonale og regionale trender kan påvirke kompetansetilbudet.

Gjennom workshoper, intervjuer og samtaler med aktører i Ringeriksregionen har vi identifisert enkelte utviklingstrekk som kan påvirke utdanningstilbudet frem mot 2040, utover det som ligger til grunn i hovedscenarioet. Dersom disse trendene får større eller mindre gjennomslag enn forventet, kan fremskrivingene for kompetansetilbudet mot 2040 endre seg betydelig. I det følgende presenterer vi tre alternative scenarioer som illustrerer hvordan fremskrivingene kan påvirkes under ulike forutsetninger:

- Redusert utenforskap
- Redusert fraflytting
- Økt innvandring

⁶⁴ Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020): «Fremskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

⁶⁵ Kunnskapsdepartementet (2025): «Aldri før har flere elver begynt på yrkesfag». Tilgjengelig [her](#).

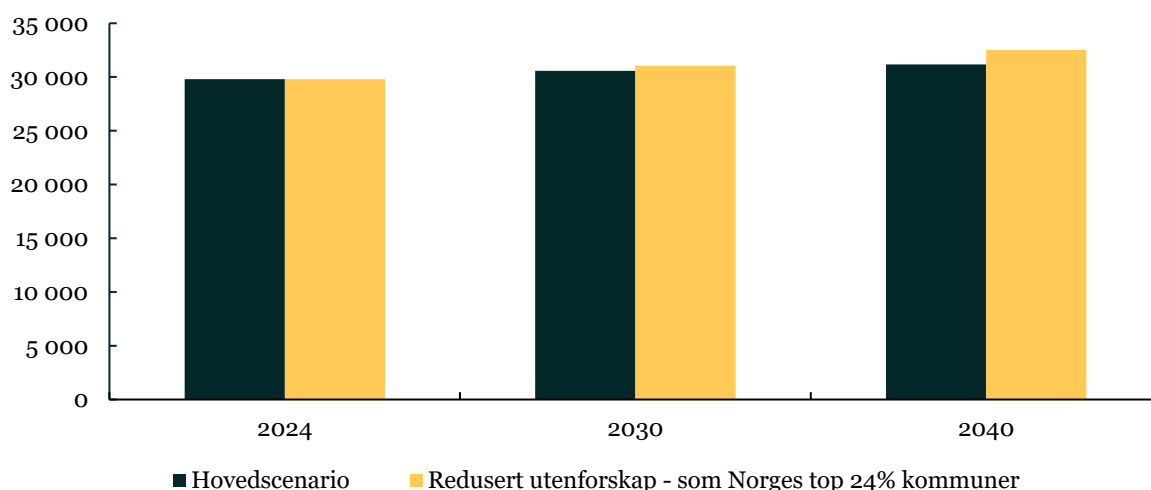
- Endret utdanningssammensetning

4.4.1 Scenario: Redusert utenforskap

Som beskrevet i kapittel *Mulige drivere bak dagens kompetansesituasjon* står omtrent 21 prosent av alle i arbeidsdyktig alder i Ringeriksregionen utenfor arbeidsstyrken. Det kan med andre ord være et potensial for økt tilbud av arbeidskraft ved å redusere utenforskapet. Vi ser også i vår spørreundersøkelse at respondentene i liten grad oppgir å benytte ordninger som kan bidra til å redusere utenforskap, for eksempel lønnstilskudd fra det offentlige, samarbeid med Nav og justerte stillingskrav. Det kan derfor være et uutnyttet potensial for å redusere utenforskapet i regionen.

For å illustrere størrelsen på det uutnyttede potensialet ved å redusere utenforskap i regionen har vi fremskrevet arbeidsstyrkens utvikling dersom man frem mot 2040 klarer å senke andelen som står utenfor til 18 prosent. Dette er vist i figuren under. Per i dag har 24 prosent av Norges kommuner et tilsvarende eller lavere omfang av utenforskap. En slik reduksjon i utenforskapet i Ringeriksregionen er ambisiøs, men ikke nødvendigvis urealistisk.

Figur 4-4: Fremskriving av arbeidsstyrken i Ringeriksregionen frem mot 2040. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren viser at ved å gradvis redusere andelen personer utenfor arbeidsstyrken fra 21 til 18 prosent, vil nedgangen i den totale arbeidsstyrken bli mindre. Som følge av dette vil tilgangen på arbeidskraft i Ringeriksregionen øke med rundt 1 350 personer i 2040, fra 31 000 personer til 33 000 personer. I dag er det 7 600 menneskene som står utenfor arbeidslivet i Ringeriksregionen, samtidig som det er kun 500 som er registrert som arbeidssøkere i Nav. For at scenarioet der utenforskap reduseres skal realiseres, må Ringeriksregionen lykkes med å sysselsette personer som i dag ikke aktivt søker etter jobb.

En stor andel av dem som står utenfor arbeid og utdanning har lav formell kompetanse. I Buskerud har over 70 prosent av langtids-NEET⁶⁶ hverken fullført videregående opplæring eller opparbeidet seg arbeidserfaring. Dette tyder på at utenforskap i høy grad er koblet sammen med manglende utdanning og grunnkompetanse, men også om et uutnyttet potensial: mange har praktisk erfaring, personlige ressurser og motivasjon som kan utvikles gjennom målrettet opplæring og kvalifiseringstiltak.

⁶⁶ Not in Employment, Education or Training

Å redusere utenforskap har også andre fordeler utover å øke tilbudet av arbeidskraft. Ifølge Nav gir blant annet utenforskap blant unge økt risiko for langvarige helse- og levekårsutfordringer. Navs omverdensanalyse peker videre på utenforskap blant unge som en av de største utfordringene for velferdssamfunnet fremover.⁶⁷ Utenforskap er også svært kostbart for samfunnet, både i form av tapte skatteinntekter og økte utgifter til trygd og helsetjenester. Menon har tidligere anslått den gjennomsnittlige verdien av å forhindre ett tilfelle av varig utenforskap til 15,3 millioner 2023-kroner. Beregningen inkluderer faktorer som helsegevinster, flere leveår, arbeidsdeltakelse, produktivitet, helsekostnader og skattegevinster.⁶⁸ Økt utenforskap kan ifølge Nav omverdensanalyse også føre til økt polarisering og mistillit til offentlige ordninger frem mot 2035.⁶⁹

Selv om reduksjon av utenforskap er viktig både sosialt og økonomisk, viser våre analyser at en reduksjon i utenforskap på 3 prosent ikke vil bidra med et tilstrekkelig økt kompetansetilbud i fylket. For at redusert utenforskap skal gi betydelig økt kompetansetilbud må utenforskap reduseres til et nivå som er betydelig lavere enn for kommunene i Norge som har lavest andel utenforskap. «Innenforskap» vil med andre ord ikke kunne dekke et eventuelt kompetansegap alene. Arbeidet med å redusere utenforskap må derfor sees som en av flere strategier for å løse regionens kompetanseutfordringer.

4.4.2 Scenario: Redusert fraflytting

I dag er det 12 000 personer som er oppvokst i Ringerigsregionen, men som er en del av arbeidsstyrken utenfor regionen. Flytting fra regionen påvirker ikke bare mengden arbeidskraft i regionen, men også kompetansesammensetningen, ettersom de som flytter fra Ringeriksregionen i gjennomsnitt har en annen kompetanse enn de som blir i regionen.

Som vist i kapittel 2.3 har de som flytter fra Ringeriksregionen høyere utdanning enn de som blir. Personer som forblir bosatt i Ringeriksregionen i større grad har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning, mens de som flytter ut oftere har høyere utdanning, som bachelor- eller mastergrad. Dette innebærer at dagens fraflyttingsmønster bidrar til å senke det gjennomsnittlige utdanningsnivået i regionen. En målrettet kommunal strategi som lykkes med å redusere fraflyttingen, særlig blant personer med høyere utdanning, vil dermed kunne bidra til å heve det samlede utdanningsnivået i Ringeriksregionen.

Det finnes flere grunner til at en slik utvikling kan være realistisk. For det første er det økende muligheter for å bo i Ringeriksregionen selv med høyere utdanning, blant annet som følge av økt tilgang til nettbaserte studier og utbredelsen av hjemmekontor for stillinger som ikke er avhengige av fysisk tilstedeværelse i større byer. Personer fra ulike nasjonale utdanningsinstitusjoner som vi har pratet med peker på at høye boligpriser og levekostnader i storbyer som Oslo fører til at flere unge i økende grad blir boende hjemme mens de studerer. Denne trenden har blitt forsterket etter pandemien, som har medført en økt etterspørsel etter fleksible utdanningstilbud med mindre krav til fysisk oppmøte. Samtidig oppgir 40 prosent av bedriftene i Ringeriksregionen som har besvart vår spørreundersøkelse, at urbanisering og sentralisering vil påvirke tilgangen på kompetanse i deres bransje negativt i løpet av de neste 10–15 årene. På den andre siden oppga 30 prosent at det trolig ville ha en positiv påvirkning.

Med utgangspunkt i denne innsikten har vi utarbeidet et scenario som analyserer hvordan kompetansetilbudet i Ringeriksregionen kan påvirkes dersom man lykkes med å redusere fraflyttingen. Konkret undersøker vi hvordan tilbudet av kompetanse endres frem mot 2040 dersom fraflyttingen blant personer som i dag er under 25 år reduseres med en fjerdedel.

⁶⁷ Nav (2023): «Navs omverdensanalyse 2025-2035». Tilgjengelig [her](#).

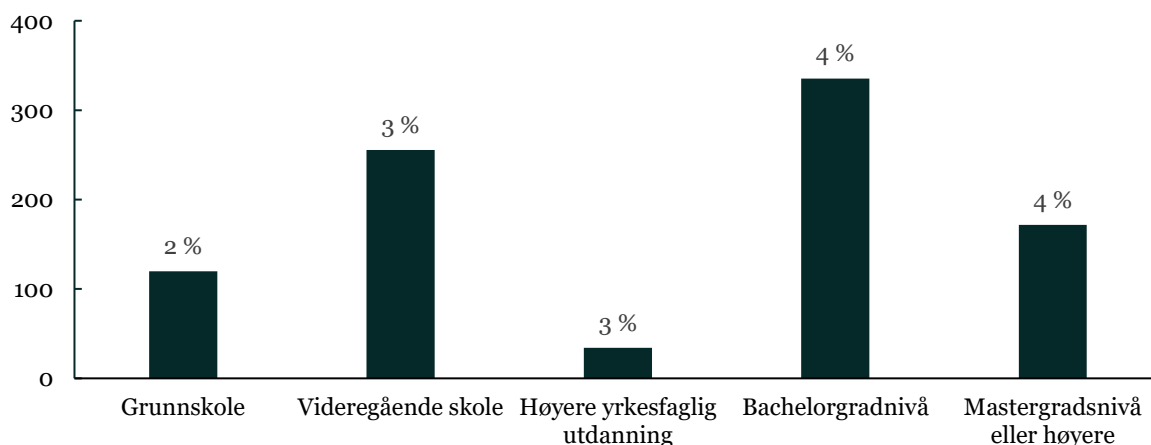
⁶⁸ Menon Economics (2024): «Samfunnsøkonomisk verdi av ettervern i barnevernet». Tilgjengelig [her](#).

⁶⁹ Nav (2025): «Navs omverdensanalyse 2025-2035». Tilgjengelig [her](#).

Våre analyser viser at dersom et slikt scenario inntreffer, vil det kunne resultere i en økning på om lag 900 personer i arbeidsstyrken i Ringeriksregionen innen 2040. Dette tilsvarer ytterligere 70 prosent vekst ut over SSBs befolkningsfremskriving, som kun legger til grunn en økning på omtrent 1 300 personer.

I tillegg vil også sammensetningen av kompetanse i befolkningen påvirkes. En reduksjon i fraflyttingen blant unge med 25 prosent vil kunne bidra til en høyere andel innbyggere med høyere utdanning. I figuren under viser vi hvordan tilbudet av arbeidstakere med ulik utdanningsbakgrunn vil endres sammenlignet med våre tidligere fremskrivninger, dersom fraflyttingen reduseres.

Figur 4-5: Antall personer med ulike utdanningsnivå i Ringeriksregionen i 2040 ved redusert fraflytting blant unge. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren viser en vekst i antall personer med høyere utdanning dersom scenariet med redusert fraflytting realiseres. Antallet personer med bachelorgrad øker med om lag 300 personer, noe som tilsvarer en økning på 4 prosent sammenlignet med våre fremskrivninger presentert tidligere. For personer med mastergrad eller høyere utdanning er økningen anslått til omtrent 170 personer, tilsvarende en vekst på 4 prosent.

4.4.3 Scenario: Økt innvandring

En annen viktig kilde til befolkningsvekst er innvandring. Særlig de siste årene har innvandring vært viktig for å opprettholde befolkningsveksten i Ringeriksregionen. Bare i 2022 og 2023 var det totalt en nettoinnvandring på rundt 800 personer til Ringeriksregionen, i stor grad drevet av flyktninger fra Ukraina. Innvandrere utgjør også en betydelig andel av sysselsatte i ulike næringer. Innen helse og omsorg utgjør de 15 prosent av alle sysselsatte i helsetjenester og 26 prosent av sysselsatte i pleie- og omsorgstjenester i institusjon på landsbasis.⁷⁰

I våre tidligere fremskrivninger har vi tatt utgangspunkt i SSBs mellomalternativ for fremtidig nettoinnvandring. Dersom vi i stedet tar utgangspunkt i SSBs scenario for høy nettoinnvandring, vil tilgangen på arbeidskraft kunne bli annerledes enn tidligere vist i våre fremskrivninger.

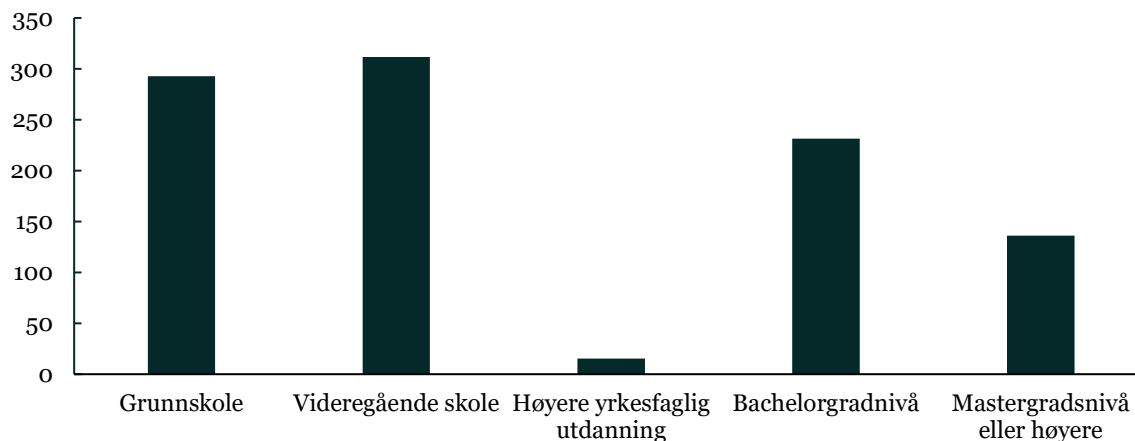
Vi finner at arbeidsstyrken i regionen kan øke med ytterligere 100 personer⁷¹ dersom vi legger til grunn SSBs scenario for høy nettoinnvandring. For å kunne si noe om hvordan denne økningen kan påvirke tilbudet av ulike type kompetanse og utdanningsnivå i arbeidsstyrken, har vi antatt at nyankomne

⁷⁰ Innvandrere som andel av sysselsatte i alderen 20-66 år i hele landet, ifølge SSB. Tilgjengelig [her](#).

⁷¹ Sammenlignet med fremskrivningene presentert tidligere i kapittelet.

innvandrere vil ha samme kompetanseprofil som dagens innvandrere i Buskerud. I figuren under viser vi hvordan denne veksten i arbeidsstyrken fordeler seg på ulike utdanningsnivåer basert på en slik antakelse.

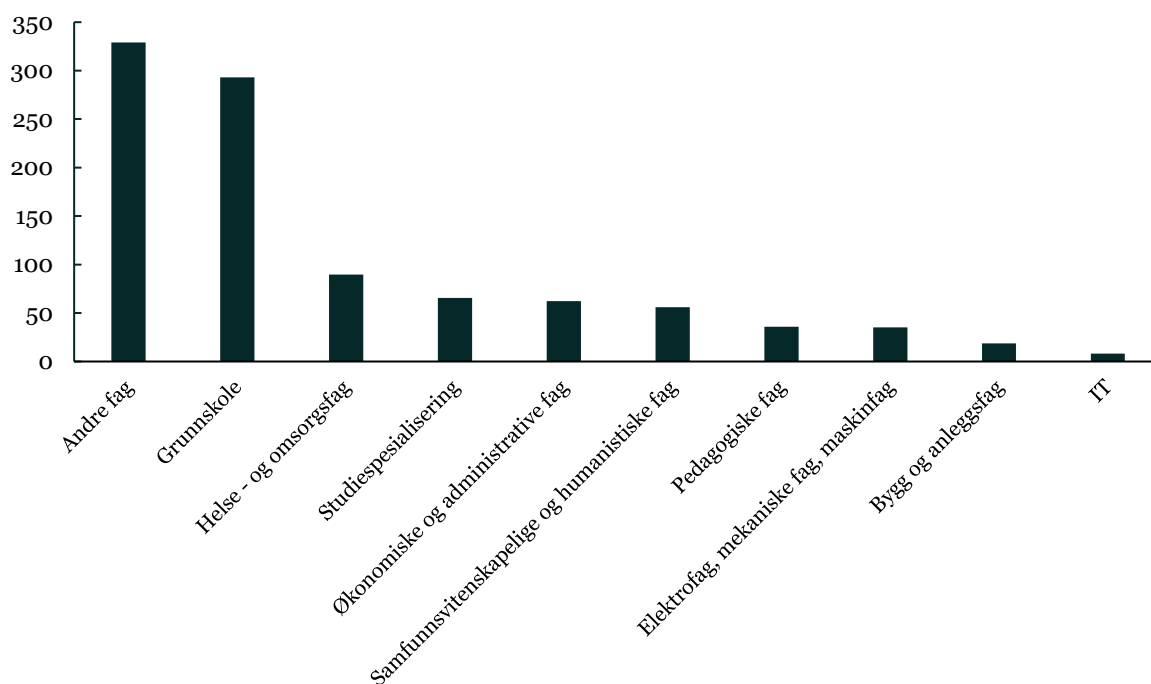
Figur 4-6. Antall personer med ulike utdanningsnivå i Ringeriksregionen i 2040 ved økt innvandring. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Som vi ser av figuren vil en høyere innvandring enn forventet primært gi økt tilbud av arbeidstakere med videregående skole og grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Derne vil tilbudet av arbeidstakere med bachelorgradnivå øke mest, etterfulgt av arbeidstakere med mastergradnivå eller høyere. Videre ser vi at det kun vil være en marginal økning av arbeidstakere med høyere yrkesfaglig utdanning som høyeste utdanningsnivå.

At økt innvandring primært vil gi økt tilbud av personer med lavt utdanningsnivå gjenspeiles også når vi ser på innen hvilke fagområder økningen i tilbudet vil være størst. Dette er vist i figuren under.

Figur 4-7. Antall personer med ulike fagkompetanse i Ringeriksregionen i 2040 ved økt innvandring. Endring i antall personer i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Av figuren ser vi at økt innvandringstendens primært vil gi økt tilbud av personer med kompetanse innen andre fag og grunnskolefag. I andre fag inngår blant annet hotell og reiselivsfag, primærnæringsfag, og tekniske fag som matematikk og fysikk. Det vil også inngå utdanninger som faller utenom våre fokusfag. For eksempel varianter av videregående utdanning fra utlandet som verken tilhører allmenne fag/ studiespesialisering eller våre utvalgte yrkesfag. Etter grunnskolefag og andre fag, vil tilbudet øke mest innen helse- og omsorgsfag, noe som er svært positivt gitt Ringeriksregionens forventede demografiske utvikling. Vi ser derimot at økt innvandring av den typen som har kommet de senere årene i liten grad vil gi økt tilbud av kompetanse innen IKT, som er et av de områdene der dagens kompetansebehov oppgis å være størst.

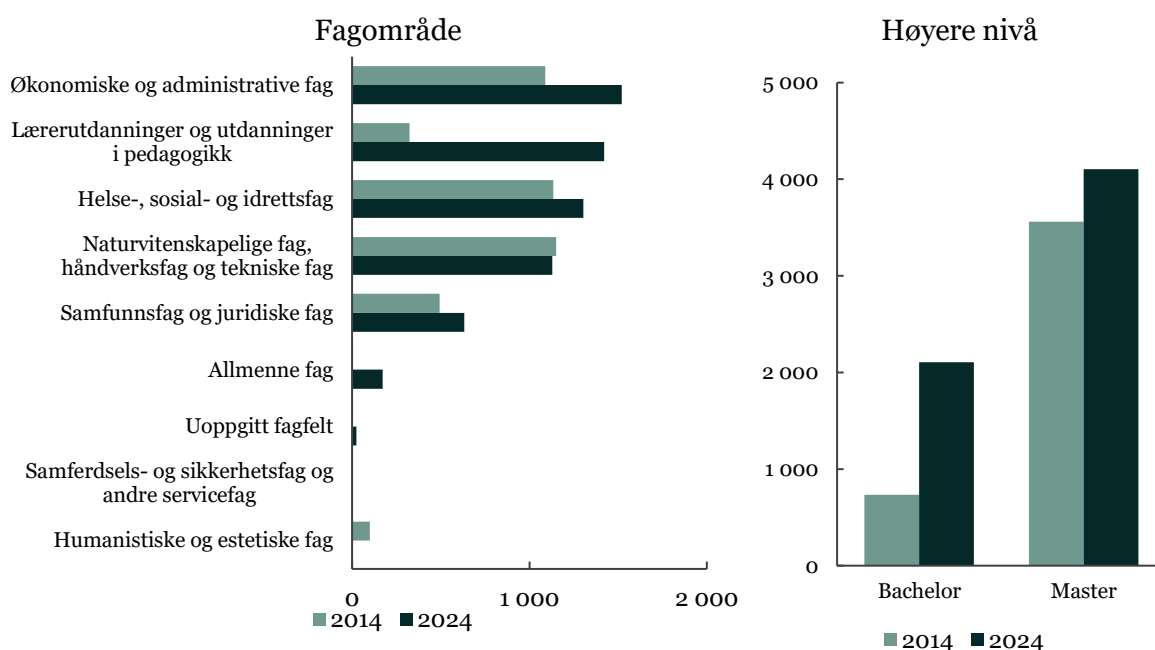
Det er viktig å legge til at økt tilbud av ulik kompetanse ved økt innvandring i stor grad vil avhenge av hvor innvandrerne kommer fra. Som nevnt er fordelingen vist over basert på kompetansemiksen blant dagens innvandrere i Buskerud. De siste årene har majoriteten av innvandringen til Buskerud kommet fra Ukraina, der utdanningsnivået er relativt høyt sammenlignet med andre mindre utviklede land. Dersom fremtidens innvandrere kommer fra land der utdanningsnivået er lavere, vil det økte tilbudet av arbeidskraft trolig ha enda lavere utdanningsnivå enn vist over.

4.4.4 Scenario: Endret utdanningsmønster

Utdanningspreferansene blant unge er i endring, og kan endre seg også utover det vi har lagt til grunn i vårt hovedscenario, som presentert tidligere. Fremskrivingene i hovedscenarioet bygger på antakelsen om at unge som går inn i arbeidsmarkedet frem mot 2040, har omtrent samme utdanningsnivå og fagretning som dem som gjorde det 16 år tidligere. Dersom fremtidens arbeidstakere velger andre utdanningsløp enn dagens, vil den faktiske utviklingen i kompetansetilbudet kunne avvike fra fremskrivingene i hovedscenarioet.

Det er imidlertid svært vanskelig å si noe om akkurat hvordan, eller hvor mye, utdanningspreferansene kan endre seg frem mot 2040. Som vist i kapittel 2.4.1 endrer elevenes utdanningsvalg mellom yrkesfag og studiespesialiserende på VGS seg svær sakte over tid. Det kan imidlertid være større endring valg av studieretning på eksempelvis høyere utdanning. Figuren under viser hvordan antall personer med lærested i Buskerud har utviklet seg fordelt på fagområder og utdanningsnivå fra 2014 og frem til i dag. Vi ser på utdanningsmønsteret i Buskerud fremfor Ringeriksregionen ettersom elevene ofte vurderer studier fra et større geografisk område når de velger utdanning på universitet- og høyskolenivå.

Figur 4-8: Utvikling i antall studenter med lærested i Buskerud som gjennomfører utdanninger innen ulike fagområder på universitets- og høyskolenivå. Kilde: SSB, DBH, Menon Economics.



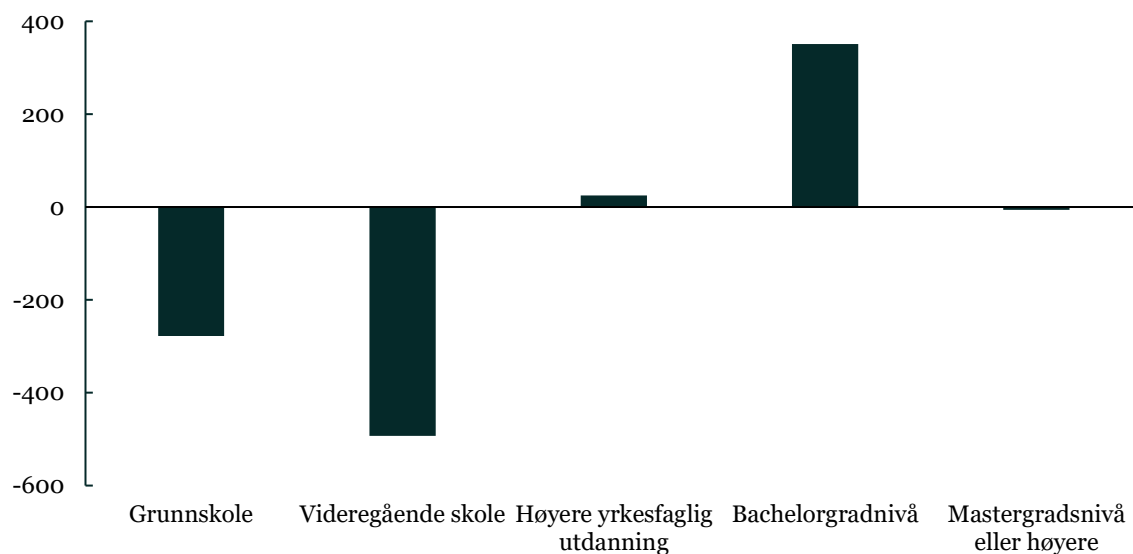
Det har vært en markant økning i antall personer som tar høyere utdanning på bachelor- og masternivå i Buskerud de siste ti årene. Totalt har studenttallet på bachelor- og masternivå vokst med 45 prosent siden 2014. Den største veksten har vært innen lærerutdanning og pedagogikk, med en økning på 339 prosent. Økningen henger trolig sammen med USNs satsing på slike utdanninger ved campus Drammen, blant annet gjennom nye masterprogrammer og fleksible studiemodeller. Også økonomiske og administrative fag har økt, med 40 prosent vekst. Samtidig har det vært liten vekst innen naturvitenskapelige og teknologiske fag.

Det er vanskelig å anslå hvordan eller i hvilken grad utdanningspreferansene blant studenter i Ringeriksregionen vil endre seg fremover. Samtidig indikerer Figur 4-8 at flere studenter velger høyere utdanning med en bred fagsammensetning. For å illustrere hvordan slike endringer kan påvirke kompetansetilbudet i regionen har vi laget et scenario for hvordan tilbudet påvirkes dersom ungdommen i Ringeriksregionen velger tilsvarende utdanningsprogram som ungdommen i Drammensregionen. Drammensregionen skiller seg fra Ringeriksregionen med en kompetanseprofil som er mindre yrkesfaglig orientert.⁷²

I figuren under viser vi hvordan tilbudet av arbeidstakere med ulike utdanningsnivåer i Ringeriksregionen vil endre seg frem mot 2040 dersom man legger til grunn en kompetanseprofil som i Drammensregionen, relativt til fremskrivingene vist tidligere.

⁷² Vi har valgt å benytte Drammensregionen som utgangspunkt i scenarioanalysen da regionen har en litt annerledes komposisjon enn Ringeriksregionen, men som ellers er relativt sammenlignbar.

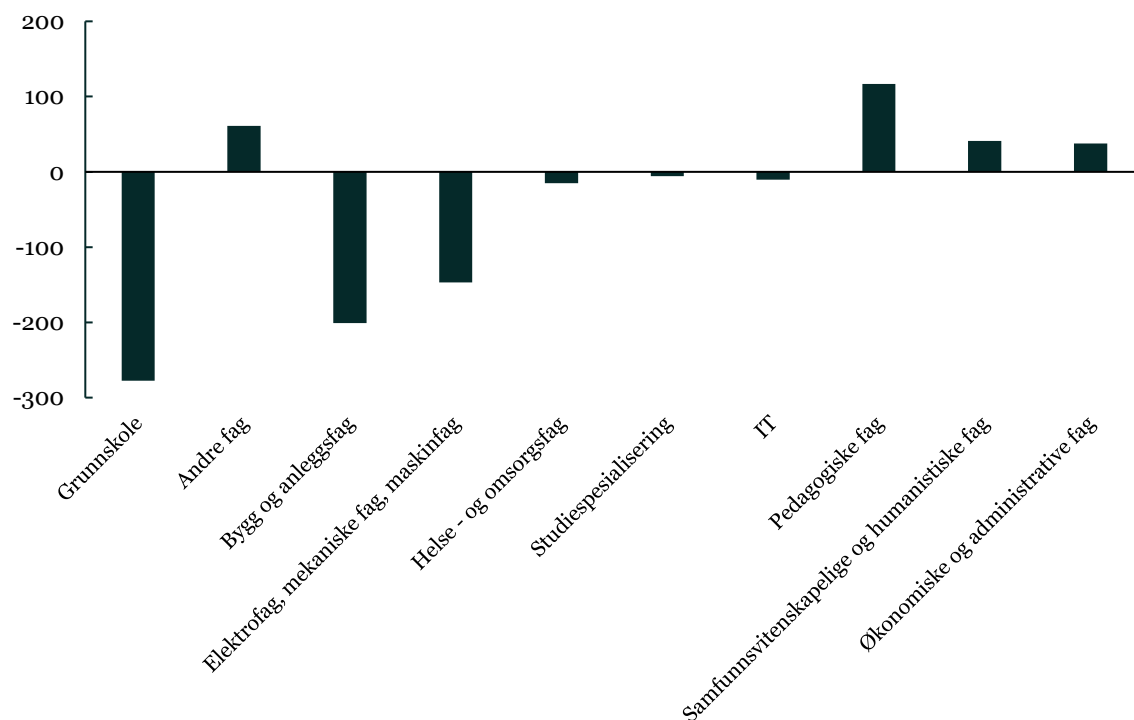
Figur 4-9: Antall personer med ulike utdanningsnivå i Ringeriksregionen i 2040 dersom tilførsel til arbeidsstyrken i Ringeriksregionen frem mot 2040 har samme utdanningsmønster som arbeidsstyrken i Drammensregionen. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren viser at kompetansetilbudet i Ringeriksregionen vil endre seg betydelig dersom de unge endrer sine utdanningsvalg. Konkret estimeres det en økning på om lag 400 personer med bachelorgrad innen 2040, sammenlignet med dagens utdanningsprofil. Samtidig reduseres antallet personer med grunnskole og videregående skole som høyeste fullførte utdanning med henholdsvis 300 og 500 personer.

I tillegg illustrerer figuren under hvordan dette scenariet påvirker fordelingen av personer på ulike fagområder, målt relativt til hovedscenarioet.

Figur 4-10: Antall personer med ulik fagkompetanse i Ringeriksregionen i 2040 dersom tilførsel til arbeidsstyrken i Ringeriksregionen frem mot 2040 har samme utdanningsmønster som arbeidsstyrken i Drammensregionen. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren over viser at scenarioet med en utdanningsprofil tilsvarende Drammensregionen medfører en tydelig vridning i fagfordelingen blant arbeidsstyrken. Det skjer en forskyvning mot fagområder som økonomiske og administrative fag, samfunnsvitenskap og pedagogiske utdanninger. Dette står i kontrast til dagens situasjon i Ringeriksregionen, hvor yrkesfaglige retninger som bygg- og anleggsgfag og helse- og omsorg samt tekniske fag utgjør en langt større andel av den samlede kompetansen.

5 Fremtidens kompetanseetterspørsel i Ringeriksregionen

Våre beregninger tilsier at den samlede etterspørselen etter arbeidskraft i Ringeriksregionen vil øke med 13 prosent frem mot 2040. Dette drives av både privat og offentlig sektor. En viktig driver er den aldrende befolkningen som gir et behov for omtrent 1 600 flere sysselsatte i helse- og omsorgssektoren i 2040 enn i dag. I det private næringslivet, er det reiseliv som forventes å vokse mest, med rundt 500 personer i vårt hovedscenario. Vi estimerer også at etterspørselen etter arbeidskraft kan vokse ytterligere dersom man lykkes med mer helårsturisme og etablering av ny grønn industri i regionen. I tillegg til økt behov for arbeidskraft, vil det kunne oppstå endringer i hva slags type kompetanse man etterspør. Arbeidsgivere etterspør i økende grad formell utdanning og tverrfaglig kompetanse for å håndtere mer komplekse oppgaver. I tillegg vil megatrender som digitalisering og grønn omstilling forsterker behovet for ny kunnskap.

Som motstykke til utviklingen i *tilbudet* av kompetanse som ble beskrevet i forrige kapittel, vil vi i dette kapitlet beskrive hvordan *etterspørselen* etter kompetanse kan utvikle seg frem mot 2040. Først beskriver vi hvordan veksten i privat og offentlig sektor påvirker behovet for arbeidskraft frem mot 2040. For nå, holder vi bemanningsbegrensningen utenfor, og skisserer kompetansebehovet fremover isolert sett. Behovet for flere folk er én driver for kompetanseetterspørselen i 2040.

Vi presenterer først vårt *hovedscenario* for etterspørsel etter arbeidskraft i regionen. Dette er den veksten vi forventer gitt fremtidig befolkningsvekst, og at veksten i næringene ikke avviker stort fra historisk vekst. Hovedscenarioet inneholder dermed ikke tilfeller der man får en ekstraordinær høy vekst, eller større etableringer av nye næringer i regionen. Utviklingen i fremtidens kompetanseetterspørsel ved slike endringer analyseres i *vekstscenarioene*, hvor vi analyserer behovet for arbeidskraft ved ekstraordinær vekst i etablerte næringer eller etableringer av nye næringer.

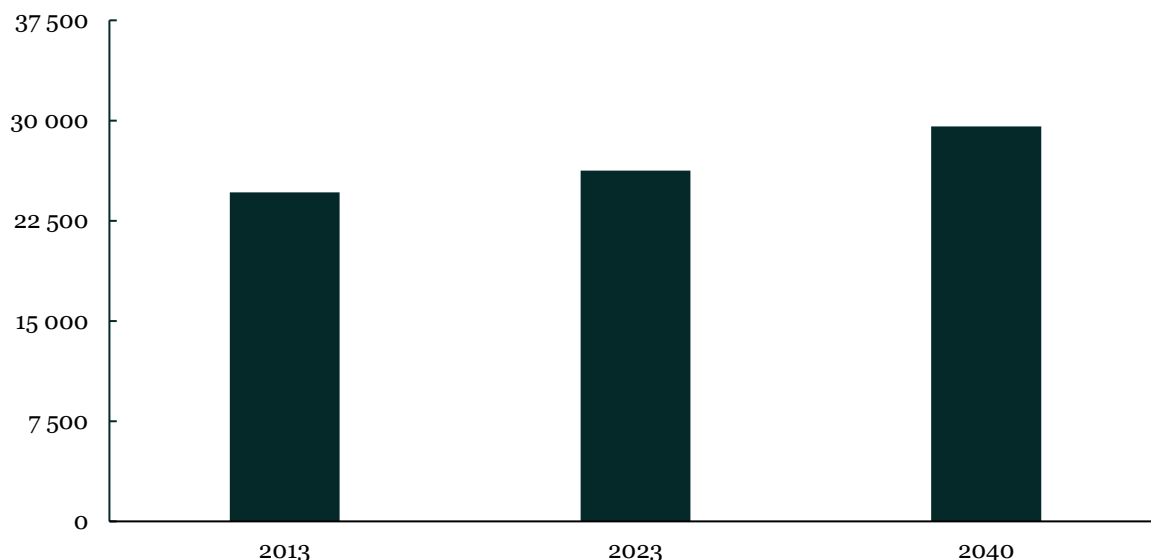
I tillegg, påvirkes kompetanseetterspørselen av at næringene har behov for arbeidstakere med en annen type kompetanse enn man har i dag. I andre del av kapitlet presenterer vi hvordan slike nye kompetansekrav vil påvirke kompetansebehovet i Ringeriksregionen frem mot 2040.

5.1 Hovedscenario for etterspurt arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040

For å utarbeide fremskrivninger for etterspurt arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040 har vi benyttet en «top-down»-tilnærming. Konkret har vi utarbeidet en modell som estimerer samlet etterspørsel etter arbeidskraft i regionen ved hjelp av makroøkonomiske og demografiske drivere. I modellen har vi kombinert regresjonsbaserte analyser av sammenhengen mellom befolkningsutvikling og sysselsetting med spesifikke fremskrivninger for ulike næringer, tilpasset regionale særtrekk. Tilnærmingen bygger på anerkjente nasjonale metoder, og sikrer at resultatene er både konsistente med utviklingen nasjonalt og tilpasset lokale forhold. Det er imidlertid viktig å notere seg at disse anslagene er beheftet med betydelig usikkerhet, og forutsetter at en rekke sammenhenger (mellom eksempelvis befolkning og byggeaktivitet) er stabile over tid. Dessuten vil etterspørselen i siste ende være tett koblet med tilbudet av arbeidskraft. Dette diskuteres i mer detalj i neste kapittel.

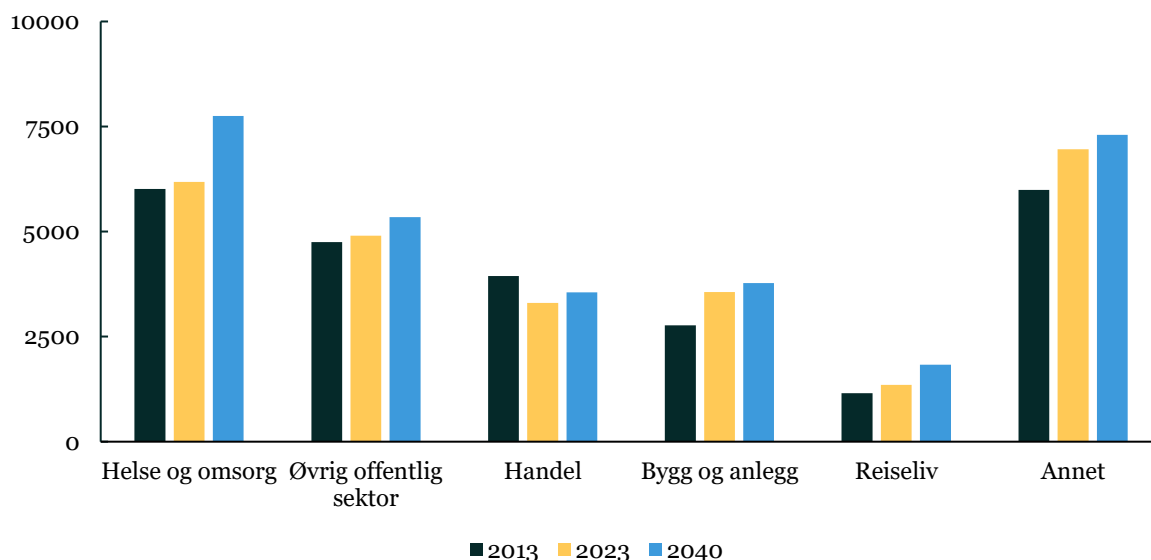
I figuren under viser vi samlet sysselsetting i Ringeriksregionen i 2013 og 2023, samt fremskrivninger for samlet etterspørsel etter sysselsetting i 2040.

Figur 5-1: Total etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040. Kilde: Menons regnskapsdatabase, SSB.



Som vi ser av figuren, tilsier våre fremskrivninger at samlet etterspørsel i Ringeriksregionen vil være betydelig større enn dagens sysselsetting. Konkret predikerer vi at privat og offentlig sektor vil etterspørre omtrent 3 300 flere arbeidstakere enn det som er sysselsatt i regionen i dag. I figuren under viser vi forventet vekst i etterspurt arbeidskraft i ulike næringer og offentlig sektor.

Figur 5-2: Etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionens største næringer frem mot 2040. Kilde: Menons regnskapsdatabase, SSB.



Vi fremskriver at Ringeriksregionen vil ha et behov for om lag 7 700 personer ansatt i **helse og omsorg** i 2040, noe som er omtrent 1 600 flere enn i dag. Dette impliserer at helse- og omsorgssektoren vil kreve en større andel av den totale sysselsettingen i regionen. Den predikerte økningen er hovedsakelig drevet av behovet for å levere nødvendige stadig flere tjenester innen

eldreomsorg som følge av en aldrende befolkning. Frem mot 2040, øker antallet i aldersgruppen 65+ med 4 400 personer, en økning på 36 prosent. Denne utviklingen stiller store krav til sysselsettingsvekst i helse- og omsorgssektoren. På nasjonalt nivå, fant Helsepersonellkommisjonen at selv i et scenario med høy grad av effektivisering, vil landet behøve en vekst i helse- og omsorgsykker tilsvarende 18 prosent i perioden fra 2023 til 2040.⁷³

Utover helse- og omsorg estimerer vi en moderat sysselsettingsvekst på 9 prosent i **statlige og kommunale** tjenester som administrasjon, skole og kultur. Dette tilsvarer en økning i omtrent 450 ansatte sammenlignet med i dag.

Reiselivet er en grunnsten i næringslivet i Ringeriksregionen, som har hatt en sterk historisk vekst. Med utgangspunkt i Menons reiselivsprognoser⁷⁴, anslår vi at næringen vil fortsette å være en viktig næring i Ringeriksregionen fremover. Konkret estimerer vi at næringen vil ha behov for 1 800 sysselsatte i 2040, sammenlignet med snaut 1 400 i dag. Denne veksttakten er i tråd med Samfunnsøkonomisk analyse sine nasjonale fremskrivninger, som spår en betydelig sysselsettingsvekst i reiselivet, drevet av økt preferanse for opplevelser og internasjonal turisme.⁷⁵ Rapporten anslo at reiselivet ville vokse med 50 prosent fra 2019 til 2040, noe som tilsvarer 40 prosent vekst i vår fremskrivingsperiode.

Bygg- og anleggsnæringen er en annen næring som historisk har sysselsatt mange mennesker i Ringeriksregionen. Fremover predikerer vi at sysselsettingen i bygg- og anleggsbransjen vil øke med om lag 200 personer frem mot 2040. De siste årene har veksten i næringen i stor grad har vært knyttet til hyttebygging. Fremover er det grunn til å tro at hyttebyggingen ikke vil være like sterk, blant annet på grunn av politiske signaler om strengere arealvern, og at takten i hyttebyggingen også de senere årene har avtatt. Dette er også i tråd med Samfunnsøkonomisk analyse sin rapport om samme tema, som anslår at veksten i bygg- og anleggsnæringen ikke vil fortsette i samme omfang frem mot 2040.⁷⁶

For **handelsnæringen** predikerer vi en vekst tilsvarende rundt 8 prosent. De relativt svake vekstprognosene skyldes flere strukturelle endringer. For det første vil økende netthandel utfordre de lokale utsalgsstedene. For det andre er husholdningenes preferanser i endring, der konsumet vris mot opplevelser og tjenester heller enn varer. For det tredje bidrar selvbetjeningsløsninger og effektivisering i varehandelen til et redusert sysselsettingsbehov. Det som derimot peker mot en sterkere vekst er vekst i økt befolkning, samt økt vekst i reiselivet, som også gir noe økt aktivitet i handelsnæringen.

Til sist er det verdt å omtale hvordan vi har håndtert Ringeriksbanen i scenarioene. Vi bygger på SSBs befolkningsfremskrivninger, og disse inkluderer ikke virkninger av næringsutvikling eller infrastrukturinvesteringer. Dermed har vi heller ikke lagt inn egne anslag for effekter knyttet til den kommende Ringeriksbanen – verken på tilbuds- eller etterspørselssiden. Man kunne argumentere for at en slik investering burde vært reflektert i vekstscenarioene som presenteres i delkapitlet under. Vi har valgt å ikke gjøre det. Hovedgrunnen er at banen kan utløse flere ulike effekter, og at det er stor usikkerhet om hvilke som vil være mest utslagsgivende.

Strategidokumenter fra Ringeriksregionen peker på en forventning om at banen skal bidra til både flere arbeidsplasser og økt tilflytting. Dette er et mulig utfall, men bare ett av flere. Et annet scenario er at banen primært vil gjøre Ringeriksregionen mer attraktiv som bosted for personer som jobber i Oslo

⁷³ NOU 2023:4. Tid for handling. Tilgjengelig [her](#). Scenarioet legger til grunn 22 prosent vekst mellom 2019 og 2040, antar lineær vekst.

⁷⁴ Menon Economics (2023): Menons prognoser for norsk reiseliv mot 2030. Tilgjengelig [her](#)

⁷⁵ Samfunnsøkonomisk analyse (2019): Endringer i kompetansesammensetningen i arbeidslivet mot 2040. Tilgjengelig [her](#)

⁷⁶ Samfunnsøkonomisk analyse (2019): Endringer i kompetansesammensetningen i arbeidslivet mot 2040. Tilgjengelig [her](#)

eller Bærum. I et slikt tilfelle vil man kunne se høy befolkningsvekst uten tilsvarende vekst i lokal sysselsetting. Effekten på den lokale arbeidsmarkedssituasjonen kan dermed bli mer begrenset, selv om regionen som bosted blir styrket.

Det er samtidig viktig å understreke at denne typen pendling også kan ha indirekte positive virkninger. Økt tilflytting vil bidra til høyere skatteinntekter i regionen, fordi inntektsskatten tilfaller bostedskommunen. Jobber i Oslo og Bærum har i snitt høyere produktivitet og lønnsnivå enn mange av de lokale arbeidsplassene, og dette kan gi Ringeriksregionen et økt skattefundament, fordi kommunale skatter bestemmes etter bosteds- og ikke arbeidskommune.

Samlet sett er det derfor vanskelig å fastslå på forhånd hvilke effekter som vil dominere. Dette er særlig vanskelig når det kommer til effekten på kompetansegapet som er analyseobjektet for denne analysen. Kombinert med at timingen av Ringeriksbanen er usikker, men tidligst forventes å komme mot slutten av analyseperioden har vi altså ikke inkludert denne i våre fremskrivninger. Vi diskuterer flere aspekter knyttet til Ringeriksbanen i anbefalingskapitlet i slutningen av rapporten.

5.2 Vekstscenarier for etterspurt arbeidskraft i Ringeriksregionen frem mot 2040

I de foregående avsnittene har vi presentert et hovedscenario for etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen. I korte trekk er dette forventet vekst i regionens sysselsettingsbehov gitt fremtidig befolkningsvekst og at næringene vokser i takt med historisk vekst. Hovedscenariet inneholder dermed ikke tilfeller der man får en *ekstraordinær høy vekst*, eller etablering av nye næringer i Ringeriksregionen.

Ringeriksregionen har flere komparative og naturgitte fortrinn som gjør at man kan oppleve en slik ekstraordinær vekst i særlig to næringer: reiseliv og grønn industri. I de neste underkapitlene beskriver vi disse fortrinnene mer i detalj, og hvordan disse næringene kan oppleve en ekstraordinær sterk vekst.

5.2.1 Reiseliv

Ringeriksregionen har et mangfoldig reiseliv, preget av både sterke kulturattraksjoner, fritidsboligturisme og naturbaserte opplevelser. Regionen har store enkeltattraksjoner som Hadeland Glassverk, Blaafarveværket og Kistefos, samt vintersportsdestinasjonen Norefjell, som alle tiltrekker seg et betydelig antall besøkende. I tillegg er det et bredt spekter av dagsturisme, kurs- og konferansevirksomhet, arrangementer og friluftaktiviteter. Nærheten til Osloregionen gir et solid grunnlag for vekst, særlig innen dagstur- og helgeturmarkedet.⁷⁷

En fellesnevner er at fritidsboliger spiller en viktig rolle: regionen har over 7 600 fritidsboliger, og disse representerer et betydelig forbruk og verdiskaping lokalt

Samtidig er det et betydelig vekstpotensial i næringen. Vekstpotensialet ligger i å forlenge oppholdstiden til besøkende, utvikle helårige produkter og styrke samarbeidet på tvers av kommuner og aktører. Turismen til skidestinasjonene er i dag sterkt konsentrert rundt vintersesongen. Ved å utvikle nye produkter og opplevelser for sommer- og overgangssesongene, og ved å øke verdiskapingen per gjest, finnes det et stort potensial for videre vekst. Ringeriksregionen har 7 600 fritidsboliger⁷⁸, der digitalisering og økt bruk av hjemmekontor legge til rette for at hyttebeboere kan tilbringe mer tid i regionen. For det tredje kan klimaendringer og stadig varmere somre i Sør-Europa gjøre

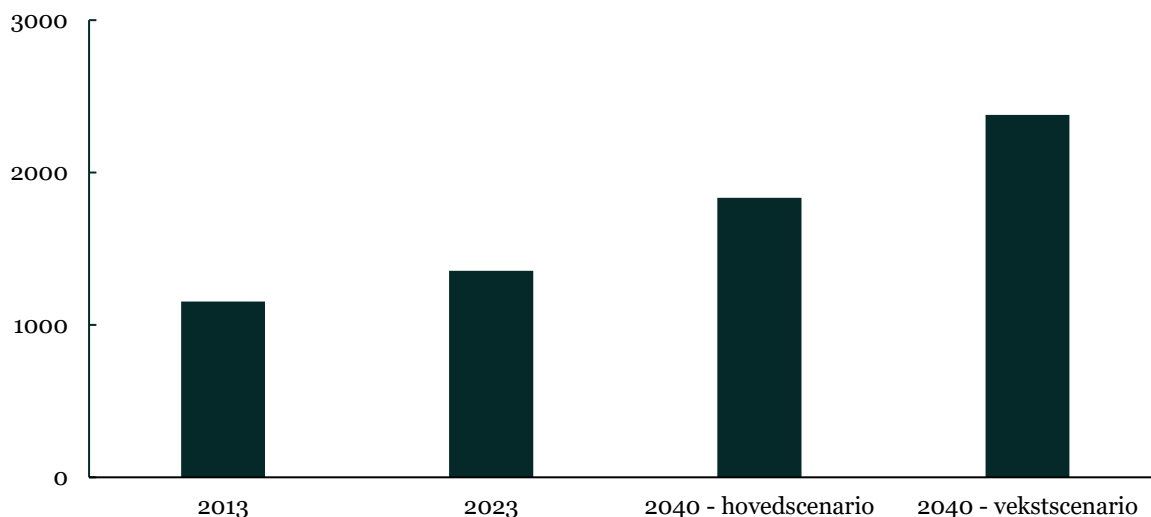
⁷⁷ Ringeriksregionen: Ringerike som reisemål. Tilgjengelig [her](#)

⁷⁸ Ibid

Ringeriksregionen mer attraktivt for utenlandske turister på jakt etter kjøligere, naturbaserte opplevelser – en såkalt "cool-cation". Det finnes også en politisk vilje for å bevare og videreutvikle reiselivsnæringen i Ringeriksregionen.

Dersom regionen lykkes med å forlenge sesongen og tiltrekke seg flere kjøpesterke gjester, vil behovet for arbeidskraft innen overnatting, servering og aktivitetsbaserte tjenester kunne overstige anslagene i vårt hovedscenario. I figuren under skisserer vi sysselsettingsveksten i reiselivet dersom både forbruk og gjestedøgn øker.

Figur 5-3: Total etterspørsel etter arbeidskraft i ulike vekstscenarier i reiselivsnæringen. Kilde: Menon Economics.



Dersom vekstscenarioet inntreffer, vil Ringeriksregionen ha behov for om lag 2 400 sysselsatte i reiselivet i 2040, tilsvarende en økning på 1 000 personer sammenlignet med i dag.

5.2.2 Grønn industri

Ringeriksregionen har flere fortrinn som gjør regionen godt egnet for etablering av grønn industri. For det første, er det forholdsvis god kapasitet i Ringerike-Hallingdal nettet. «Framover sammen - Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen», beskriver at tilgangen til strøm fra riksnettet er en trussel for næringsutvikling.⁷⁹ Samtidig, vurderer Statnett at det fortsatt er kapasitet i Ringeriksnettet som ikke er reservert, i motsetning til de fleste andre områder i landet.⁸⁰ Tilgangen på ren, kortreist energi er en avgjørende lokaliseringsfaktor for kraftkrevende, grønn industri som batteriproduksjon, datasentre eller hydrogenbasert virksomhet. Ringerike har også flere gamle industritomter og en stolt industrihistorie, der det finnes politisk vilje til å satse på ny grønn industri. Den næringspolitiske strategien understreker proaktiv arealforvaltning og optimal bruk av tilgjengelige arealer som det viktigste satsingsområdet for regionen fremover.⁸¹ I workshop, fremheves det også at det er synergier mellom grønn industri og landbruket, der overoverskuddvarme, for eksempel fra datasentre, kan benyttes i matproduksjon. Samlet sett gjør dette regionen godt posisjonert for å tiltrekke seg investeringer og arbeidsplasser knyttet til det grønne skiftet.

⁷⁹ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

⁸⁰ Statnett (2023): «Orientering om kapasitet i transmisjonsnettet – Vedlegg 2». Tilgjengelig [her](#)

⁸¹ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

Det er allerede planer for etablering av grønn industri i Ringeriksregionen, særlig sentrert rundt «Treklyngen». VOW Green Metals utvikler et av Europas største produksjonsanlegg for biokarbon i Hønefoss.⁸² Hele produksjonskapasiteten er allerede solgt til Elkem og finske Outokumpu.⁸³ Billerud Viken har planer om en biomassefabrikk med kapasitet til å produsere 300 000 tonn per år. Miljødirektoratet avsto imidlertid utslippstillatelse i 2024 med henvisning til EUs vanndirektiv. Datasenterselskapet Green Mountain er også i ferd med å etablere seg på Ringerike.⁸⁴

Statnetts områdeplan for Ringerike og Hallingdal viser at det allerede er reservert om lag 200 MW ny forbrukskapasitet i Hallingdal–Ringerike-nettet, mens ytterligere 575 MW står i kø. Når ny Ringerike-stasjon er på plass, kan nettet håndtere 100–500 MW ekstra effektuttak. Majoriteten av henvendelsene er knyttet til datasenterindustrien i nærheten av Ringerike stasjon. I scenarioet legger vi til grunn at Ringerike vil kunne utvikle grønn industri tilsvarende en kapasitet på 300 av de 500 MW som er planlagt utvidet i transmisjonsnettet.

Vi utarbeider to scenarier for grønne nyetableringer med henholdsvis lav og høy sysselsettingsintensitet.⁸⁵ Et nytt datasenter eller etablering av hydrogenproduksjon er eksempler på næringsetableringer som ikke krever mange ansatte når anleggene er i drift. Produksjon av anodegrafitt og brenselceller er eksempler på mer sysselsettingsintensive industrietableringer. Vi skisserer at nye grønne industrietableringer vil kunne gi en sysselsettingsvekst på mellom 400 til 2000 personer i Ringeriksregionen⁸⁶.

Figur 5-4: Endring i total etterspørsel etter arbeidskraft frem mot 2040 i to scenarioer for grønn industriutvikling. Kilde: Menon Economics, NVE.



Dersom Ringeriksregionen lykkes med å tiltrekke seg slike etableringer, vil det skapes nye arbeidsplasser med høye krav til teknisk og ingeniørfaglig kompetanse. Kompetanseutvalgets temarapport om grønn omstilling påpeker et stort behov for både ingeniører og fagarbeidere innen industri- og håndverksfag i grønne næringer fremover.⁸⁷ Grønn næringsetablering skape behov for kompetansearbeidsplasser, og dermed bidra til et mer diversifisert arbeidsliv i Ringeriksregionen.

⁸² RingeriksAvisa (2024): «Ny grønn industrisatsing på Ringerike er nå finansiert». Tilgjengelig [her](#)

⁸³ Metal Supply (2025): «Markedet sier ja – hele produksjonskapasiteten utsolgt». Tilgjengelig [her](#)

⁸⁴ Ringerikes blad (2025): «Lokal eiendom solgt for 95 millioner kroner». Tilgjengelig [her](#)

⁸⁵ Scenarioet baserer seg på Menons rapport fra 2024 om scenarioer for en sirkulær næringspark på Sviland. Vi skalerer sysselsettingsintensiteten i disse scenarioene, med en antatt nettkapasitet på 100 MW i Ringeriksregionen.

⁸⁶ I vekstscenario 1 er det lagt til grunn etablering av lite sysselsettingsintensiv grønn industri, mens det i vekstscenario 2 er lagt til grunn etablering av grønn industri med høyere sysselsettingsintensitet.

⁸⁷ Kompetansebehovsutvalget (2023): *Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Tilgjengelig [her](#)

Til sist er det verdt å kommentere usikkerheten knyttet til grønne investeringer. I en pågående studie for ESPON (EU) finner Menon at det er stor forskjell i usikkerheten knyttet til investeringer i grønne teknologier. En stor del av de investeringer i eksempelvis hydrogen, battericeller og lignende teknologier som har blitt annonsert i Europa over de seneste fem årene har senere blitt kansellert som følge av lav forventet lønnsomhet og mangel på tilgjengelig kapital. Dette er viktig informasjon i samfunns- og kompetanseplanleggingen knyttet til grønn industri.

5.3 Kompetanseetterspørsel i Ringeriksregionen frem mot 2040

Som vist tidligere vil den forventede veksten i næringslivet i Ringeriksregionen medføre en betydelig økning i etterspørselen etter arbeidskraft. Hva slags *type* kompetanse som vil bli etterspurt avhenger av hvordan veksten fordeler seg mellom ulike næringer i privat sektor og deler av offentlig sektor, og hva slags kompetanse virksomhetene disse sektorene trenger.

Figuren under viser hvordan den økte etterspørselen etter arbeidskraft kan fordele seg på ulike utdanningskategorier frem mot 2040. Beregningene er basert på en forutsetning om at kompetansesammensetningen innen spesifikke næringer og ulike deler av offentlig sektor forblir som i dag⁸⁸. Selv om denne sammensetningen trolig vil endre seg noe over tid, gir kombinasjonen av historiske data, intervjuer, workshops og resultater fra spørreundersøkelsen grunnlag for å si at anslagene gir et representativt bilde av fremtidens kompetansebehov. Vi redegjør mer for dette i kapittel 5.4.

⁸⁸ Kompetansesammensetningen i grønn industri er beregnet ved å beregne et gjennomsnitt for kompetansesammensetningen i bygg og anlegg, forsyningsindustri, teknologiindustri og annen industri.

Figur 5-5: Endring i kompetansetterspørsel i Ringeriksregionen fra 2024 til 2040 fordelt på ulike utdanningskategorier, målt i antall personer. Kilde: Menon Economics.



Figuren over viser at det vil være økt etterspørsel etter arbeidskraft innen samtlige utdannings- og fagområder i Ringeriksregionen frem mot 2040. Samtidig er det en tydelig sammenheng mellom veksten i de ulike kompetanseområdene og hvilke næringer som er forventet å vokse mest. Naturlig nok er det forventet å være størst vekst i etterspørsel etter den typen kompetanse som også næringene med størst vekst etterspør.

Gjennomgående, er det stort behov for personer som har VGS eller grunnskolen som høyeste oppnådde utdanning. Det vil altså både være en mangel på ufaglærte⁸⁹, og personer med fagbrev. Denne utviklingen henger tett sammen med forventet vekst i reiselivsnæringen som i stor grad sysselsetter ufaglært arbeidskraft. 30 prosent av de ansatte i reiselivet i Ringeriksregionen har ikke fullført videregående, bare en fjerdedel tok mer utdanning etter videregående. Til sammenligning, har kun 5 prosent har utdanning i hotell og reiseliv.⁹⁰ Basert på næringsutviklingen i hovedscenariot, anslår vi at etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft vil øke med i underkant av 700 personer frem mot 2040.

Frem mot 2040, vil Ringeriksregionen ha et stort behov for helsepersonell, i takt med en aldrende befolkning. Vi anslår en samlet økning i etterspørselen på nærmere 1 200 personer frem mot 2040, på tvers av utdanningsnivåer. Etterspørselen er særlig konsentrert rundt sykepleiere og helsefagarbeidere.

For bygg- og anleggsfagene forventes det en vekst i kompetansebehovet på rundt 100 personer, hvor hovedtyngden av etterspørselen er rettet mot personer med fagbrev innen bygg- og anlegg. Det samme gjelder for elektrofag, mekaniske fag og maskinfag, som har tilsvarende vekst i denne utdanningskategorien. I tillegg bidrar veksten i disse næringene til en viss økning i etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft, særlig i støttefunksjoner og mindre kompetansekrevene stillinger.

Veksten i øvrig offentlig sektor og næringsliv vil gi økt etterspørsel etter et bredt spekter av kompetanse. Vekst i øvrig offentlig sektor bidrar særlig til økt etterspørsel etter utdanninger på bachelor- og masternivå, med vekt på samfunnsvitenskapelige, humanistiske, pedagogiske, økonomiske og administrative fag. Samtidig vil øvrig næringsliv i regionen drive etterspørselen etter kompetanse innen tekniske fag og IKT, i tillegg til økonomiske og administrative fag. Denne utviklingen gjenspeiler behovet for både spesialisert teknologisk og teknisk kompetanse og kompetanse innen forvaltning, planlegging og tjenesteutvikling. Regionen vil også ha et stort behov for personer med pedagogiske fag, det vil si lærere og barnehagelærere.

I vekstscenariot for reiselivsnæringen forventes en ytterligere økning i etterspørselen etter kompetanse som er spesifikt knyttet til næringen. Dette innebærer en økning i etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft. Den gjenværende økningen i kompetanseetterspørselen fordeler seg relativt jevnt på øvrige fagområder, med en noe større økning for samfunnsvitenskapelige, humanistiske, økonomiske og administrative fag på bachelornivå. Dette skyldes at reiselivsnæringen sysselsetter personer med en rekke forskjellige utdanningsbakgrunner, blant annet fordi næringen er avhengig av støttekompetanse innen områder som økonomi, administrasjon og tekniske fag.

I scenarioet for etablering av grønn industri ventes en markant økning i behovet for personer med grunnskole eller videregående skole som høyeste oppnådde utdanning, relativt til andre utdanningsnivåer. Særlig øker etterspørselen innen elektrofag, mekaniske fag og maskinfag på videregående nivå. «Framover sammen - Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen» vurderer at industrisysselsettingen ikke vil øke uten nyetableringer.⁹¹ I figuren over, ser vi hvordan etterspørselen etter typisk industrikompetanse øker markant i scenarioet for nyetableringer av grønn industri.

5.4 Endrede kompetansebehov innad i næringene

I dette kapittelet retter vi blikket mot hvordan kompetansekravene utvikler seg *innad* i næringene. Mer krevende oppgaver og skjerpede kvalitetsforventninger bidrar til økte krav til både spesialisert kompetanse og tverrfaglighet. Megatrender som digitalisering og grønn omstilling skaper behov for nye

⁸⁹ Personer med grunnskole, studiespesialisering eller andre fag på videregående skole som høyeste fullførte utdanning.

⁹⁰ I henhold til SSBs NUS-klassifisering, personer med hotell og reiselivsfag, 44 i andre og tredje siffer.

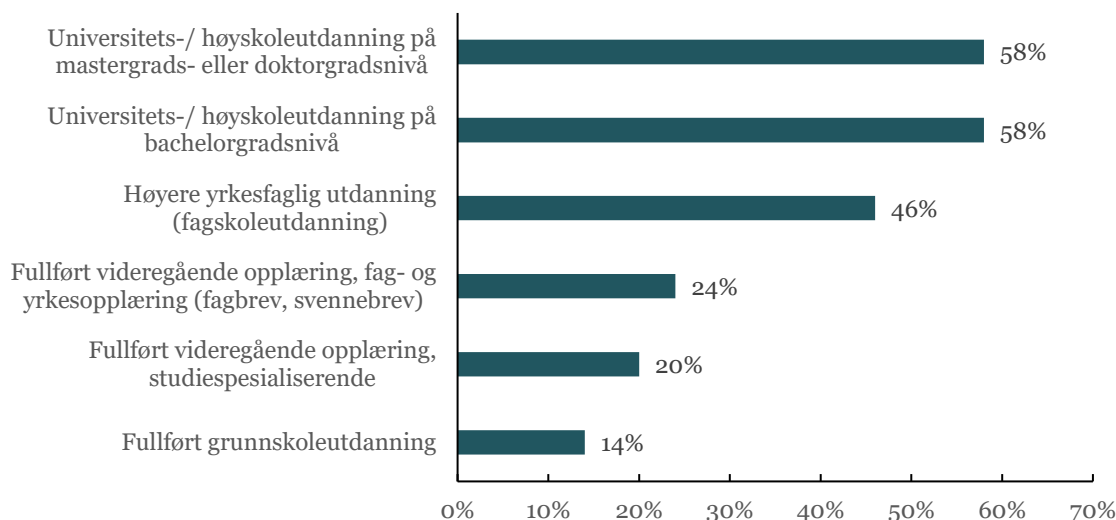
⁹¹ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

typer ekspertise. I tillegg til næringsutviklingen, vil kompetanseetterspørselen fremover påvirkes av at eksisterende yrker og næringer får nytt innhold.

5.4.1 Økt behov for høyere utdanning

I spørreundersøkelsen har vi spurt respondentene hvordan de tror de ansatte vil ha utdanning innenfor ulike utdanningskategorier i 2040. Resultatene er vist i figuren under.

Figur 5-6: Spørsmål: «Sammenlignet med i dag, hvor stor andel av de ansatte i din bransje vil ha kompetanse innenfor følgende utdanningsnivåer om 10-15 år?». ⁹² Andel som svarer større andel enn i dag. N = 50. Kilde: Menon Economics.



Som vi ser av figuren oppgir 58 prosent av respondentene at de forventer en større andel med master- eller doktorgrad enn i dag, 58 prosent av de spurte forventer også en høyere andel med bachelorgrad. Det er også en betydelig andel som oppgir at de vil ha behov for en større andel med høyere yrkesfaglig utdanning. Samtidig oppgir også en drøy femtedel at de vil ha behov for en større andel med videregående skole som høyeste fullførte utdanningsnivå. Funnene er naturlige i lyset av megatrendene vi diskuterte tidligere i rapporten. Med introduksjon av digitalisering, robotikk og automasjon er det naturlig at kompetansebehovet vil vris mot høyere utdanning. Dette er faktorer som påvirker kompetanseetterspørselen innad i næringer, og det er det som vises i figuren over. Kombinert med at næringskomposisjonen i Norge vris mot tjenestenæringer, vil behovet for høyt utdannet arbeidskraft trolig økes i årene som kommer.

På nasjonalt nivå viser NHOs kompetansebarometer at andelen stillinger der arbeidsgiver «foretrekker mastergrad» har økt fra 34 prosent til 41 prosent de siste tre årene.⁹³ Dette gjelder også innen bransjer som tradisjonelt sett har hatt ansatte med lavere utdanning, for eksempel innen logistikk.

Funnene i spørreundersøkelsen peker altså samme veien som andre analyser og rapporter – eksempelvis Kompetanseutvalgets utredninger – nemlig at behovet for ansatte med høy kompetanse vil bli høyere. Dette er vil i så måte representere en videreførelse av trenden vi har sett i de fleste vestlige

⁹² Det er verdt å notere seg at man må tolke denne grafen med en viss forsiktighet. Spørsmålene som ble stilt gikk på endringen i andelen av sysselsatte, og innad i hver bedrift må disse nødvendigvis summere seg til 100. Når noen går opp må andre derfor gå ned. Siden responsen fra spørreundersøkelse er positivt for alle kategorier, er det nærliggende at tro at flere respondenter har feiltolket spørsmålet. Vi tolker resultatene som pekende mot at høyere utdannet arbeidskraft vil utgjøre en større andel av arbeidsstyrken, mens de med grunnskole eller videregående som høyeste utdanningsnivå vil utgjøre en mindre andel.

⁹³ Rørstad, K., Børing, P og Solberg, E. (2023). NHOs kompetansebarometer 2022. Tilgjengelig [her](#).

land over de siste tiårene. Det er samtidig viktig å si at det er noen drivere som peker motsatt vei. Eksempelvis introduksjonen av KI. En del analyser⁹⁴ peker på at det i høyere grad er høyt utdannede som vil bli påvirket av KI. Alt annet likt er det derfor større risiko for at disse jobbene vil bli automatisert. Vi vurderer likevel at den samlede evidensen peker mot en fortsatt vridning mot etterspørsel av høy kompetent arbeidskraft.⁹⁵

5.4.2 Økt behov for både ekspertise og tverrfaglighet

I møte med raske teknologiske endringer og samfunnsmessige omstillinger vil det i Ringeriksregionen være avgjørende å utvikle både spisset og bred kompetanse hos befolkningen og arbeidsstyrken. Den globale etterspørselen etter såkalte «T-formede» profiler – personer som kombinerer dybdekunnskap innen ett fagområde med bred innsikt på tvers av disipliner – er ventet å øke betydelig. Ifølge World Economic Forum forventes nesten 40 prosent av dagens kjerneferdigheter å være endret allerede innen 2030, og dette vil stille store krav til både faglig oppdatering og fleksibilitet.⁹⁶ Spisset kompetanse er nødvendig for å følge med i den teknologiske utviklingen og holde tritt med skjerpede krav. Dette henger sammen med kravene til høyere utdanning, som vi diskuterte over. Bred kompetanse og tverrfaglige perspektiver gir flere bein å stå på, og styrker omstillingsevnen i arbeidsstyrken.

Innspill fra regionale aktører i Ringeriksregionen bekrefter at behovet for tverrfaglig kompetanse er stort – særlig i skjæringspunktene mellom teknologi, grønn omstilling og praktiske fagområder som bygg og energi. Flere peker på at fremtidens medarbeidere må kombinere teknisk forståelse med brukerinnsikt, og evne å kommunisere og samarbeide på tvers av fagmiljøer. Samtidig etterspørres en sterkere kobling mellom utdanning og praksis, med vekt på kontinuerlig læring og oppdatering. Dette gjelder særlig innen fag der teknologien utvikler seg raskt, og der formell utdanning alene ikke lenger er tilstrekkelig for å møte arbeidslivets behov.

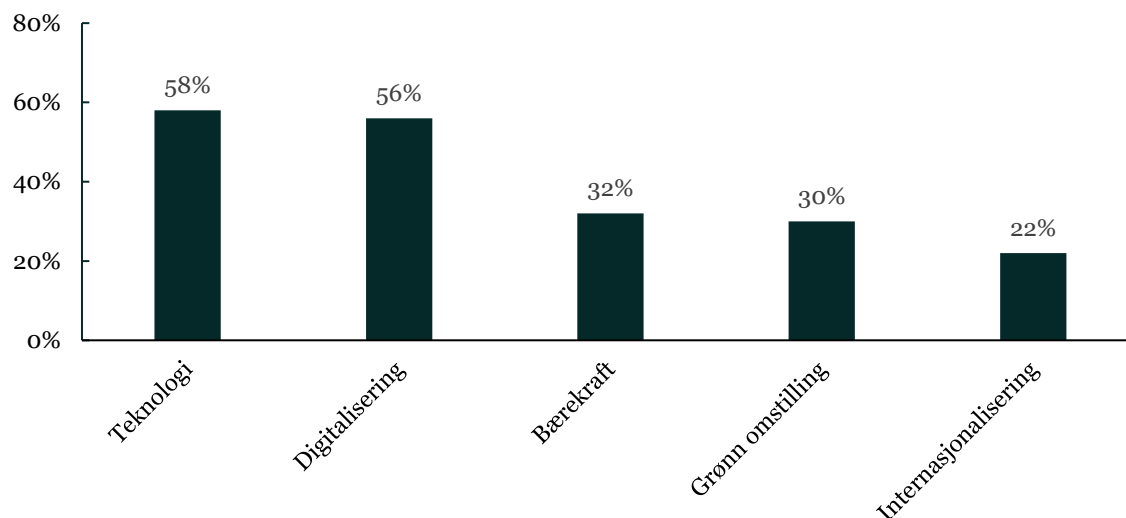
Dette inntrykket forsterkes også gjennom spørreundersøkelsen, der flere oppgir at de vil ha behov for ansatte med kompetanse innen store megatrender som digitalisering, grønn omstilling og bærekraft. Dette er tydelig av figuren under.

⁹⁴ Se eksempelvis Menon (2022). *KIs betydning for arbeidsstyrken*. Tilgjengelig [her](#).

⁹⁵ En potensiell effekt av dette er at det kan bidra til å øke utenforskapet, ettersom utenforskap er høyest blant folk med lavere utdanning. Dette har vi ikke eksplisitt modellert i hverken våre tilbuds- eller etterspørselsscenarioer.

⁹⁶ World Economic Forum (2025): *The Future of Jobs Report 2025*. Tilgjengelig [her](#)

Figur 5-7: Andel som har svart 5 eller 6 på spørsmålet «I hvilken grad vil dere ha behov for ansatte med kompetanse innen følgende områder de neste 10-15 årene?». Skala fra 1: i svært liten grad, til 6: i svært stor grad. N = 50. Kilde: Menon Economics.

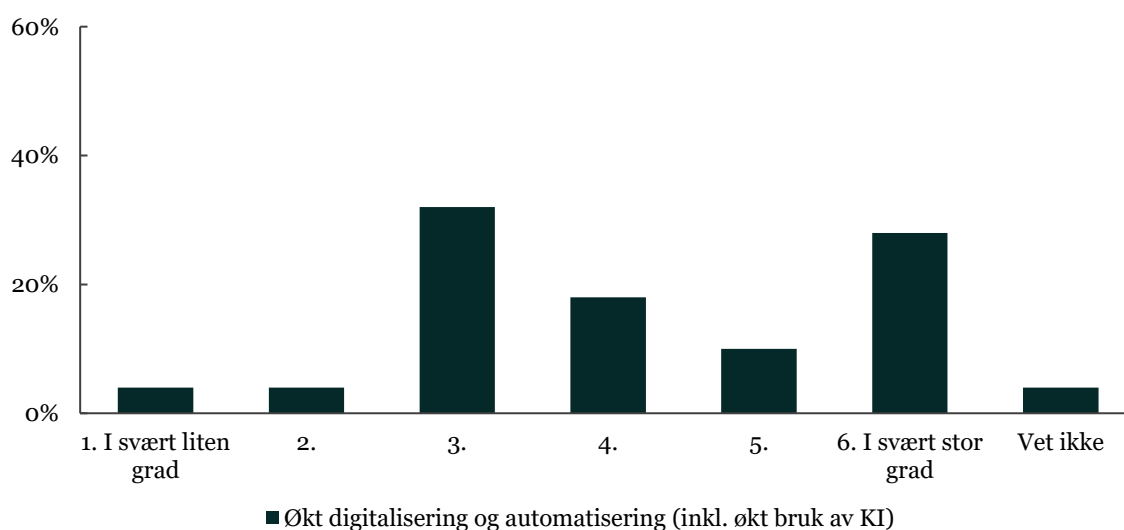


På en skala fra 1-6, svarer 58 prosent av de spurte at de i stor eller svært stor grad vil ha behov for ansatte med teknologikompetanse. 56 prosent svarer at de i stor eller svært stor grad vil ha behov for digitaliseringskompetanse. 32 prosent av bedriftene anser også at man vil trenge ansatte med bærekraftskompetanse. For å kunne møte de store megatrendene i samfunnsutviklingen, peker workshopdeltakerne på et behov for tverrfaglig kompetanse innen fagområder som IKT og bærekraft fremover.

5.4.3 Digitalisering gir økt behov for teknologiforståelse og nye kompetanseprofiler

I spørreundersøkelsen, har vi spurt bedriftene i Ringeriksregionen om i hvilken grad digitalisering og automatisering vil føre til endret kompetansebehov de neste 10-15 årene, som vist i figuren under.

Figur 5-8: Andelen av bedriftene i Ringeriksregionen som har svart følgende på spørsmålet «I hvilken grad tror du at økt digitalisering og automatisering (inkl. økt bruk av KI) vil føre til endrede kompetansebehov i din bransje de neste 10-15 årene?». Skala fra 1: i svært liten grad, til 6: i svært stor grad. N=50. Kilde: Menon Economics.



Figuren viser at nesten 40 prosent av bedriftene i Ringeriksregionen tror at økt digitalisering og automatisering i stor/svært stor grad⁹⁷ vil føre til endret kompetansebehov i deres bransje de neste 10-15 årene. er den trenden som bedriftene i størst grad tror vil endre deres bransje sitt kompetansebehov de neste 10-15 årene. Ringeriksregionen er den regionen der flest tror at digitalisering og automatisering vil føre til endrede kompetansebehov i sin bransje. Den raske teknologiske utviklingen påvirker fremtidens kompetansebehov i Ringeriksregionen på flere måter.

For det første, vil mange bedrifter ha et økende behov for ansatte med formell IKT-utdannelse. Digitale systemer er nå en naturlig del av de fleste bransjer, der kontinuerlig utvikling og vedlikehold er nødvendig for å opprettholde konkurranseevnen.

For det andre, er det essensielt at arbeidstakerne er i stand til å kunne benytte og forstå mulighetene ved digitale verktøy. I landbruket, vil det kunne være et fortrinn å ta i bruk digitale løsninger for presisjonsjordbruk. For eksempel, kan overvåkning av avlinger med sensorteknologi gi bedre beslutningsgrunnlag, økt ressursutnyttelse og reduserte kostnader. For å utnytte potensialet i slike verktøy må bønder kunne forstå og anvende data, bruke enkle digitale grensesnitt, og håndtere teknologileverandører. Digitalisering stiller altså krav til teknologiforståelse, selv om ikke alle må lære seg å programmere. OECDs Skills Outlook 2023 fremhever at data- og sikkerhetsforståelse er i ferd med å bli like grunnleggende ferdighet som lesing og regning.⁹⁸ EU kommisjonen lanserte i 2025 strategien «Union of skills» men målsetning om å styrke befolkningens kompetanse, skape mer konkurransedyktige bedrifter, og gjensidig anerkjennelse av kompetanse og kvalifikasjoner på tvers av Europa.⁹⁹ Også her fremheves behovet for kompetanse for en digital og grønn fremtid. I kommunesektorens arbeidsgivermonitor, oppga fire av fem respondenter at medarbeiderne i stor grad manglet relevant og nødvendig digital kompetanse.¹⁰⁰ Fremover forventes behovet for arbeidstakere som kan forstå ny teknologi og sette den i en faglig kontekst være stort.

For det tredje, vil automatisering og kunstig intelligens kunne påvirke det totale sysselsettingsbehovet og oppgavesammensetningen på tvers av næringer. De store språkmodellene, slik som ChatGPT, blir stadig bedre på å løse menneskelige oppgaver. Utviklingen av kunstig intelligens vil kunne ha stor påvirkning på arbeidsmarkedet. I Menons analyse av KIs betydning for arbeidsstyrken, finner vi at gjennomsnittsnormannen kan spare 17 prosent av arbeidstiden ved hjelp av KI-verktøy.¹⁰¹ Effektiviseringspotensialet er med andre ord betydelig.

Kompetansebehovutvalget beskriver at teknologi allerede flyttet oppgaver fra rutinepregede kontor- og administrasjonsyrker.¹⁰² Automatisering og robotteknologi har også skapt en vridning fra lavt utdannede industriarbeidere til ingeniøryrker. «Framover sammen - Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen» peker på automatisering, robotisering og økt teknologi- og tjenesteinnhold i industriproduksjonen som en av de største truslene for regionen fremover.¹⁰³ Kundeservice og sekretæryrker har blitt pekt på som yrker som er spesielt sårbare for å bli erstattet med kunstig intelligens. Generativ KI er nå også i stand til å ta over mange av oppgavene i akademiske yrker, slik som revisorer, saksbehandlere og programmere.¹⁰⁴ De store språkmodellene har dessuten bestått krevende akademiske tester, som advokateksamen i USA, og slår gjennomsnittsstudenter på mange områder. Samtidig, blir de store språkmodellene stadig bedre på abstrakt og ikke-rutinemessig

⁹⁷ Andelen som har oppgitt rangering 5 og 6.

⁹⁸ OECD (2023): OECD Skills Outlook 2024. Tilgjengelig [her](#)

⁹⁹ Sund (2025): The Union of Skills – en overordnet strategi for å styrke Europas konkurransekraft. Utdanningsforbundet. Tilgjengelig [her](#)

¹⁰⁰ KS (2023): Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2023. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰¹ Menon (2023). KIs betydning for arbeidsstyrken. Tilgjengelig [her](#)

¹⁰² Meld. St. 14. «Utsyn over kompetansebehovet i Norge.» Tilgjengelig [her](#)

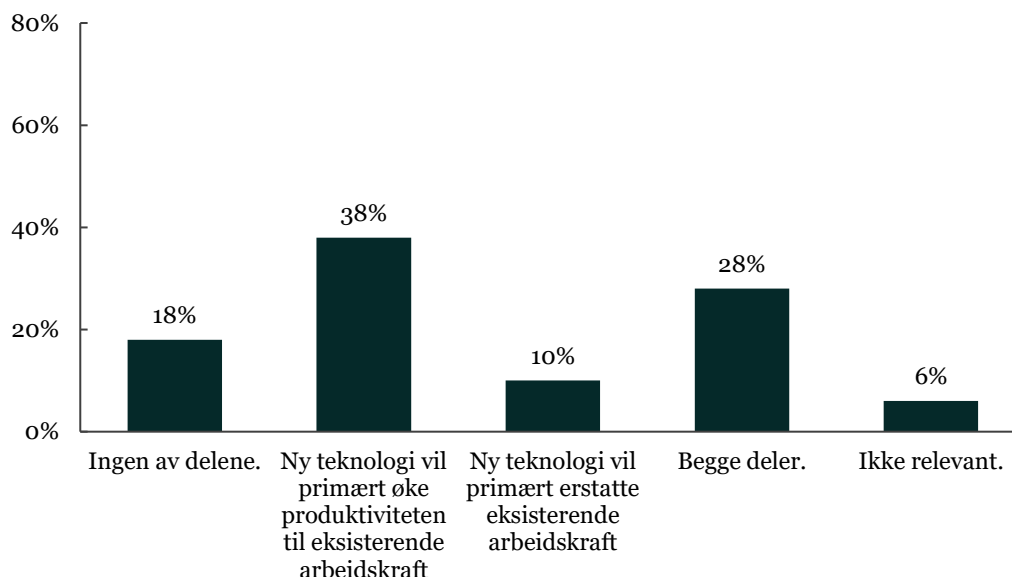
¹⁰³ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

¹⁰⁴ Menon (2023). KIs betydning for arbeidsstyrken. Tilgjengelig [her](#)

resonering. Kompetansebehovsutvalget beskriver at behovet for arbeidskraft i stor grad vil bli bestemt av hva maskiner ikke klarer. OECD Skills Outlook fremhever at sosiale ferdigheter som empati og evnen til å skape menneskelige relasjoner vil bli viktigere fremover. I tillegg, fremhever de omstillingsevne («resilience») som en helt nødvendig egenskap for å kunne tilpasse seg i takt med den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet.¹⁰⁵

Med stadig mer sofistikerte KI-løsninger vokser også bekymringen for om teknologien vil ta over jobbene våre. Historisk har imidlertid ikke teknologiske nyvinninger og automatisering ført til økt arbeidsløshet. Snarere har de gitt økte lønninger og velstand, slik at etterspørselen etter andre goder og tjenester økte, som igjen drev frem nye jobber. I spørreundersøkelsen til næringslivet i Ringeriksregionen, spør vi hvorvidt KI vil erstatte, eller komplementere eksisterende arbeidskraft, som illustrert i figuren under.

Figur 5-9: Andelen av bedriftene i Ringeriksregionen som har svart følgende på spørsmålet «Dersom du forventer teknologisk utvikling i din virksomhet, tror du dette primært vil erstatte arbeidskraft i din virksomhet, eller øke produktiviteten til eksisterende arbeidskraft?» N=50.
Kilde: Menon Economics.



38 prosent av de spurte svarer at «ny teknologi vil primært øke produktiviteten til eksisterende arbeidskraft», mens bare 10 prosent anser at teknologien vil erstatte eksisterende arbeidskraft. Som Teknologirådet skriver i sin rapport om kunstig intelligens: «det blir mer sannsynlig å miste jobben til noen som bruker kunstig intelligens godt enn til kunstig intelligens i seg selv».¹⁰⁶ Samtidig, svarer 28 prosent av de spurte av KI både vil øke produktiviteten og erstatte eksisterende arbeidskraft. Det er høyest av alle kommuneregionene.

Selv om KI kan bidra til økt produktivitet også i Ringeriksregionen har regionen en næringsstruktur som i mindre grad treffes av KI. I motsetning til tidligere teknologiske innovasjoner, som typisk har erstattet regelstyrt, manuelt arbeid, er det særlig kunnskapsoppgaver som kan automatiseres av KI. Næringer som bygg- og anlegg og reiseliv innebærer fysiske oppgaver og menneskemøter som i mindre grad kan erstattes av KI. Samtidig, kan KI kunne bistå i for eksempel rapportering og booking også her. Både i helsesektoren og kommunen, finnes det også mange anvendelser for KI-verktøy. Teknologi har

¹⁰⁵ OECD (2023). OECD Skills Outlook 2024. Tilgjengelig [her](#)

¹⁰⁶ Teknologirådet (2024): Generativ kunstig intelligens i Norge. Tilgjengelig [her](#)

blitt pekt på som én nøkkeldriver for effektivisering i helsesektoren.¹⁰⁷ For eksempel vil bruk av store språkmodeller kunne effektivisere dokumentasjon, avtalebooking og innhenting av informasjon fra de pårørende. Slik vil man kunne frigjøre ressurser til pasientnære oppgaver. I kommunene, vil KI for eksempel kunne effektivisere og forbedre saksbehandling og innbyggerkontakt. Generelt, forventes det at KI vil kunne gi en annen oppgavesammensetning enn i dag, der rapportering, informasjonsinnhenting og skriveoppgaver kan forenkles med KI-verktøy, mens oppgaver som involverer relasjoner, empati og tillit består.¹⁰⁸

5.4.4 Grønn omstilling gir økt behov for kompetanse innen grønn teknologi og bærekraft

Norge har forpliktet seg til omfattende utslippskutt, med 55 prosent reduksjon i klimagassutslipp før 2030, og 90-95 prosent reduksjon før 2050. Disse målsetningene skaper et omfattende behov for omstilling i privat og offentlig sektor.¹⁰⁹

Etterspørselen etter grønn kompetanse er allerede i fremvekst nasjonalt. Kompetansebehovsutvalgets temarapport om grønn omstilling beskriver at andelen stillingsannonser som inneholdt grønne ord, økte med nesten 50 prosent fra 2018 til 2022.¹¹⁰ I en kartlegging fra NHO, forventer rundt halvparten av bedriftene at dagens arbeidsoppgaver i stor eller noen grad vil bli endret eller utvidet som følge av grønn omstilling.¹¹¹ Ny kompetanse kreves for å utvikle grønne løsninger, møte rapporteringskrav og omstille store organisasjoner.

Den teknologiske utviklingen går raskt, og bedriftene må hurtig kunne tilpasse seg og ta i bruk nye, grønne løsninger. Ifølge NHOs kompetansebarometer stiller grønn omstilling særlig høye krav til utdanning, og behovet for teknisk utdannede er stort – spesielt innen IT og elektrofag.¹¹² Dette er yrkesgrupper som blant annet er sentrale for utvikling av ny teknologi, samt elektrifisering og utbygging av kapasiteten i kraftoverføringssystemet. Utdanningsbakgrunnene vil kunne være de samme som i tradisjonell industri, mens kompetansen i større grad vil anvendes mot grønne problemstillinger.

Regulatoriske krav er en driver bak behovet for bærekraftskompetanse, som treffer på tvers av sektorer. Bedriftene må i årene fremover forholde seg til nye regler for alt fra energibruk og avfallshåndtering til produktdesign og dokumentasjon av bærekraft. Slike krav forutsetter kompetanse innen miljøstyring, regelverk og sertifisering – eksempelvis kunnskap om EU-taksonomien for bærekraftig finans, utslippsregnskap, sirkulære forretningsmodeller og miljøsertifiseringer. I byggenæringen, strammes byggeforskrifter inn for å fremme energieffektivitet og redusere utslipp fra materialbruk, noe som øker behovet for kompetanse i energieffektive byggemetoder og klimavennlige materialer.

Grønn omstilling innebærer også et betydelig behov for endringsledelse og omstillingskompetanse. Kompetansebehovsutvalget beskriver hvordan grønn omstilling får virkninger gjennom hele verdikjeden: «Grønn omstilling krever endringer i hvordan varer og tjenester produseres, distribueres, forbrukes og gjenvinnes». Det er behov for regulatorisk rammeverk, forretningsmodeller og

¹⁰⁷ NOU 2023:4. Tid for handling. Tilgjengelig [her](#)

¹⁰⁸ Jung, C. & Desikan, B. S. (2024): *Transformed by AI: How generative artificial intelligence could affect work in the UK – and how to manage it*. IPPR. Tilgjengelig [her](#)

¹⁰⁹ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2024): *Framtidige kompetansebehov Kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken 2023*.

¹¹⁰ Kompetansebehovsutvalget (2023): *Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Tilgjengelig [her](#)

¹¹¹ Rørstad, K., Børing, P og Solberg, E. (2023): *NHOs kompetansebarometer 2022*. Tilgjengelig [her](#)

¹¹² Rørstad, K., Børing, P og Solberg, E. (2023): *NHOs kompetansebarometer 2022*. Tilgjengelig [her](#)

organisasjons- og beslutningsformer som bygger opp under en rettferdig samfunnsendring mot varig lavutslipp». ¹¹³ Dermed er det også behov for arbeidstakere med god system- og organisasjonsforståelse.

Behovet for bærekraftskompetanse vil også gjøre seg gjeldende i kommunene i Ringeriksregionen. «Kommunesektoren og andre deler av offentlig sektor har viktige roller som premissgiver, regulerer, tilrettelegger, pådriver, innkjøper og arbeidsgiver. Det gjør at offentlig sektor har mange koblinger til grønn omstilling på tvers av næringer», fremhever kompetanseutvalget. ¹¹⁴ Offentlig sektor har dermed også en betydelig rolle i den grønne omstillingen, der man vil kunne se et økt behov for bærekraftskompetanse som krysskompetanse i årene frem mot 2040.

¹¹³ Kompetansebehovsutvalget (2023): *Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet*. Tilgjengelig [her](#)

¹¹⁴ *Ibid*

6 Fremtidens samlede kompetansegap i Ringeriksregionen

Fremskrivingene våre viser at etterspørselen etter arbeidskraft i Ringeriksregionen kan overstige arbeidsstyrken med rundt 1 550 personer i 2040. Mangelen ventes å bli størst etter personer uten høyere utdanning. Samtidig viser analysen at målrettede tiltak som redusert fraflytting, økt innvandring og redusert utenforskap kan dempe gapet betydelig, og faktisk gi et overskudd av arbeidskraft om man lykkes med samtlige tiltak. Derimot vil man fortsatt ha et kompetansegap på 850 personer om man lykkes med vekst i reiselivsnæringen og etablering av grønn industri. På sikt vil mekanismer i arbeidsmarkedet, slik som lønn, bidra til å balansere etterspørsel og tilbud av arbeidskraft. Uansett står regionen foran krevende omstillinger som krever koordinert innsats fra både kommuner, fylket og næringslivet.

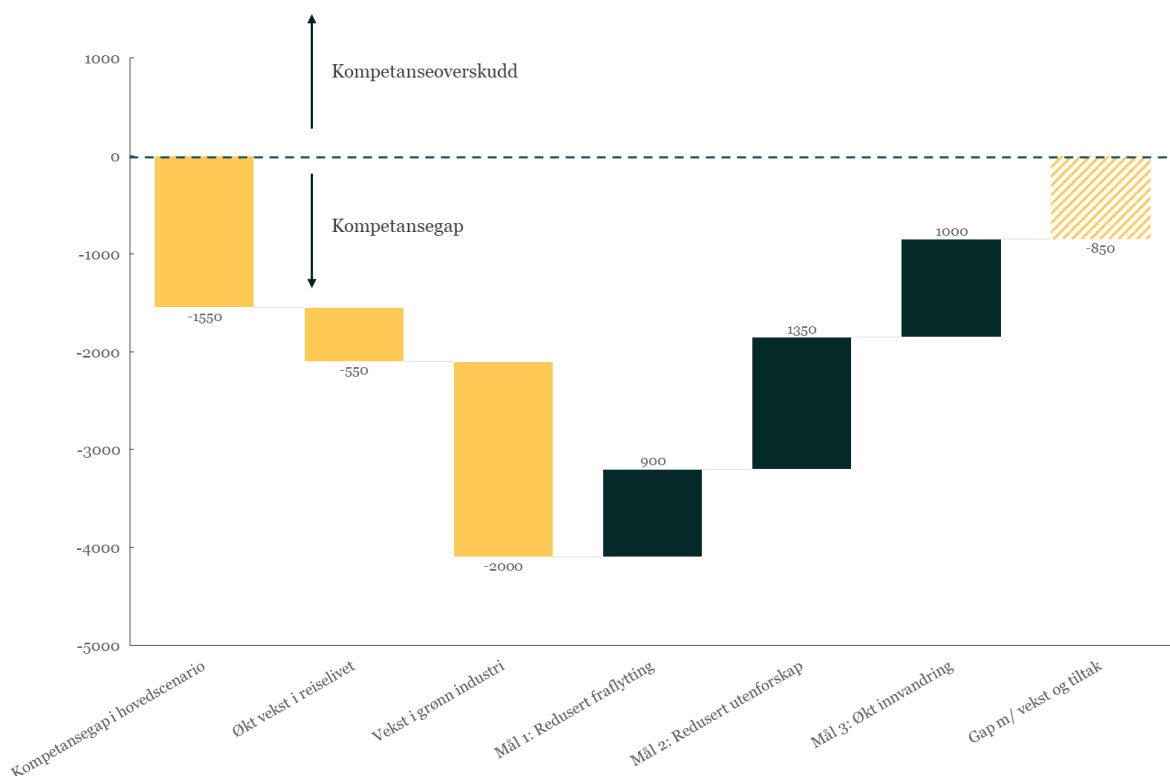
I dette kapittelet sammenstiller vi våre fremskrivninger av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen. Først viser vi det samlede kompetansegapet frem mot 2040. Deretter går vi nærmere inn på hvilke typer utdanning og yrker det særlig vil være mangel på. Til slutt diskuterer vi hvordan arbeidsmarkedet kan tilpasse seg over tid.

6.1 Det samlede kompetansebehovet i Ringeriksregionen

Hittil har vi estimert både etterspørselen etter og tilbudet av arbeidskraft og ulike typer kompetanse i Ringeriksregionen frem mot 2040. I dette delkapittelet ser vi disse størrelsene i sammenheng, for å identifisere hvilke typer kompetanse det vil være et underskudd eller overskudd på i fremtiden. Dette gir et tydeligere bilde av hvilke utfordringer og muligheter regionen står overfor når det gjelder tilgang på relevant arbeidskraft.

I figuren under viser vi det samlede, estimerte gapet mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet i 2040, basert på ulike scenarioer. Analysen gir et anslag på hvor stort behovet for arbeidskraft kan bli, og hvorvidt dagens utviklingstrekk vil være tilstrekkelig for å dekke dette behovet. Ved å sammenligne de ulike scenarioene for vekst i både tilbud og etterspørsel, får vi også et inntrykk av hvordan ulike tiltak og endringer – som økt utdanningskapasitet, bedre mobilitet eller høyere yrkesdeltakelse – kan påvirke balansen i arbeidsmarkedet.

Figur 6-1: Estimert gap mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i Ringeriksregionen i 2040.
Kilde: Menon Economics.



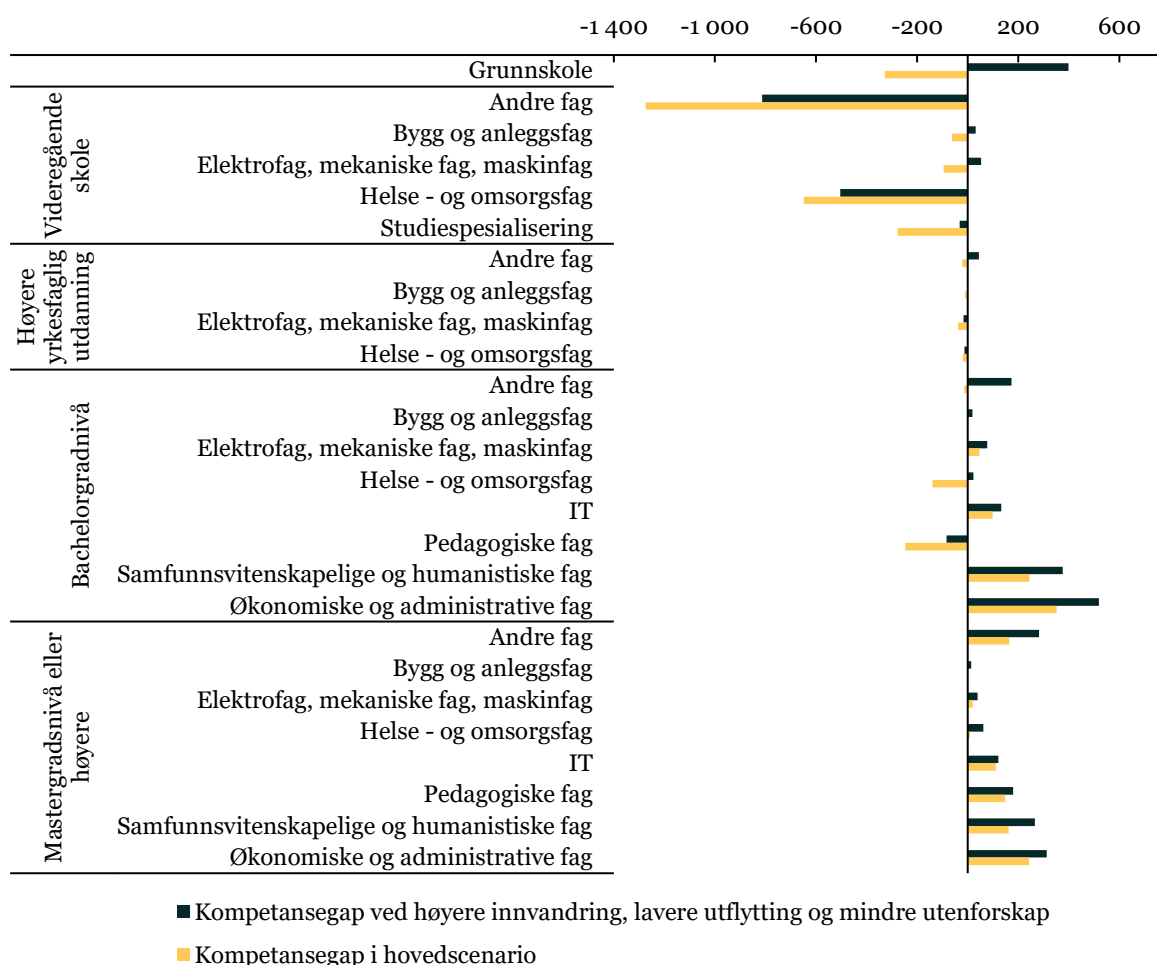
Som figuren viser, tilsier våre fremskrivninger at det i et hovedscenario vil være et underskudd på rundt 1 550 personer i Ringeriksregionen i 2040. Dersom man lykkes med økt vekst i regionens reiseliv, samt klarer å tiltrekke seg grønn industri øker dette til om lag 4 000 sysselsatte.

Underskuddet vil imidlertid kunne bli mindre dersom man lykkes med å redusere utenforskap, begrense fraflytting eller legge til rette for økt innvandring. Som vi ser, er potensialet størst ved å redusere utenforskap, noe som skyldes at Ringeriksregionen har betydelig grad av utenforskap på 21 prosent av befolkningen i arbeidsfør alder. Samtidig ser vi at potensialet for å øke tilbudet av arbeidskraft ved å redusere fraflytting er lite. Dette skyldes at Ringeriksregionen har relativt lite fraflytting i dag. Ringeriksregionen er den regionen som har størst relativ effekt av å lykkes med å målene om å øke arbeidsstyrken. Dette vil være nok til å lukke gapet i hovedscenarioet, men ikke dersom man lykkes med sine vekstmål i reiselivsnæringen og grønn industri, hvor man fortsatt vil ha et gap på 850 personer.

6.2 Det samlede gapet for ulike typer kompetanse i Ringeriksregionen

Kompetansegapet vil variere mellom ulike typer utdanning og yrker. I figuren under viser vi hvordan den forventede kompetansemangelen fordeler seg på ulike utdanningsnivåer og fagområder. Estimatenes er basert på en forutsetning om at kompetansesammensetningen innenfor de ulike næringene og offentlig sektor vil være den samme i 2040 som i dag.

Figur 6-2: Estimert gap mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i Ringeriksregionen i 2040, fordelt etter ulike utdanningskategorier. Kilde: Menon Economics.



Fremskrivingene viser at Ringeriksregionen i 2040 vil ha størst mangel på arbeidskraft blant personer med grunnskole eller videregående som høyeste fullførte utdanning. Dette henger sammen med utviklingen både på etterspørsels- og tilbudssiden. Etterspørselen øker særlig innen helse- og omsorgstjenester, drevet av en aldrende befolkning. Ifølge SSBs befolkningsfremskrivninger vil andelen personer over 67 år i regionen stige med 6,5 prosentpoeng frem mot 2040. Samtidig ventes tilgangen på arbeidskraft med yrkesfaglig kompetanse innen helse og omsorg å reduseres, noe som gir et betydelig underskudd av helsefagarbeidere og andre fagutdannede i sektoren.

Også handels- og reiselivsnæringen, som i stor grad rekrutterer personer med grunnskole og videregående utdanning, kan møte økende utfordringer. Færre som velger slike utdanninger vil kunne skape flaskehalser, og særlig kan ambisjoner om vekst i reiselivsnæringen bli vanskelig å realisere. Bygg- og anleggsgfag, som er regionens største, står derimot overfor mindre utfordringer når det gjelder kompetansetilgang frem mot 2040.

Som i flere av de andre kommuneregionene, viser også fremskrivingene for Ringeriksregionen at tilbudet av personer med høyere utdanning vil overstige etterspørselen. Samtidig viser fremskrivingene et underskudd av personer med kompetanse innen helse- og omsorgsfag med lavere utdanningsnivå, som helsefagarbeidere og assistenter. Dersom denne ubalansen vedvarer, kan det bli nødvendig å rekruttere personer med høyere utdanning til stillinger som egentlig ikke krever det, for å sikre tilstrekkelig bemanning i sektoren. Dette kan igjen virke hemmende på tjenestetilbudet. Dersom høyt

utdannede i større grad må fylle stillinger som egentlig er tiltenkt fagarbeidere, kan dette bidra til ineffektiv ressursbruk og skape et press i hele sektoren.

Dersom Ringeriksregionen lykkes med å styrke kompetansetilbudet gjennom høyere innvandring, lavere utflytting og redusert utenforskap, vil tilgangen på arbeidskraft øke på tvers av utdanningskategorier. Effekten vil være særlig tydelig innen gruppen med grunnskole eller videregående som høyeste fullførte utdanning, der mangelen i 2040 også vil være størst. Dette henger sammen med at både innvandrere og personer som står utenfor arbeidslivet oftere har disse utdanningsnivåene. Dette vil være særlig positivt for de største næringene reiseliv, handel og til dels for bygg og anlegg. Samtidig kan lavere utflytting bidra til bedre tilgang på arbeidskraft med høyere utdanning, noe som vil være positivt for grønn industrietablering.

Mangelen på fagarbeidere og personer med lavere utdanning kan bli en betydelig barriere for næringsutviklingen i Ringeriksregionen. For næringslivet vil mangelen på teknisk og håndverksfaglig kompetanse kunne begrense veksten i industri, bygg- og anleggssektoren og deler av tjenesteytende næringer. Prosjekter kan bli forsinket, kostnadene øke og konkurranseevnen svekkes dersom bedriftene ikke får tak i kvalifisert arbeidskraft lokalt. Mangelen på fagarbeidere kan også føre til at bedrifter må hente inn dyrere arbeidskraft utenfra eller redusere aktiviteten.

6.3 Arbeidsmarkedets tilpasning på sikt

Våre fremskrivninger viser et betydelig misforhold mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Ringeriksregionen i 2040, der det utdekkede arbeidskraftbehovet vil utgjøre flere tusen personer. Det er imidlertid viktig å understreke at slike beregninger i utgangspunktet er statiske – de forutsetter at etterspørselen øker uavhengig av tilbudet, og at tilbudet utvikler seg uten å påvirkes av endringer i etterspørselen. I praksis fungerer ikke arbeidsmarkedet slik. Når det oppstår ubalanser, vil det igangsettes en rekke markedsmekanismer og tilpasninger på både tilbuds- og etterspørselssiden. Høy etterspørsel vil kunne trekke til seg arbeidskraft fra andre regioner, føre til økt yrkesdeltakelse eller utløse investeringer i utdanning og opplæring. Samtidig vil næringslivet tilpasse seg gjennom effektivisering, automatisering og endret kompetansebruk. Det er nettopp dette dynamiske samspillet mellom tilbud og etterspørsel som over tid bidrar til å redusere det beregnede kompetansegapet.

Den utløsende faktoren bak disse mekanismene er lønningene. Når etterspørselen etter arbeidskraft overstiger tilbudet, vil lønningene typisk stige. Økt lønnsnivå fungerer som et signal i markedet, og har flere effekter:

- **Tiltrekning av arbeidskraft fra andre regioner:** Høyere lønninger gjør regionen mer attraktiv for tilflyttere og pendlere. For pendler er det særlig personer som bor i de nærliggende regionene i Buskerud som kan vurdere å pendle inn ved høyere lønninger. Dette kan føre til en viss «kannibalisering» av arbeidskraft fra andre deler av fylket, som igjen kan skape nye ubalanser regionalt. Når det gjelder tilflytting som følge av høyere lønninger kan disse både komme i form av folk som i dag bor i andre regioner og fylker, samt unge som velger å bli i Ringeriksregionen i stedet for å flytte ut av regionen.
- **Mobilisering av inaktiv arbeidskraft:** Personer som står utenfor arbeidsmarkedet – for eksempel unge i utdanning, eldre arbeidstakere eller personer med løs tilknytning til arbeidslivet – vil på marginen motiveres til å delta mer i arbeidsmarkedet når lønnsnivået stiger.
- **Reduksjon i etterspørselen etter arbeidskraft:** Når lønningene stiger, vil det oppstå flere mekanismer som demper etterspørselen etter arbeidskraft. For det første kan

eksisterende virksomheter unnlate å skalere opp, fordi dette ikke lenger er lønnsomt. For det andre kan økte lønninger gjøre det mindre attraktivt for nye virksomheter å etablere seg i regionen, noe som svekker tilfanget av nye arbeidsplasser. Disse utfallene forutsetter at markedet ikke er villig til å betale for de økte lønningene i form av høyere priser.

- **Konkurranse om arbeidskraft mellom virksomheter:** I et presset arbeidsmarked vil bedrifter forsøke å rekruttere ansatte fra hverandre. Over tid vil dette føre til at det kun er de mest lønnsomme bedriftene som evner å ansette flere. De mindre lønnsomme bedriftene vil derimot redusere sin etterspørsel etter arbeidskraft.

Disse markedsmechanismene har viktige implikasjoner, ikke bare for Ringerike, men også for resten av Buskerud. Når én region, som Ringeriksregionen, opplever knapphet på arbeidskraft og tiltrekker seg arbeidskraft fra andre deler av fylket, oppstår det en form for regional konkurranse. Økt lønnsnivå og høy etterspørsel i Ringeriksregionen kan gjøre det vanskeligere for virksomheter i andre deler av Buskerud å tiltrekke og beholde kompetent arbeidskraft. Dette innebærer at ikke alle regioner kan vokse samtidig – vekst i én del av fylket kan i praksis føre til stagnasjon eller svekkelse i en annen.

Det samme gjelder på bedriftsnivå: når arbeidsmarkedet er presset, blir det vanskelig for alle virksomheter å vokse samtidig. Bedriftene må konkurrere om et begrenset antall tilgjengelige arbeidstakere, noe som fører til økt lønnspress og høyere rekrutteringskostnader. I tillegg øker risikoen for at virksomheter mister nøkkelpersonell til andre lokale aktører, noe som kan svekke effektivitet og verdiskaping.

Samtidig må man være oppmerksom på at denne dynamikken ikke bare går én vei. Dersom arbeidskraftmangelen skulle bli mer akutt i andre deler av fylket eller landet, kan Ringeriksregionen selv oppleve å miste arbeidskraft til regioner som tilbyr høyere lønninger, bedre arbeidsvilkår eller sterkere vekstimpulser. I så fall kan Ringeriksregionen møte enda større utfordringer med å dekke sitt arbeidskraftbehov, særlig innen sektorer som allerede i dag er sårbare.

I sum viser dette at tilgangen på arbeidskraft ikke bare er et lokalt anliggende, men en regional utfordring som krever koordinering mellom kommuner, næringsaktører og fylkeskommunen. For å lykkes med å realisere verdiskapingspotensialet i Ringeriksregionen, og samtidig sikre en balansert utvikling i hele Buskerud, må det derfor jobbes strategisk med rekruttering, utdanning, mobilitet og boligpolitikk på tvers av kommune- og regiongrenser. I neste leveranse diskuterer vi mer inngående hva både fylkeskommunen og andre aktører i økosystemet kan gjøre for å legge til rette for dette.

7 Konklusjoner og anbefalinger

Ringerike står i dag overfor et betydelig kompetansegap, som våre modeller indikerer at vil øke i fremtiden. I dette kapittelet går vi først gjennom hvilke hovedutfordringer vi har identifisert i analysene, og dernest presenterer vi en rekke strategiske anbefalinger for å håndtere det ventede kompetansegapet.

7.1 Hovedutfordringer

Basert på våre kvantitative fremskrivninger, intervjuer, spørreundersøkelse, workshops og litteraturstudie, finner vi at de største utfordringene Buskerud står overfor i dag og i fremtiden er følgende:

- **Det er et generelt underskudd på arbeidskraft som er forventet å vokse fremover.** Flere av aktørene vi har vært i kontakt med rapporterer om generell mangel på arbeidskraft i Ringeriksregionen i dag. Dette gjelder på tvers av kompetanseprofiler. I hovedscenariet i vår analyse vil det udekkede arbeidskraftsbehovet øke frem mot 2040, der Ringeriksregionen vil mangle 1 550 arbeidere. Vekstscenariene viser at om regionen lykkes med vekst i reiselivsnæringen og tiltrekke seg grønn industri vil kompetansegapet øke til om lag 4 000 sysselsatte. Redusert utenforskap, økt innvandring og redusert fraflytting vil være nok til å lukke gapet i hovedscenariet, men ikke dersom man lykkes med sine vekstmål i reiselivsnæringen og grønn industri, hvor man fortsatt vil ha et gap på 850 personer.
- **Det er mangel på fagarbeidere.** Informanter fra næringslivet uttrykker å ha et særlig stort behov for fagarbeidere gjennom workshops og intervjuer. Tilførselen av fagarbeidere har vært bedre de siste årene, men behovet er forventet å vokse enda fortere. Rapporten «Kompetanseløft for Ringeriksregionen»¹¹⁵ fremhever særlig behovet for personer med yrkesfaglig utdanning innen automasjon, sveising og mekanikk. Utdanning eller tiltrekking av denne typen kompetanse er særlig viktig om man skal lykkes med grønne industrietableringer i Ringeriksregionen. Denne veksten vil ikke materialiseres uten tilstrekkelig tilgang på fagarbeidere.
- **Mangel på helsepersonell.** Behovet for helsepersonell og «varme hender» forventes å vokse fremover. Denne utfordringen understrekes i helsepersonellkommisjonen.¹¹⁶ Våre fremskrivninger viser en samlet økning i etterspørselen på 1 200 helseutdannede i hovedscenariet. Behovet forventes å være særlig stort i mindre sentrale kommuner der aldrende befolkning og fraflytting er en utfordring.
- **Behov for økt teknologisk kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.** Vår spørreundersøkelse viser at nesten 40 prosent av bedriftene i Ringeriksregionen tror at økt digitalisering og automatisering i stor eller svært stor grad¹¹⁷ vil føre til endret kompetansebehov i deres bransje de neste 10-15 årene. Nesten uansett bransje forventes det fremover å kreves høyere grad av digital forståelse. Tradisjonelle yrker blir mer teknologidrevet – fra bilmekanikeren som må forstå datasystemer, til helsearbeideren som må

¹¹⁵ Ringeriksregionen. «Kompetanseløft for Ringeriksregionen». Menon har fått innblikk i utkastet til kunnskapsgrunnlaget som skal forankres i interkommunalt politisk råd senere i høst.

¹¹⁶ NOU 2023:4. Tid for handling. Tilgjengelig [her](#). Scenariet legger til grunn 22 prosent vekst mellom 2019 og 2040, antar lineær vekst.

¹¹⁷ Andelen som har oppgitt rangering 5 og 6.

beherske e-helse-verktøy. Dette krever en ny type kompetanse som må nå ut til de fleste sysselsatte i regionen.

I tillegg har det blitt trukket opp en rekke andre utfordringer i workshoper og intervjuer, heriblant

- **Mangel på spisskompetanse.** I de mindre sentrale delene av regionen er det særlig mangel på spisskompetanse. Dette skyldes blant annet mangel på større fagmiljøer. Størrelsen på bedriftene og næringslivet gjør at en ansatt ofte må bekle ulike roller, eller ha arbeidsoppgaver som krever ulik type kompetanse. Det er derfor lite rom for å spesialisere seg, og ha ansatte som fordyper seg kun innenfor enkeltemner.
- **Tverrfaglig kompetanse.** Generelt etterlyses det mer tverrfaglig kompetanse, altså folk som kombinerer flere fagområder (f.eks. industri, IKT og mekanikk), for bedre å møte behovene i næringslivet. For eksempel, fremhever «Kompetanseløft for Ringerike»¹¹⁸ behovet for personer med kompetanse på maskiner med nullutslipp.

Det er betydelige likheter mellom hovedutfordringene i Ringeriksregionen og de øvrige kommuneregionene i Buskerud. Utfordringene vi finner i våre kvantitative analyser for Ringerike, finner vi også igjen i de andre kommuneregionene. Dette ser vi også på tvers av workshopene vi har gjennomført i hver kommuneregion – både næringsliv og kommuner trekker frem mange av de samme utfordringene på tvers av kommuneregionene, og har lignende problemforståelser. Dette gjør at mange av våre hovedfunn er like på tvers av kommuneregionene, selv om det også er variasjoner mellom dem.

Avveininger i kompetansepolitikken

Kompetanse- og befolkningspolitikken inkluderer to mål som henger sammen, men som kan være krevende å forene i praksis. Det første er å beholde og øke befolkningen i regionen. Det andre er å tiltrekke seg høyproduktive arbeidsplasser med høy verdiskaping og lønninger. Ideelt sett ville nye og eksisterende bedrifter skapt flere høyproduktive arbeidsplasser. Dette ville sikre både befolkningsøkning, samt grunnlag for investeringer, velferd og et mer robust næringsliv.

I praksis er det imidlertid betydelig vanskeligere å tiltrekke seg høyproduktive kompetansesarbeidsplasser. De siste årene har veksten av disse i stor grad konsentrert seg i større byer. Det er derfor lite realistisk å sikre befolkningsvekst dersom fokus utelukkende er på høyproduktive arbeidsplasser. Derimot er det enklere å skape vekst i næringer som bygg og anlegg eller reiseliv. Disse bidrar til sysselsetting og kan styrke bosettingen, men utfordringen er at de også gir lavere lønn, svakere lønnsomhet og begrenset produktivitetsvekst. Samtidig vil de bidra til økt konsentrasjon i næringslivsmiksen, noe som gjør regionen mer sårbar for konjunktursvingninger og endringer i etterspørsel. Mange av de mindre kommunene i Ringeriksregionen har allerede meget konsentrerte næringsstrukturer.

Kommuner og regioner har begrenset kontroll over hvilke bedrifter som etablerer seg og vokser, men de kan påvirke rammevilkårene gjennom kompetansepolitikk, bolig og infrastruktur, samt ved å utvikle attraktive lokalsamfunn. Valget av hvordan man skal balansere mellom de to mål beskrevet ovenfor er et politisk spørsmål. Med begrensede ressurser vil det ofte være vanskelig å få «både og», og disse avveingene bør derfor ligge til grunn når man utarbeider strategier for kompetanse og næringsutvikling i Ringeriksregionen.

¹¹⁸ Ringeriksregionen. «Kompetanseløft for Ringeriksregionen». Menon har fått innblikk i utkastet til kunnskapsgrunnlaget som skal forankres i interkommunalt politisk råd senere i høst.

7.2 Tiltak og anbefalinger for å løse fremtidens kompetanseutfordringer

Fremtidens kompetansegap kan lukkes på to måter: redusere etterspørselen eller øke tilbudet av arbeidskraft. Det førstnevnte kan enten gjøres gjennom å øke produktiviteten eller å redusere veksten i økonomisk aktivitet. Mens produktivitetsvekst er positivt, vil lavere økonomisk vekst isolert sett føre til mindre konsum og dårligere velferdstjenester. Økt arbeidskrafttilbud er derimot udelt positivt. Disse utgjør også strategiske mål for regionen.

I dette kapittel fokuserer vi derfor primært på tiltak og anbefalinger som knytter seg til tilbudet av arbeidskraft. Det er hovedsakelig tre måter å påvirke tilbudet av arbeidskraft på:

1. Man kan **utdanne** flere personer med riktig type kompetanse.
2. Man kan **tiltrekke** flere nye personer som har ferdighetene som trengs og beholde flere av personene med relevant kompetanse enn man gjør i dag.
3. Man kan **utnytte** tilgjengelige ressurser bedre.

Disse er supplementære, og for å løse kompetansegapet bør en kombinasjon av de tre kategoriene benyttes. I det resterende går vi gjennom hvordan disse tre kan benyttes for å løse hovedutfordringene i Ringeriksregionen vi har identifisert over.

Overordnet om anbefalingene:

Vi presenterer i dette kapittelet ti strategiske anbefalinger som kan bidra til å redusere kompetansegapet i fremtiden, innenfor de tre kategoriene nevnt over. Disse ti anbefalingene er rettet mot temaer som vi anser at det er særlig viktig å arbeide videre med på et strategisk nivå. Vi foreslår konkrete tiltak som understøtter de overordnede anbefalingene og som bygger på innspill for å løse utfordringene fra intervjuer og workshops. Tiltakene er ikke nødvendigvis den mest kostnadseffektive måten å gjennomføre den strategiske anbefalingen på. Ringerikes utfordringer er ikke unike for regionene, men utgjør også nasjonale utfordringer. Det er derfor ikke gitt at de *bør* løses på kommunalt eller fylkeskommunalt nivå heller enn nasjonalt. Likevel trekker vi frem tiltak som kan bidra på et lokalt nivå. Det ligger utenfor rapportens rammer å analysere hvorvidt utfordringene bør løses lokalt eller nasjonalt, da dette krever en konsekvensvurdering av hvert enkelt tiltak.

Som nevnt er det betydelige likheter i hovedutfordringene som forventes på tvers av kommuneregionene i Buskerud. Dette gjør også at det er mange likhetstrekk mellom dem, og at de overordnede strategiene er relativt like på tvers av kommuneregionene, mens det er variasjon i de konkrete tiltakene innenfor de overordnede strategiene.

Anbefalingene våre er først og fremst rettet mot fylkeskommunen og kommuneregionene i deres arbeid med regional utvikling og strategiske prioriteringer. Samtidig gir vi også anbefalinger som treffer de enkelte kommunene, næringslivet, utdanningsinstitusjoner og andre aktører i økosystemet.

Våre fire rapporter dekker et bredt geografisk område med flere regioner og kommuner, og det er derfor en risiko for at ikke alle relevante initiativer i hver region er fanget opp, og at vi dermed viser til tiltak som helt eller delvis eksisterer. Vi har gjennomført to runder med workshops med deltagere fra Ringerike for å få innsikt i konkrete tiltak som kan gjennomføres for å understøtte disse anbefalingene. Flere av anbefalingene i dette kapittelet bygger dermed på innspill fra aktører som arbeider tett med kompetansespørsmål i de fire kommuneregionene. Listen over mulige tiltak er ikke utfyllende, eller representative for hele regionen, men utgjør sammen med øvrig informasjon et godt grunnlag for første skritt. Innspill fra aktørene i workshops er ikke utfyllende for alle meninger i regionen, men utgjør sammen med øvrig informasjon et godt grunnlag for å bygge anbefalinger og tiltak. Dersom tiltakene vi foreslår fremstår nye eller ukjente, vil de fortsatt være nyttige og kan løfte frem nye perspektiver ved å synliggjøres.

7.2.1 Utdanning av flere personer med riktig type kompetanse

Anbefaling 1: Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.

En rekke yrker i Ringeriksregionen kommer til å mangle personer med nødvendig kompetanse. Som vist under hovedutfordringene, gjelder dette særlig for fagarbeidere, pedagoger og helsepersonell. I workshop fremheves et stort behov for bilmekanikere, tømrere, betongarbeidere og automasjonsteknikere. Særlig i de mindre kommunene, er det også behov for å utvikle kompetanseprofiler i hele verdikjeden i bygg- og anleggssektoren, for eksempel innen arkitektur og prosjektering. I reiselivet, er spesielt kokker og faglært hotell- og restaurantpersonell en mangelvare. Her har utdanningssystemet en vesentlig rolle i å få utdannet flere med relevant kompetanse. Her er det viktig å understreke at mye av denne rollen er *nasjonal*. Mangelen på denne typen arbeidskraft er ikke et unikt fenomen i hverken Ringeriksregionen eller Buskerud, men noe hele landet observerer. Det

er derfor vanskelig å forestille seg at problemet skal kunne løses i Ringeriksregionen uten at det også blir løst på et nasjonalt nivå.

Vi etterstreber her å være relativt konkrete på utdannelsesretninger, men det er viktig å understreke at å spå hvilke eksakte utdannelser og typer spisskompetanse som det blir økende etterspørsel innad i disse kategoriene, er lite hensiktsmessig på såpass lang sikt som mot 2040. Hadde man for ti eller femten år siden skulle forutse hvilke typer kompetanse det var økende etterspørsel etter, ville man ikke ha kunnet forespeile eksempelvis behovet for kompetanse innen neurale nettverk og prompt engineering. Forsøk på å gå såpass detaljert til verks gjør at man treffer feil. På kort sikt er det viktig at man jobber med å møte den kompetansen som bedriftene trenger - da er det viktig at man har tett samarbeid med bedriftene, som vi kommer tilbake til i senere anbefalinger.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen i Ringeriksregionen, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Prioritere og markedsføre helsefag og andre praktiske yrkesfag.** I workshopene kommer det innspill om at fylkeskommunen må styrke og bevilge mer penger linjene der det er størst etterspørsel i arbeidsmarkedet. Linjene må også ta et større ansvar for å markedsføre seg og utvikle engasjerende informasjonsmateriell.
- **Insentivere utdanninger og videreutdanninger med særlig stor etterspørsel.** Det finnes et stort spenn i tilgjengelige studievalg, og mange velger andre retninger enn det som gir etterspurt kompetanse. Det vil si at sikre arbeidsmuligheter ikke er tilstrekkelig for å påvirke folks motivasjon til å velge denne fagkompetansen. Dette kan tyde på at insentivene for å velge utdanning etter samfunnsbehov er utilstrekkelige. Fordi etterspørselen etter denne type arbeidskraft forventes å være høy, vil det være fordelaktig å utarbeide tiltak som kan bidra til et sterkere tilbud av arbeidskraft. Mulige tiltak kan være å innføre garantert læreplass dersom man begynner på en etterspurt yrkesfaglig utdanning, å tilby fri med lønn for å ta etterutdanning eller å subsidiere voksne arbeidstakere som ønsker å gjennomføre et nytt studieløp innenfor utvalgte utdanningsretninger.
- **Mer fleksible løsninger for å videreutdanne ufaglærte** i etterspurte næringer. Dette gjelder eksempel pleieassistenter i helsesektoren. For eksempel muligheter for internkvalifiseringsprogrammer, og fleksible utdanningsløp som gjør det mulig å stå i jobb og oppnå kvalifikasjoner på videregående-nivå. Fylkeskommunen leverer allerede i dag modulbasert opplæring i kokkefaget, helsearbeiderfaget og logistikkfaget, men det er plass til å utvide tilbudet enda mer. Helsearbeiderfaget tilbys hos Hønefoss videregående skole.
- **Vurdere inntaksordningen til yrkesfag, med mer fokus på motivasjon.** I workshop i Ringeriksregionen fremheves det at mange som er motivert for å f.eks. bli tømrer, mister plassen til elever som uansett har planer om å ta høyere utdanning. Andre kriterier enn karakterer, slik som motivasjonsbrev, kan bidra til at man utdanner kandidatene som vil stå i yrket på lang sikt.
- **Opprette utdannelsetilbud tilpasset grønn industri.** Dersom Ringeriksregionen lykkes med grønne industrietableringer, vil det være et behov for nye utdanningsprogram og innhold i fagutdanningene. For eksempel fremheves det behov for prosessoperatører i kjemisk industri i forbindelse med etableringen av VOW Green Metals. Det bør være et tett samarbeid mellom USN og eventuelle fremvoksende bedrifter. Samtidig, er det stor usikkerhet knyttet til investeringer i enkelte grønne teknologier, slik som hydrogen og battericeller. Dette er viktig informasjon i samfunns- og kompetanseplanleggingen knyttet til grønn industri. Det bør også

utvikles kompetanse lokalt for å kartlegge synergier mellom grønn industri og landbruket i regionen, for eksempel bruk av overskuddsvarme i matproduksjon.

Anbefaling 2: Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger

Spørreundersøkelsen som ble brukt i denne analysen, indikerer at nesten alle bransjer forventer at det fremover kreves høyere grad av digital forståelse. Tradisjonelle yrker blir mer teknologidrevet, fra mekanikeren som må forstå datasystemer, til helsearbeideren som må beherske e-helse-verktøy. I Ringeriksregionen er reiseliv og landbruk blant de viktigste næringene. Her kan KI bidra til mer målrettet markedsføring av destinasjoner, automatiserte bookingløsninger og digitale verktøy som forbedrer opplevelsen for besøkende. I landbruket vil presisjonsjordbruk og digitale systemer for dyrevelferd kunne gjøre driften både mer effektiv og bærekraftig. I mange næringer, vil KI og automatisering i økende grad ta over rutineoppgaver, slik at arbeidskraft frigjøres til mer komplekse oppgaver. Dermed vil mange jobber få et mer avansert innhold, og formell kompetanse blir viktig for å håndtere dette. Respondenter i både intervjuer og workshops peker på at sykepleiere trolig vil kunne utføre flere enkelte oppgaver som tidligere var forbeholdt leger, ved hjelp av teknologi.

Generelt vil KI-kunnskap først og fremst være en tilleggskompetanse som «alle» må ha litt av. Fokuset bør være at den eksisterende arbeidsstyrken lærer seg å jobbe bedre og mer effektivt oppgaver med KI. Behovet for å utdanne egne KI-eksperter er mer begrenset, spesielt i små bedrifter der man ikke har rom for å opprette egne stillinger for slike oppgaver. Dette stiller nye krav til utdanningssystemet, som både bør bidra for at nyutdannede får en relevant teknologisk kompetanse, og at den eksisterende arbeidsstyrken kan utvikle sine ferdigheter.

Basert på innspill i intervjuene og workshopene i Ringeriksregionen, foreslår vi følgende tiltak for å utdanne flere med særlig etterspurt kompetanse:

- **Styrke kurstilbudet rettet mot praktisk bruk av digitale verktøy** i ulike bransjer. For å høste gevinstene av teknologi, vil arbeidstakerne ha behov for en innføring i nøkkelsystemer, bruksområder og digital arbeidsflyt som angår sin næring. Dette kan for eksempel gjelde bruk av generativ KI i teoretiske yrker, slik som saksbehandlere og revisorer. I mer praktiske yrker, kan det være nødvendig med en innføring i digitale støttesystemer. Det kan det for eksempel gjelde automasjonssystemer i industrien, løsninger for presisjonsjordbruk og digitalt reiseliv. Digital modellering av bygningskonstruksjoner kan være relevant for bygg- og anleggssektoren i Ringeriksregionen. Dette tilbys allerede av Fagskolen Viken i dag, ved campus Kongsberg. I de fleste tilfeller er det behov for kompetanseheving som ikke nødvendigvis innebærer et helt utdanningsløp. Det største ansvaret ligger på den enkelte arbeidsplass, men aktører som favner på tvers av enkeltbedrifter kan for eksempel være tilbydere av ekstern kursing. Det gjelder for eksempel fagforeninger, næringsforeninger og bransjeorganisasjoner. KS tilbyr for eksempel digital kompetanseheving om KI i samarbeid med Digital Norway, rettet mot kommuner og fylkeskommuner. I fremtiden bør man sikre at kurstilbudet i høyest mulig grad reflekterer bedrifters faktiske behov. Planleggingen bør derfor skje i tett samarbeid med viktige arbeidsgivere i regionen.
- **Opprette mikromoduler for etterutdanning innen digitalisering og IKT ved USN og ved Fagskolen Viken.** I de tilfellene der man trenger dypere IKT-kompetanse som tilleggskompetanse til sine opprinnelige utdanninger, kan det være aktuelt med enkeltmoduler ved universitetene eller fagskolene, for eksempel ved USN eller Fagskolen Viken. Kompetansebehovsutvalget anbefaler at høyere yrkesfaglig utdanning skal være

hovedleverandør av korte, arbeidslivsrettede utdanningstilbud, helt ned til 1 fagskolepoeng.¹¹⁹ Dette for å sikre rask og målrettet kompetanseheving i arbeidslivet. Fagskolen Viken kan for eksempel tilby praktiske og yrkesnære moduler, slik som innføring i bransjespesifikke digitale verktøy og automasjonssystemer. Enkeltemner i programmering og datastrukturer, digital ledelse, personvern og cyber kan være aktuelle hos USN, som tilleggskompetanse for de som allerede har mer teoretiske bakgrunner.

Anbefaling 3: Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.

Unge utdanningsvalg preges i stor grad av hvilken informasjon de får om arbeidsmuligheter og utviklingsveier i regionen. Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Profesjonalisere karriereveiledningen** ved skolene: Kommunene bør etterstrebe at karriereveiledere har spesifikk kompetanse som setter dem i stand til å rådgi unge om utdanningsvalg som passer både ungdommens egne forutsetninger og samfunnets behov. Digitale karriereveiledningsløsninger kan også være et aktuelt tilskudd. Mange kan oppleve det som mindre skummelt å starte digitalt enn å bestille en time hos en veileder. Digitale løsninger kan derfor fungere som en «inngangsport» til videre veiledning, og dermed nå flere som ellers ikke ville oppsøkt hjelp. Slike verktøy kan bidra til refleksjon rundt egne forutsetninger, og løfte frem forslag til yrkes- og utdanningsvalg som ikke har størst bevissthet hos elevene
- **Karriereskilting med foreldre og foresatte:** Foreldre spiller en avgjørende rolle i ungdommers karrierevalg, og bør derfor inkluderes aktivt gjennom målrettet kommunikasjon om fremtidige jobbmuligheter. Mange foreldre gir råd i lys av sine egne erfaringer, som kan være utdatert. Konkret, kan man for eksempel arrangere en karriereskilting for foreldrene som gjør dem bevisst sin rolle som rådgiver og gir et oppdatert bilde på hvilke utdanninger som særlig etterspørres fremover. Her kan det særlig være nyttig å gi informasjon om nye yrker, eller om yrker hvis antall forventes å vokse i forbindelse med megatrender vi har nevnt i denne rapporten. Dette inkluderer eksempelvis yrker som blir viktig i denne grønne omstilling (elektrikere, elektroingeniører, etc.) eller digitalisering (utviklere, maskinoperatører innen automasjon, etc.).
- **Styrke koblingene mellom næringslivet, utdanningsinstitusjoner og elever:** Næringslivet kan i enda større grad inkluderes som en del av skolens karriereveiledningsarbeid, for eksempel som en del av utdanningsvalg-faget. Ringerike videregående skole arrangerer utdanningsmesse for 10.-klassingene, der det er elever og lærere som hovedsakelig er representert på «stands». Her kunne man inkludert representanter fra næringslivet, som kan gi sine erfaringer med å velge yrkesfag. Ringeriksregionen har allerede flere eksisterende møteplasser mellom bedrifter og elever. For eksempel arrangerer Ringerike næringsforening en jobb- og yrkesmesse i samarbeid med Nav.¹²⁰ «Kompetanseløft for Ringerike» anbefaler også at man i større grad gjennomfører bedriftsbesøk som en del av utdanningsvalg-faget. Bedriftene må utnytte disse strategiske mulighetene til å profilere seg i møte med ungdommene. Kommunikasjonen bør vektlegge aspekter som jobbsikkerhet og utviklingsmuligheter, og bedriftsrepresentantene bør være gode rollemodeller, gjerne andre unge. Mange av bedriftene på Ringerike har ikke ressursene til å drive egen markedsføring mot elever. For å avhjelpe det kan bedrifter som etterspør lignende profiler, for eksempel

¹¹⁹ Kompetansebehovsutvalget (2022). *Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring*. Tilgjengelig [her](#)

¹²⁰ Ringerike næringsforening. *Jobb- og yrkesmesse 2025*. Tilgjengelig [her](#).

mekanikerbedrifter, gå sammen for å arrangere private initiativer som åpent hus og informasjonskvelder for å tidlig markedsføre seg mot de unge.

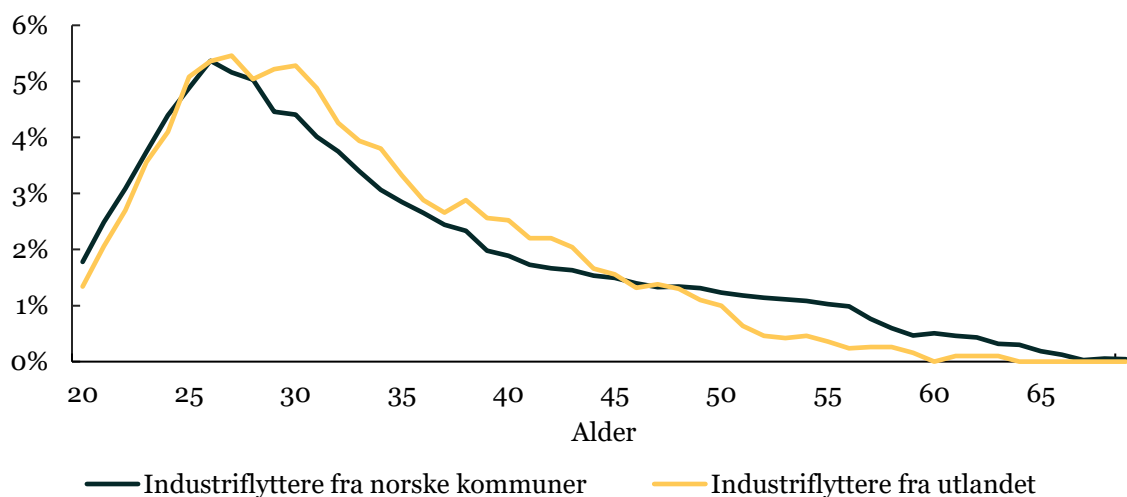
7.2.2 Tiltrekke og beholde flere personer med relevant kompetanse

Mange av utfordringene vi har identifisert kan ikke løses kun ved bedre utnyttelse av tilgjengelige ressurser i kommunen. Arbeidskrafttilbudet vil styrkes ved å tiltrekke seg flere folk, begrense utflytting, og/eller økt innvandring. Disse forholdene vil kunne redusere det fremskrevne samlede gapet mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft og kompetanse.

Anbefaling 4: Det bør arbeides strategisk med å gjøre Ringeriksregionen mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.

Skal Ringerike tiltrekke seg flere personer må man rette tiltakene mot folkegruppene som er mest mobile. Vi har benyttet SSBs microdata for å beskrive kjennetegn ved personer som flytter for å ta seg en jobb i en ny region. I hovedsak er disse personene unge mennesker i etableringsfasen. Figuren under viser aldersfordelingen for personer som forflytter seg innenlands eller fra utlandet og blir ansatt i industrivirksomheter.

Figur 7-1: Aldersfordeling for personer som flytter for å ta seg en jobb i industrien i Norge. Kilde: Menons estimater basert på Microdata (SSB).



Figuren viser at de fleste personene som flytter på grunn av jobbmuligheter er unge. Det er altså særlig tiltak rettet mot de unge som er relevante for å tiltrekke seg og beholde relevant kompetanse i regionen.

Det finnes allerede initiativer som er rettet mot at unge som har vokst opp i regionen skal bli værende. For eksempel er «Trainee Ringerike» et samarbeid mellom Ringerike Næringsforening og USN, som skal gi en introduksjon til karrieremulighetene i regionen. Tiltaket er rettet mot unge som har en tilknytning til regionen, og som har fullført videre utdanning. Et levende bysentrum med tilgang på barer, restauranter og kulturtilbud er viktig for mange unge. Hønefoss by, er et eksempel på et eksisterende samarbeid mellom blant annet kommunen, næringsforeningen og eiendomsselskaper, som jobber for å skape arrangementer og aktiviteter som skal fremme Hønefoss by som kultur- og handelshovedstad.¹²¹ Slike initiativer bidrar til å styrke regionens bostedsattraktivitet for unge.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

¹²¹ Hønefoss by. Om oss. Tilgjengelig [her](#).

- **Legge til rette for at det bygges ut egnede boliger for unge.** Personer som flytter på grunn av jobbmuligheter er hovedsakelig unge mennesker. Selv om de er i etableringsfasen, er de oftere single og har færre barn enn befolkningen generelt. Men i tiåret etter de flytter, får de barn med samme frekvens som øvrig befolkning. De som flytter er altså i stor grad personer som har tenkt til å etablere seg i årene rett etter de flytter.¹²² De etterspør oftere leiligheter eller rekkehus enn eneboliger, som preger boligmassen i Ringeriksregionen og resten av Buskerud. Selv i distriktene foretrekker mange unge å bo sentrumsnært. Det er utfordrende å endre boligmassen. Boligbyggere vil bygge boliger dersom vilkårene er lagt til rette for det. Boligregulering som tillater tilstrekkelig mange attraktive boliger i attraktive områder, kan redusere boligbyggernes risiko for ikke å få solgt boligene. Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen «Framover sammen» understreker proaktiv arealforvaltning og optimal bruk av tilgjengelige arealer som det viktigste satsingsområdet for regionen fremover.¹²³
- **Strategisk arbeid på tvers av regionen for å sikre partnerjobber.** En utfordring som har blitt trukket opp på flere workshoper på Ringerike er partnerarbeidsplasser. Særlig når det kommer til kompetansearbeidsplasser, har Ringeriksregionen noen store offentlige arbeidsgivere som dominerer, slik som Ringerike sykehus, Modum bad og Kartverket. For at de som får seg en jobb her skal bosette seg i regionen, må det også finnes jobb til deres partner. Særlig for partnere med høyere utdanning kan det være krevende å finne et spennende jobbtillbud i Ringeriksregionen. Dermed bør regionen jobbe aktivt for et bredere utvalg av kompetansearbeidsplasser i regionen.

Grunnleggende sett, er dette problemet drevet av at arbeidsmarkedet i Ringeriksregionen er mindre enn i for eksempel Oslo, hvor et par lettere kan finne jobber til begge partnere. Å lage et like bredt mulighetsrom for arbeidsplasser som i Oslo er ikke mulig, men det er mulig å samarbeide på tvers av kommuner for å kommunisere mulighetsrommet bedre. Det er muligheter for å bosette seg og at en person pendler til en annen kommune uten at reisetiden blir for lang. Aktørene i Ringeriksregionen bør også søke å samarbeide med andre byer i Buskerud der man også arbeider aktivt for å styrke bostedsattraktiviteten blant unge og utveksle erfaringer. Dette gjelder for eksempel Kongsberg.

Utbyggingen av Ringeriksbanen og E16 vil kunne få betydelig innvirkning på Ringeriksregionens attraktivitet, både som bosted og arbeidssted. Dette understreker blant annet i den næringspolitiske strategien.¹²⁴ Forbedret infrastruktur kan gi økt mobilitet og bidra til både inn- og utpendling. Det er krevende å fastslå hvilken effekt som vil dominere. Prosjektet vil binde regionen tettere til arbeidsmarkedet i Oslo og det sentrale Østlandsområdet. Som nevnt, er tilgangen på partnerjobber en viktig faktor for valg av bosted. En regionforstørrelse gir nærhet til en bredere næringsstruktur, og enklere tilgang til partnerjobber. Dersom en partner enkelt kan pendle til Oslo, kan det bidra til at det er mer aktuelt å bosette seg på Ringerike. Dette kan forbedre tilgangen til kompetent arbeidskraft i regionen fremover. Dette gjelder særlig personer med høyt utdannede partnere, der det er færre store arbeidsgivere i regionen i dag.

- **Opprettholde et sterkt fritidstilbud for å skape tilhørighet og sosiale nettverk blant unge.** Nærheten til venner og familie er viktig i valget av hvor man ønsker å bosette seg, og er en av de fremste årsakene til å bli. Tilhørighet til regionen bygges fra barndomsårene og

¹²² For mer om dette, se våre rapporter i blant annet [Narvik](#) og [Kongsberg](#).

¹²³ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

¹²⁴ Ringeriksregionen (2022): «Framover sammen». Tilgjengelig [her](#)

kan bidra til å beholde lokale ungdommer eller å tiltrekke disse tilbake senere i livet. Ringeriksregionen bør prioritere et godt tilbud av fritidsaktiviteter og sosiale møteplasser for unge som bygger lokale bånd hos innbyggerne og er attraktive for eventuelle tilflyttere. En trygg oppvekst og skolehverdag danner grunnlaget for et langvarig bånd til regionen.

Tiltak for å redusere reisetiden trekkes frem i workshop og intervjuer som en bidragsytende faktor til husholdningers motivasjon til enten å bosette seg i regionen eller for arbeidstakere til å pendle til arbeidsmarkedet i Ringeriksregionen. Vei- og baneprosjekter knytter regionen tettere sammen både internt og eksternt overfor andre områder.

Tilsvarende må man legge til rette for at tilflytterne også kommer inn i et sosialt nettverk. Jobbmuligheter er ikke alene nok for å tiltrekke seg og beholde unge mennesker, mange ønsker også å inkluderes i lokalmiljøet. Små lokalmiljøer kan være vanskelig å få innpass i, og manglende sosialt nettverk kan gjøre at folk flytter ut igjen av regionen. For å imøtekomme dette bør arbeidsplassene gå sammen for å bidra til at de unge møter hverandre og kan skape nettverk. «Kompetanseløft for Ringeriksregionen» foreslår et «infoskriv til alle nyinnflyttere som samler info om tilbudet i regionen». Arbeidsgiverne har også et ansvar for å inkludere tilflytterne i lokalmiljøet. Mindre bedrifter bør gå sammen for å sette unge arbeidstakere i kontakt med hverandre og legge til rette for at kollegaer kan møtes også på fritiden, for eksempel gjennom et felles bedriftsidrettslag eller turgrupper. På samme måte som mange universiteter arrangerer velkomstmesse for utvekslingsstudenter, kunne regionen ha gjennomført en årlig «Ny på Ringerike»-messe for å synliggjøre tilbudene som allerede finnes i regionen.

Anbefaling 5: Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering

Ettersom etterspørselen etter arbeidskraft er høy i alle regionene, er det begrenset potensial i å rekruttere internt mellom dem. Innvandring er derfor en del av løsningen. Kompetanseutfordringene til Ringerike er ikke unike for regionen, men deles av andre kommuner i Norge. Behovet for kompetanse er betydelig i analysens hovedscenário, og vil kunne bli enda større under vekstscenárioet for grønn industri. Kompetansen som etterspørres i grønne industrietableringer overlapper med andre næringer og forsvarsindustrien. Reiselivet i Ringeriksregionen er avhengige av utenlandske sesongarbeidere, som også etterspørres ved andre reiselivsdestinasjoner. Det vil derfor trolig bli en kamp om å tiltrekke denne typen kompetanse mellom norske kommuner. Det kan derfor være hensiktsmessig for Ringeriksregionen å samarbeide med andre regioner for å tilrettelegge for innvandring, slik at regionene unngår kannibalisering. Dette gjelder både spesialistkompetanse og mindre spesialisert arbeidskraft.

Dagens innvandringsnivå varierer mellom kommunene i regionen, fra 14 prosent av befolkningen i Jevnaker, til 17 prosent i Krødsherad kommune. For at innvandring skal ha en positiv effekt på kompetansegapet, må personene som ankommer være yrkesaktive over tid. Innvandring bringer også med seg økt etterspørsel etter varer og tjenester, og yrkesdeltakelsen må derfor være tilstrekkelig høy for at arbeidsetterspørselen ikke overstiger det økte arbeidskrafttilbudet. For økonomiske og sosiale grunner er høy yrkesdeltagelse blant innvandrere viktig, og krever aktivitet og tilrettelegging fra mottaker-kommunene.

Ringeriksregionen har en rekke eksisterende tiltak i offentlig, privat og frivillig sektor som retter seg mot å styrke integreringen. Ringerike Læringssenter for voksne tilbyr norskopplæring og grunnskoleopplæring for voksne, og driver introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger. Dette programmet skal styrke mulighetene for deltakelse i arbeids- og samfunnsliv gjennom språkopplæring og kvalifiserende kurs/tiltak. Biblioteket og frivilligsentralen arrangerer språkkafé i

Hønefoss to ganger ukentlig, åpent for alle som vil øve norsk i uformelle samtaler. Frivillighetssentralen på Ringerike arrangerer også flerkulturell kvinnegruppe.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- For å styrke integreringen av arbeidsinnvandrere kan det etableres et **strukturert velkomsttilbud** i samarbeid mellom kommune, fylkeskommune og lokalt næringsliv. En slik modell kan med fordel hente inspirasjon fra Agders *Welcome Hub*, et initiativ i Arendal som hjelper internasjonale tilflyttere og deres familier med å finne jobb, bolig og sosiale nettverk. De tilbyr både karriereprogrammer, praktisk støtte og møteplasser som skal gjøre det enklere å bosette seg og trives i regionen. Relevante initiativer kan inkludere fadderordninger både i privatlivet og på arbeidsplassen, slik at nyankomne raskere får tilgang til sosiale nettverk og støtte i møte med det norske samfunnet og arbeidslivet. Det kan være vanskelig å navigere alle tilbudene som finnes for innvandrere i regionen. Dermed bør Ringeriksregionen etterstrebe og skape en felles inngangsport for tilbudene som rettes mot innvandrere i regionen.
- Det bør samtidig legges til rette for en mer **effektiv og forutsigbar godkjenningssprosess av utenlandsk kompetanse**. Særlig viktig er dette for fagområder og yrker der det allerede er mangel på kvalifisert arbeidskraft, slik som i fremtidig grønn industri. Raskere godkjenning vil bidra til at innvandrere raskere kan ta i bruk sin utdanning og erfaring, og dermed dekke kritiske kompetansebehov i regionen. Under workshopen foreslås det at aktørene kan drive påvirkningsarbeid for å fremme innføringen av en «blue card» løsning i Norge. I EU kan høyt kvalifiserte personer som ikke er statsborgere i et EU-land likevel få oppholds- og arbeidstillatelse i EU. Det stilles krav til at man allerede har et jobbtillbud, med et tilstrekkelig høyt lønnsnivå. En tilsvarende løsning i Norge kunne bidra til å forenkle tilførselen av kvalifisert utenlandsk arbeidskraft til Ringeriksregionen. Selv om dette er et nasjonalt spørsmål, kan de lokale aktørene i Buskerud bidra gjennom aktivt påvirkningsarbeid overfor myndighetene for å fremme slike innovative løsninger for å godkjenne utenlandsk kompetanse. Innvandrere med fagbrev og utdannelse fra andre land, kan ha behov for etterutdanning for å dekke enkelte gap i utdannelsen sett opp mot norske kompetansekrav.
- **Styrke «guideordninger» og andre programmer som kobler innvandrere med frivillige fra lokalbefolkningen.** Regjeringens integreringsstrategi 2019–2022 understreket at innvandrere som har venner blant majoritetsbefolkningen, har bedre utsikter til å få jobb og delta på ulike arenaer.¹²⁵ Et eksempel er Røde Kors' Flyktningguide-program, som startet i Norge og siden er blitt modell for lignende ordninger i flere land. Programmet kobler en frivillig med en nyankommet innvandrer med formål om sosial støtte, språköving og nettverksbygging. Evalueringen av programmet, utført av NTNU Samfunnsforskning, viser at flyktninger som får en guide, rapporterer høyere tilfredshet, mer kontakt med nordmenn og bedre kunnskap om samfunnet. Deltakerne oppgir at ordningen hjalp dem med språk og praktiske ferdigheter, og mange vennskapsbånd fortsetter etter det formelle programmet.¹²⁶ Lignende programmer som kobler innvandrere og lokale bør opprettes, ikke bare for flyktninger, men for arbeidsinnvandrere som kommer til Buskerud.

¹²⁵ Meld. St. 13. Muligheter for alle. Tilgjengelig [her](#).

¹²⁶ Paulsen, V. m. fler. (2012). Flyktningguiden som døråpner. Tilgjengelig [her](#).

7.2.3 Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

En del av løsningen på dagens utfordringer er å utnytte ressursene som allerede er i kommunen bedre. Dette kan man enten gjøre ved å *få flere i arbeid*, eller å sørge for at de som er i arbeid benyttes på en *mer hensiktsmessig* måte. Det første punktet er veldig tett knyttet til å redusere utenforskap, som allerede er en betydelig satsing både i Buskerud og Ringerike.

Anbefaling 6: Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap på Ringerike

Arbeidsledigheten i Buskerud er allerede relativt begrenset, og en nærliggende måte å få mer ut av arbeidsstyrken på er derfor å redusere utenforskap, slik at flere personer blir en del av arbeidsstyrken. Dette kan redusere presset på et allerede stramt arbeidsmarked. Som beskrevet i kapittel 3.2 står omtrent 21 prosent av alle i arbeidsdyktig alder i Ringeriksregionen utenfor arbeidsstyrken.¹²⁷ Det er omtrent med linje med landssnittet. Samtidig viser vår scenarioanalyse at redusert utenforskap alene ikke kan lukke kompetansegapet, slik det offentlige ordsiftet kan gi inntrykk av. Redusert utenforskap har også andre positive effekter, eksempelvis ved å redusere belastningen på offentlige tjenester og utgifter, styrket sosial bærekraft og verdiskaping og økt livskvalitet for personene som blir en del av arbeidsstyrken. Uavhengig av bidraget til å lukke kompetansegapet, er innsats for å redusere utenforskap positivt.

Det er krevende å lykkes med å redusere utenforskap, og krever langsiktig og samordnet innsats fra offentlige, private og frivillige aktører. Arbeid for å redusere utenforskap omfatter forebyggende tiltak tidlig i livet og kompetansehevende tiltak senere i livet.

Forebygging mot at personer havner utenfor arbeidslivet innebærer tiltak mot bakenforliggende årsaker, som mobbing, psykisk og fysisk helse, frafall i skolen, eller utfordringer i hjemmet.

Nyere studier har beregnet at samfunnsøkonomiske kostnader ved mobbing på varig utenforskap for elever som i dag går i 5.-10.-trinn utgjør i gjennomsnitt mellom 5,9 og 24,1 millioner kroner per skole.¹²⁸ Dersom man iverksetter tiltak som faktisk reduserer mobbing av elever, er det samfunnsøkonomisk lønnsomt å bruke mer ressurser per skole for å redusere omfanget av mobbing.

Tiltak for å motvirke at man havner utenfor arbeidslivet gjelder også eldre personer. For eksempel er *digitalt utenforskap* en utfordring for deler av den voksne befolkningen som kommunene bør bidra til å motvirke. Manglende digital kompetanse er en barriere for å få innpass i flere yrker og kan også gi svekket samfunnsdeltakelse. Kun rundt 60 prosent av norske kommuner har veiledningstilbud for digitalkompetanse, som kan redusere digitalt utenforskap.¹²⁹ Dette utgjør ett av mange tiltak kommunene kan gjennomføre for å redusere digitalt utenforskap, og å arbeide med dette blir trolig bare viktigere og viktigere fremover.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Fylkeskommunen bør utarbeide sitt oversiktsdokument over folkehelsen ett år tidligere, slik at kommunene kan benytte informasjonsgrunnlaget i sitt arbeid.** I forskrift om oversikt over folkehelsen står det at kommunene og fylkeskommunen skal utarbeide et skriftlig oversiktsdokument over hvert fjerde år, som grunnlag for planstrategien.

¹²⁷ Statistikk fra microdata.no. Vi benytter denne kilden ettersom microdata er grunnlaget for framskrivingene våre.

¹²⁸ Menon (2025). Samfunnsøkonomiske kostnader av mobbing i grunnskolen. Tilgjengelig [her](#).

¹²⁹ Menon (2025). Kommunenes tilbud for å redusere digitalt utenforskap. Tilgjengelig [her](#).

Flere temaer som angår utenforskap inngår, slik som en kartlegging av oppvekst- og levevilkår, helsetilstand og sosiale forhold. I dag utarbeides ofte disse to dokumentene samtidig. Ved å fremskynde fylkeskommunens arbeid ett år tidligere, kan kommunene jobbe videre basert på fylkeskommunens planer.

- **Målrettede inkluderingsprogram i samarbeid med næringslivet:** Ringeriksregionen har flere eksempler på vellykkede samarbeid mellom kommunen, utdanningsinstitusjonene og næringslivet for å forhindre utenforskap. «Fremtidens skole» ble startet i Vikersund i 2016, som er samarbeidsprosjekt mellom Hæhre Entreprenør, nå en del av Infra Group, Buskerud fylkeskommune og Buskerud videregående. Initiativet skulle fange opp ungdom som var i ferd med å falle utenfor det tradisjonelle utdanningsløpet. 160 elever har deltatt, hvorav 85 prosent er videre i utdanning eller arbeid.¹³⁰ Ordningen har i stor grad lyktes med å fange opp kandidater som sliter i det tradisjonelle skolesystemet, men som liker å jobbe praktisk og har mulighet til å bidra og opparbeide seg fagkompetanse.
- **Kommunene kan bidra med å tilby sommer- og deltidsjobber som introduserer utsatt ungdom til arbeidslivet.** Kommunene kan utnytte sin rolle som arbeidsgiver til å opprette mindre krevende stillinger, for eksempel vedlikeholdsarbeid som å klippe gress eller avlastende oppgaver for kommunen og helsetjenesten. Kommunene og fylkeskommunen bør også støtte sosialt entreprenørskap som har dette som formål. Dette kan gi mestring og en inngang til arbeidslivet for ungdom som er i ferd med å falle utenfor.
- **Opprette ett enkelt kontaktpunkt for unge som er i ferd med å falle utenfor.** Selv om det finnes mange tilbud rettet mot utenforskap, kan det være vanskelig å navigere mellom de ulike tilbudene for unge som er i ferd med å falle utenfor. I Finland har man innført 40 One-Stop Guidance Centers (Ohjaamo), spredt over hele landet.¹³¹ Programmet har blitt framhevet i EUs gjennomgang av tiltak for å unngå langtidsledighet blant unge. Her kan unge under 30 år få gratis veiledning og støtte tilpasset deres livssituasjon. Veilederne bistår med alt fra utdanningsvalg og jobbsøking til bolig og velferdstjenester. Brukerne får ikke direkte utdelt leilighet eller økonomisk støtte, men får veiledning og informasjon om hvordan du kan søke og finne riktige løsninger. Senteret understreker at de ønsker ungdommen velkommen akkurat slik de er, så finner man løsningene som kan passe sammen. Et lignende program er også blitt innført i Tyskland (JA Plus).¹³² En slik samlet, brukertilpasset løsning vil også kunne fungere godt i Ringeriksregionen. Barrieren for å søke hjelp kan reduseres når man har ett enkelt sted å henvende seg. Årsakene til utenforskap er sammensatt, og det kan være fordelaktig med én helhetlig tilnærming, der de unge kan få bistand til å finne bolig, helsehjelp, jobb og sosialt nettverk på ett og samme sted. Forslaget krever imidlertid at brukeren selv har initiativ til å sette inn tiltak for å bedre sin egen situasjon. Initiativet bør samkjøres med andre aktører i førstelinjen, slik som skolene, som kan veilede personer i risikozonen til tilbudet.

Å mobilisere voksent utenforskap handler om å bistå personer tilbake til arbeidslivet etter at utenforskap har inntruffet handler om å få personer som er utenfor arbeidsstyrken inn i arbeidslivet i voksen alder. Selv om Nav har en sentral rolle i dette arbeidet bør også næringslivet og offentlige arbeidsgivere bidra til å finne løsninger ved å tilrettelegge for at oppgaver kan løses av personer som er i utenforskap.

¹³⁰ *Fremtidens skole. Om oss. Tilgjengelig [her](#).*

¹³¹ Eurofound (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Tilgjengelig [her](#).

¹³² *Ibid*

Nav Ringerike og kommunen har allerede i dag en bred portefølje av arbeidsinkluderende tiltak rettet mot inkludering av personer som har havnet utenfor arbeidslivet. Det er likevel behov for å styrke slike initiativer fremover. Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Stimulere til sosialt entreprenørskap**, der private virksomheter kan bidra til å løse sosiale problemer. OECD, ILO og FN har trukket frem sosialt entreprenørskap som et redskap for sosial integrering.¹³³ Forretningsmodeller som drar nytte av arbeidskapasiteten hos innvandrere, personer med hull i CV-en, funksjonsnedsettelse eller helseproblemer er nyttig både i kraft av produktene og tjenestene som leveres, og tilhørigheten og arbeidserfaringen som de ansatte oppnår. Menova, som leverer Nav-tiltak som arbeidsforberedende trening for arbeidssøkere og har flere virksomheter (vaskeri, montasje, kantine m.m.) der folk kan få arbeidstrening, er et eksempel på dette i Hønefoss. I workshoppene trekkes det også frem at man bør få frem tilsvarende virksomheter som retter seg mot eldre, slik som det Asker-baserte bemanningsselskapet «Gammel nok». Selskapet ansetter pensjonister, som tar på seg fleksible arbeidsoppdrag, og dermed utnytter pensjonister som fortsatt har mye arbeidsevne. Slike initiativer gjør det lett tilgjengelig for personer som ikke har full arbeidsevne å kunne bidra på sine premisser i en virksomhet med fleksible rammer. Kommunene bør inngå samarbeid med slike aktører som både favner flere befolkningsgrupper og geografiske områder i Ringeriksregionen.
- **Styrke fleksible opplæringsløp** for voksne, for eksempel ved å tilrettelegge slik at man kan ta fagbrev eller utdanning uten å miste all inntekt. Eksempelvis har Irland et utdanningsløp for «second chance education», der langtidsledige kan gjennomføre utdanning og oppnå kvalifikasjoner på videregående nivå, uten å miste sine sosiale ytelser.¹³⁴ Slike ordninger, rettet mot personer som står utenfor, bør kunne innføres også i Norge. Buskerud fylkeskommune har tatt i bruk modulbasert fag- og yrkesopplæring for voksne som et mer fleksibelt opplæringsløp. Det er viktig med et tett samarbeid med Nav, som har virkemidler rettet mot individene. Dette kan sikre at personer for eksempel får økonomisk støtte slik at de kan ta utdanning uten å få dårligere økonomi i utdanningsperioden. Nav er en sentral samarbeidspartner både for arbeidslivet, fylkeskommunen og kommunene, særlig med tanke på å støtte personer som står utenfor arbeid og utdanning.
- **Individuell oppfølging av unge utenfor:** Mentorordninger og tettere Nav-oppfølging som gir varig kobling til arbeidsmarkedet. I studier fra Nederland og Spania er det rapportert at mentorer og veiledere, som følger utsatt ungdom tett, kan bidra til bedre noe høyere gjennomføringsgrad.¹³⁵ Programmene er ikke bare rettet mot bedre faglige resultater, men skal sette de unge i kontakt med gode rollemodeller, og bidra til bedre selvfølelse og mestring. Her kan frivillig sektor også engasjeres.

Utover disse tiltakene er det viktig å tenke nytt og finne nye løsninger. Det finnes initiativ som utforsker nye samfunnsmodeller, for eksempel innføring av allmenn eller frivillig samfunnstjeneste, som KS nylig viste at kan bidra til å redusere utenforskap.¹³⁶

¹³³ OECD (2014). *Improving Social Inclusion at the Local Level Through the Social Economy: Designing an Enabling Policy Framework*. Tilgjengelig [her](#).

¹³⁴ Eurofound (2017), *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. Tilgjengelig [her](#).

¹³⁵ Sandsør og Kirkebøen (2015). *Effektstudier av tiltak mot videregående frafall: Verdt et (systematisk) forsøk!* Tilgjengelig [her](#).

¹³⁶ Menon (2025). *Utredning av samfunnstjeneste*. Tilgjengelig [her](#).

Anbefaling 7: Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov

Vår analyse peker på at mange arbeidstakere er sysselsatt i andre næringer enn de er utdannet til. Dette trekkes også frem i workshopene, der spesielt personer med helsefaglig eller pedagogisk utdanning jobber utenfor helse- og oppvekstsektoren. For å lukke kompetansegapet i helsesektoren er det nødvendig å både rekruttere en større arbeidsstyrke og beholde den som allerede finnes ved å redusere turnover i sektoren. Dette er en nasjonal utfordring og Ringeriksregionen bør følge opp med å implementere overordnede tiltak.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen på Ringerike, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Avlaste helsepersonell** for å bidra til at flere helseutdannede blir stående i næringen. Ufaglærte eller andre yrkesgrupper kan utføre enkelte av oppgavene som i dag gjøres av helsepersonell, som å lage mat, tilby sosialt samvær og gjennomføre aktiviteter. Her er det også en stor kapasitet i frivillig sektor. Slik kan personer med formell utdanning innen helse- og omsorg konsentrere seg om oppgavene som krever helsefaglig kompetanse. Dette kan gjøre arbeidsmengden mindre belastende for helsepersonell. Slik oppgavedifferensiering krever nye yrkesroller (f.eks. «medhjelpere» i helsevesenet).

Mange helseutdannede, særlig de som utfører tunge oppgaver, orker ikke å stå i yrket etter hvert som man blir eldre. Her kan for eksempel et strukturert løp for omskolering til lettere roller og ansvar og deltidstilpasning bidra til at man beholder kompetansen hos godt voksent helsepersonell.

- **Tilrettelegge for utviklingsmuligheter blant fagarbeidere**, slik at de i større grad blir værende i yrket. Flere praktiske næringer beskriver en utfordring ved at de unge søker seg videre til høyere utdanning og forlater yrket. Det er viktig at arbeidsgiverne legger til rette for at fagarbeidere opplever at man har utviklingsmuligheter også i praktiske yrker, og kan bryne seg på nye utfordringer uten å nødvendigvis søke høyere utdanning. For eksempel, muligheten for å spesialisere seg som helsefagarbeider, innenfor eksempel geriatri og kreftomsorg. Bedre kjennskap til årsakene til at arbeidstakernes bytter karriereløp, kan avdekke andre tiltak.
- **Tilrettelegge for livslang læring** for å motivere de som nærmer seg pensjonistalder. For at den godt voksne arbeidsstyrken skal kunne bidra i etterspurte yrker lengst mulig, er det viktig at de opplever utvikling og holder seg faglig oppdatert. Kompetansekravene i arbeidslivet endrer seg fortløpende og mange vil trenge kompetanseheving eller etter- og videreutdanning i løpet av karrieren. Reiselivet trenger arbeidstakere med oppdatert kompetanse innen digitale bookingsystemer, språk og kundebehandling, mens helse- og omsorgssektoren har et stort behov for fagarbeidere som kan stå lenger i jobb. Bygg- og anleggsnæringen møter også strengere krav til miljø og bærekraft. Noe av denne kompetansehevingen må skje i bedrift. Deltagerne i workshopene fremhever samtidig at opprettelsen av mikromoduler ved universitetet og fagskolen kan være et tiltak for å få faglig påfyll.

7.2.4 Overgripende anbefalinger

Anbefaling 8: Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles

Gjennom prosjektet har vi kartlagt at det finnes mange samarbeidsarenaer og nettverk for kompetanseutvikling, som forklart i kapittel 2.4.4. Det er mange koblinger som eksisterer parallelt, innad i kommunene, regionen, fylket og utenfor. I de fleste tilfeller er ikke kompetansespolitikken så lokal at det primært er behov for såpass fragmenterte initiativer. Mange av problemene er større enn at de best løses på et såpass lokalt nivå, blant annet fordi folk ikke nødvendigvis utdannes nær der de jobber. Det offentlige bør derfor prioritere koordinering av brede, robuste arenaer for

kompetanseutvikling på tvers av fylket. Mindre lokale nettverk kan oppstå spontant og supplere helheten.

Vi anbefaler å etablere et fast tverrsektorielt forum med representanter fra kommunene, USN, Nav, næringslivet og frivilligheten.¹³⁷ Det vil være en fordel å etablere dette under fylkeskommunens «kompetanseforum», for å minimere mengden av koordinering. Gjennom prosjektet har vi gjennomført en rekke workshoper med kommuneregionene, både individuelle samlinger i hver region og felles workshoper på tvers av alle regionene. Erfaringene viser at aktørene har opplevd disse møtepunktene som svært verdifulle, og at det er et tydelig behov for utvidede arenaer hvor kompetanseutfordringer kan drøftes og løsninger utvikles i fellesskap. En nøkkelutfordring er å engasjere næringslivet, som ofte ser mindre direkte gevinst ved å delta i slike kompetansenettverk. Derfor må samarbeidsarenaene gjøres enkle, relevante og tydelig nyttige også for bedriftene. Å identifisere hvorfor bedriftene ikke ønsker å delta, og hva man kan gjøre for å sørge for at møtene er mer relevante for dem, bør prioriteres. Alternativt må man finne alternative strategier for å inkludere næringslivets behov, for eksempel gjennom spørreundersøkelser, men det er ikke en foretrukket løsning.

Felles kompetansestrategier og planer vil kunne skape samling rundt tydelige mål, gi bedre oversikt over behov og styrke samarbeidet om karriereveiledning. Samtidig må utdanningstilbudet i større grad tilpasses arbeidslivets behov. Dette forutsetter tett samspill mellom aktørene i kompetanseøkosystemet. Konkret, spilles det inn at man bør samhandle bedre med USN for å diskutere hvordan man kan imøtekomme regionens kompetansebehov. *Kongsbergskolen* er et godt eksempel på hvordan slik samhandling kan fungere i praksis og gi tilgang til relevant kompetanse.

Det er også avgjørende å bygge større og mer robuste kompetansemiljøer. Bedriftene i distriktskommuner har ofte utfordringer med å tiltrekke seg nødvendig kompetanse fordi fagmiljøene er små. Etablering av felles kompetansesentre kan samle aktører, styrke fagmiljøene og samtidig øke både kompetanseutviklingen og regionens attraktivitet som bosted og arbeidssted.

Anbefaling 9: Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor

Veksten i offentlig sektor vil være blant de mest avgjørende driverne for kompetansegapet frem mot 2040 i både Buskerud samlet og i hver av de fire kommuneregioner. Befolkningsutviklingen, med en stadig eldre befolkning, gjør at særlig helse- og omsorgstjenestene vil kreve langt flere ansatte. Dette er sektorer som allerede i dag opplever knapphet på kvalifisert personell, og som vil stå for en vesentlig del av det fremtidige kompetansegapet. Det blir vanskelig å skaffe nok folk til offentlig sektor, men situasjonen kompliseres ytterligere av at hver person man får inn i sektoren vil være en person som ikke kan bidra til privat næringsliv som også opplever kompetansemangel.

Selv små bidrag til effektivisering vil i den situasjonen ha stor betydning. Enkle beregninger viser at dersom offentlig sektor klarer å øke produktiviteten med 0,5 prosent mer enn i referansebanen, vil dette alene kunne redusere mer enn 30 prosent av det samlede kompetansegapet i fylket, både offentlig og privat. Med andre ord kan relativt små forbedringer i måten tjenestene organiseres og leveres på ha større effekt enn justeringer i utdanningskapasiteten.

Det ligger utenfor denne utredningen å gå i detalj på hvordan slik effektivisering kan gjennomføres. Likevel peker flere offentlige dokumenter på retningen som bør tas. Helsepersonellkommisjonen (NOU 2023:4) inneholder en lang rekke tiltak og investering som kan bidra til å holde en høy kvalitet i offentlige helse- og omsorgsproduksjon, med så få ressurser som mulig. Dette inkluderer investering i

¹³⁷ Her eksisterer det initiativer som omfavner flere av aktørene allerede. Se kapittel 2.4.4. For eksempel har Buskerud fylkeskommune og NAV Vest-Viken, med utgangspunkt i en inngått samarbeidsavtale, allerede en etablert samarbeidsarena.

IKT systemer, smartere oppgavedeling, kompetanseheving innen særlig digitale verktøyer og mye mer. Produktivitetskommisjonen pekte på en lang rekke kommunale, fylkeskommunale og statlige tiltak i som kan bidra til å frigjøre ressurser i offentlig tjenesteproduksjon. I tillegg legger den nasjonale digitaliseringsstrategien på de store muligheter knyttet til automatisering av rutineoppgaver.

Både internt i Buskerud og i Norge bredere, deler kommuner på mange av de samme problemstillinger. Dette tyder på at det er betydelige stordriftsfordeler ved gode løsninger og indikerer dermed at de største gevinstene oppnås gjennom samarbeid mellom kommuner, kommuneregioner og fylkeskommuner. Et viktig arbeid for koordinerende aktører, som eksempelvis fylkeskommunen, vil være å sikre at læring skjer på tvers av kommunene. Dette er særlig viktig for de mange mindre kommuner i Buskerud som mangler kapasitet til å overvåke utviklingen i andre kommuner. Felles løsninger for administrative tjenester og spesialiserte fagfunksjoner kan redusere behovet for personell og potensielt samtidig heve kvaliteten. Teknologi gir nye muligheter for automatisering av rutineoppgaver, bedre bruk av data og mer brukervennlige tjenester. Samtidig krever dette en tydelig oppfølging av effektene, slik at gevinstene faktisk hentes ut i form av frigjort arbeidskraft og ikke bare som økonomiske besparelser. En systematisk satsing på effektivisering, samarbeid og teknologi bør være et sentralt element frigjøre kompetanse i regionen.

Anbefaling 10: Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

For at de øvrige tiltakene skal få størst mulig effekt, er det avgjørende å bygge på et oppdatert kunnskapsgrunnlag. Et slikt grunnlag utgjør fundamentet for en målrettet kompetansepolitikk og effektiv koordinering, og sikrer at man til enhver tid har oversikt over hvilken kompetanse som må utvikles og tiltrekkes. Betydningen av dette er også fremhevet i flere analyser, blant annet i Kompetansebehovsutvalgets sluttrapporter.

Den raske teknologiske utviklingen skaper et behov for hyppig oppdatering av kunnskapsgrunnlaget. Spesielt kunstig intelligens og dens påvirkning på arbeidsmarkedet vil ha betydning i årene fremover. Selv om det i dag foreligger analyser av effektene av KI, blant annet utarbeidet av Menon¹³⁸, skjer utviklingen raskt og det er liten konsensus om hvordan arbeidsmarkedet vil påvirkes, og om kunnskap om hvordan man best kan gjennomføre omstillingen. KI kan både skape nye typer jobber og gjøre andre utdaterte. Et løpende oppdatert kunnskapsgrunnlag om potensielle effekter og barrierer og muligheter for at lokalt næringsliv og offentlig sektor tar i bruk ny teknologi kan tvinge frem omstilling og innovasjon.

Behovet for oppdatert analysearbeid er særlig tydelig innen grønn omstilling og digitalisering, hvor både politiske prioriteringer og regulatoriske rammeverk endrer seg raskt. Nye direktiver og lovendringer fra EU og nasjonale myndigheter stiller kontinuerlig nye krav til arbeidslivet. Styrket analysearbeid gjør det mulig å tolke slike politiske og regulatoriske «vinder» tidlig, og tilpasse utdanningstilbud og kompetansepolitikk i tide. Dette er avgjørende for å opprettholde konkurransekraft og robusthet i både Buskerud og Norge.

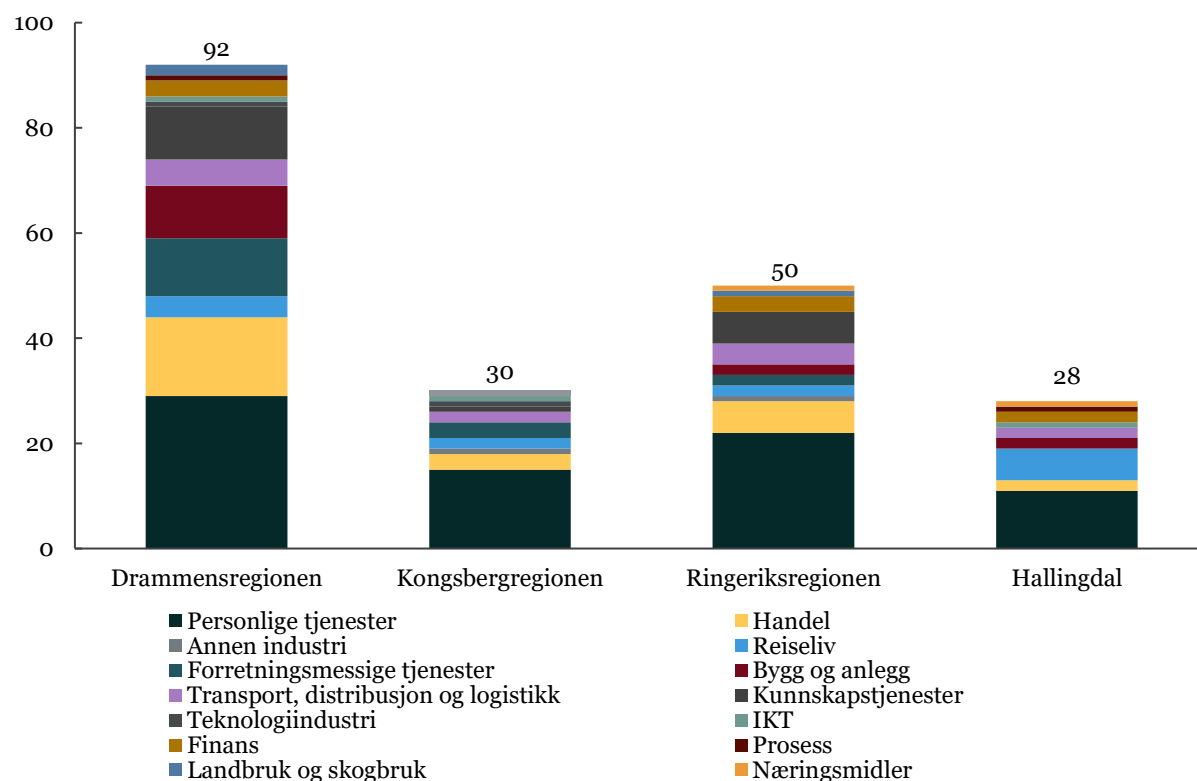
¹³⁸ Se Menon-rapport: KI: Betydning for arbeidsstyrken (2023), for mer. Tilgjengelig [her](#).

8 Vedlegg A – Spørreundersøkelse

Vi har gjennomført en intervjubasert spørreundersøkelse med et representativt utvalg virksomheter i Buskeruds næringsliv, på tvers av både næringer og bedriftsstørrelse. Næringskoder er benyttet som grunnlag for å identifisere næringen. Menon sin populasjon på næringene og tilhørende data er benyttet for å sikre representativitet på tvers av næringer basert på næringenes størrelse i hver region. Det er også kun intervjuet bedrifter som har registrert minst 5 ansatte.

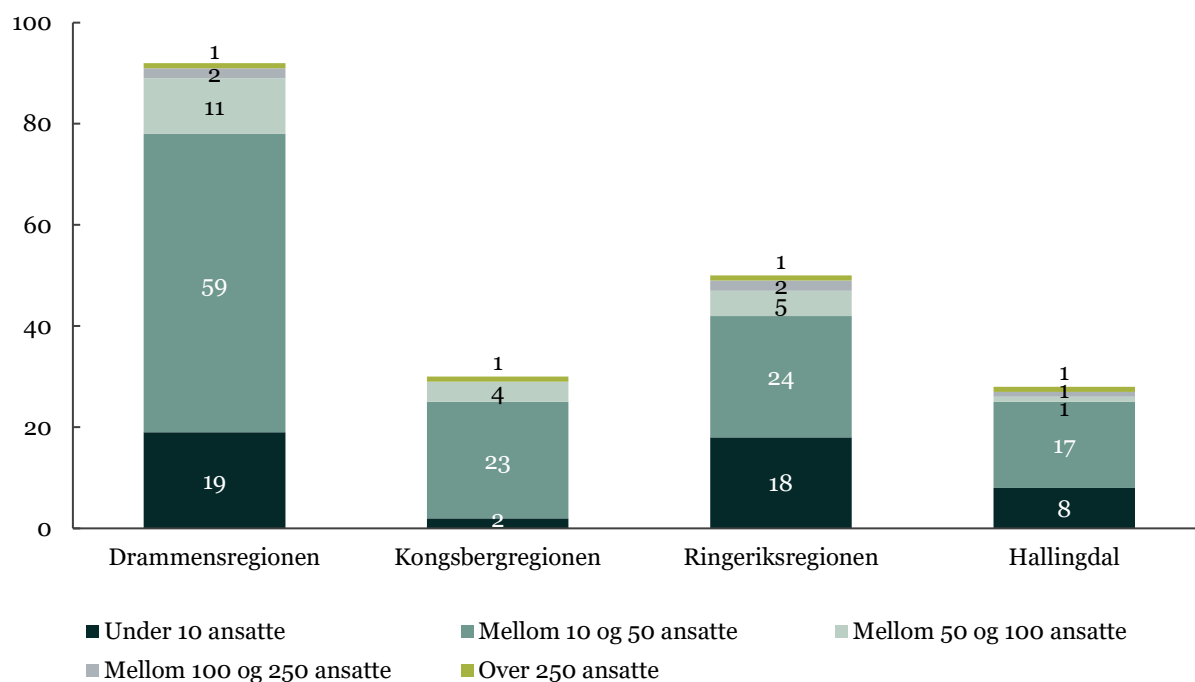
Undersøkelsen ble gjennomført av Polarfakta AS i tidsrommet mai til juni 2025, og omfatter totalt 200 intervjuer. I tillegg til at målgruppen ble identifisert via registrert næringskode, ble respondentene også spurt direkte om hvilken næring de kategoriserer seg i. Vi har også sikret representativitet på tvers av kommuneregioner, hvor større kommuneregioner utgjør en større andel av utvalget. I figuren under viser vi respondentenes fordeling mellom næringer og kommuneregioner.

Figur 8-1: Respondenter på spørreundersøkelsen fordelt etter kommuneregion og næring. Kilde: Menon Economics.



Polarfakta har også sikret representativitet blant bedriftsstørrelse (målt i antall ansatte), hvor vi har tilstrebet å få en fordeling i utvalget på tvers av bedriftsstørrelse som er representativt for næringslivet i hver kommuneregion. I figuren under viser vi respondentenes fordeling mellom bedriftsstørrelse og kommuneregioner.

Figur 8-2: Respondenter på spørreundersøkelsen fordelt etter kommuneregion og antall ansatte i bedriften. Kilde: Menon Economics.



Alle utvalgsundersøkelser innebærer en viss grad av statistisk usikkerhet. Resultatene fra et utvalg vil derfor ikke nødvendigvis være identiske med de man ville fått ved å undersøke hele populasjonen. Slike avvik omtales som utvalgsfeil, og kan oppstå dersom utvalget og populasjonen skiller seg systematisk i bestemte kjennetegn eller atferd.

Med et utvalg på 200 respondenter ($n=200$) kan man med 95 prosent sannsynlighet si at den «sanne» verdien i populasjonen ligger innenfor et intervall på ± 3 til $\pm 6,9$ prosentpoeng, avhengig av størrelsen på den observerte prosentandelen. Usikkerheten er størst når resultatet ligger rundt 50 prosent, og minst når resultatene er nær ytterpunktene (5 eller 95 prosent).

Når resultatene brytes ned på mindre undergrupper, eller når svar fra ulike spørsmål kombineres, øker feilmarginene. Resultater for slike delgrupper må derfor tolkes med særsomt varsomhet, innenfor utvidede usikkerhetsintervaller.



Menon
Economics

Menon Economics

Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo

+47 909 90 102

post@menon.no

menon.no