



Fremtidens kompetansebehov i Drammensregionen



Foto: einbo

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 Drammensregionen.

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	14
1 Sentrale trender som påvirker tilbud og etterspørsel av kompetanse	17
1.1 Grønn omstilling	17
1.2 Bærekraft	19
1.3 Digitalisering	20
1.4 Demografisk utvikling	21
1.5 Ulikhet og utenforskap	22
1.6 Polarisering og endret geopolittikk	23
2 Dagens arbeidsmarked og næringsliv i Drammensregionen	25
2.1 Arbeidsmarkedet i Drammensregionen	25
2.2 Arbeidsstyrkens kompetanseprofil	27
2.3 Pendler- og flyttestrømmer i Drammensregionen	29
2.4 Utdanningstilbudet i regionen	31
3 Dagens kompetansebehov i Drammensregionen	36
3.1 Dagens kompetansemangler i Drammensregionen	36
3.2 Mulige drivere bak dagens kompetansesituasjon	38
4 Fremtidens kompetansetilbud i Drammensregionen	40
4.1 Befolkning i arbeidsdyktig alder frem mot 2040	40
4.2 Arbeidsstyrkens utdanningsnivå frem mot 2040	42
4.3 Arbeidsstyrkens fagkompetanse frem mot 2040	43
4.4 Ulike scenarioer for utvikling i kompetansetilbud	45
5 Fremtidens kompetanseetterspørsel i Drammensregionen	54
5.1 Hovedscenario for etterspurt arbeidskraft i Drammensregionen frem mot 2040	54
5.2 Vekstscenarioer for etterspurt arbeidskraft i Drammensregionen frem mot 2040	57
5.3 Kompetanseetterspørsel i Drammensregionen frem mot 2040	59
5.4 Endrede kompetansebehov innad i næringene	62
6 Fremtidens samlede kompetansegap i Drammensregionen	69
6.1 Det samlede kompetansebehovet i Drammensregionen	69
6.2 Det samlede gapet for ulik type kompetanse i Drammensregionen	70
6.3 Arbeidsmarkedets tilpasning på sikt	72
7 Konklusjoner og anbefalinger	74
7.1 Hovedutfordringer	74
7.2 Tiltak og anbefalinger for å løse fremtidens kompetanseutfordringer	76
8 Vedlegg A – Spørreundersøkelse	91

Sammendrag

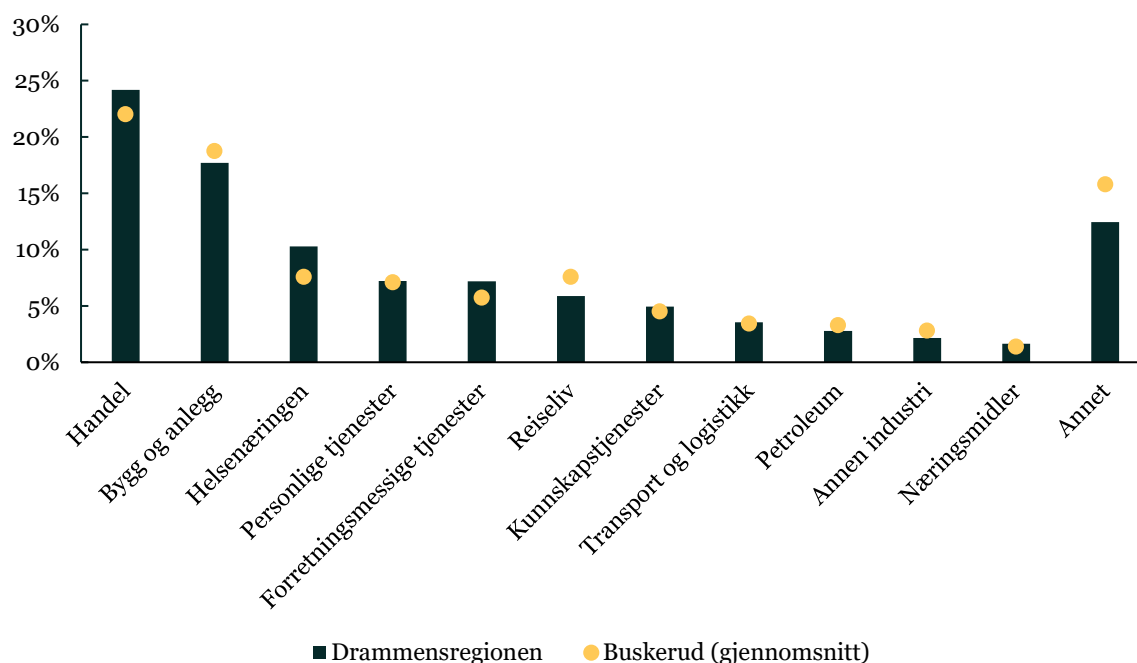
Drammensregionen står foran store strukturelle omstillinger frem mot 2040, drevet av både nasjonale og globale utviklingstrekk. Grønn omstilling og økt fokus på bærekraft vil endre etterspørselen etter varer og tjenester. Dette vil endre kompetansebehovet i etablerte næringer som bygg og industri, samtidig 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 Drammensregionen.*

Bygg, handel og helse dominerer næringslivskomposisjonen i Drammensregionen

I 2024 var det omtrent 91 000 sysselsatte i Drammensregionen. Om lag to tredjedeler jobber i privat næringsliv, mens resten er sysselsatt i offentlig sektor. Figuren under viser de største næringene i Drammensregionen målt i andel av sysselsetting i regnskapspliktige bedrifter.

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



Drammensregionen har et diversifisert næringsliv. Det mest påfallende ved figuren over er at regionen når det kommer til næringskomposisjon, er hvor lik Drammensregionen er Buskerud samlet. De største næringene er handelsnæringen og bygg- og anleggsnæringen, som sammen med helsenæringen¹ sysselsetter over halvparten av de ansatte i privat sektor. Omtrent én av ti sysselsatte i regionen jobber i helsenæringen, og store investeringer som Drammen Helsepark og nytt sykehus kan forsterke dette forholdet ytterligere. Handel og bygg og anlegg er preget av lav produktivitet, og det er derfor lav verdiskaping i regionen relativt til arbeidsstyrkens størrelse. Samtidig ligger det et betydelig potensial i å videreutvikle flere høyproduktive næringer, blant annet gjennom helsenæringen og tiltrekking av bedrifter innen IKT. Dette forsterkes av muligheter for høyt lønnende offentlige arbeidsplasser, som eksempelvis Statens Vegvesen sin IKT-divisjon som har flyttet til Drammen. Offentlig sektor er en sentral arbeidsgiver, med stor del av sysselsettingen i helse- og omsorg, i tillegg til undervisning og kommunal forvaltning.

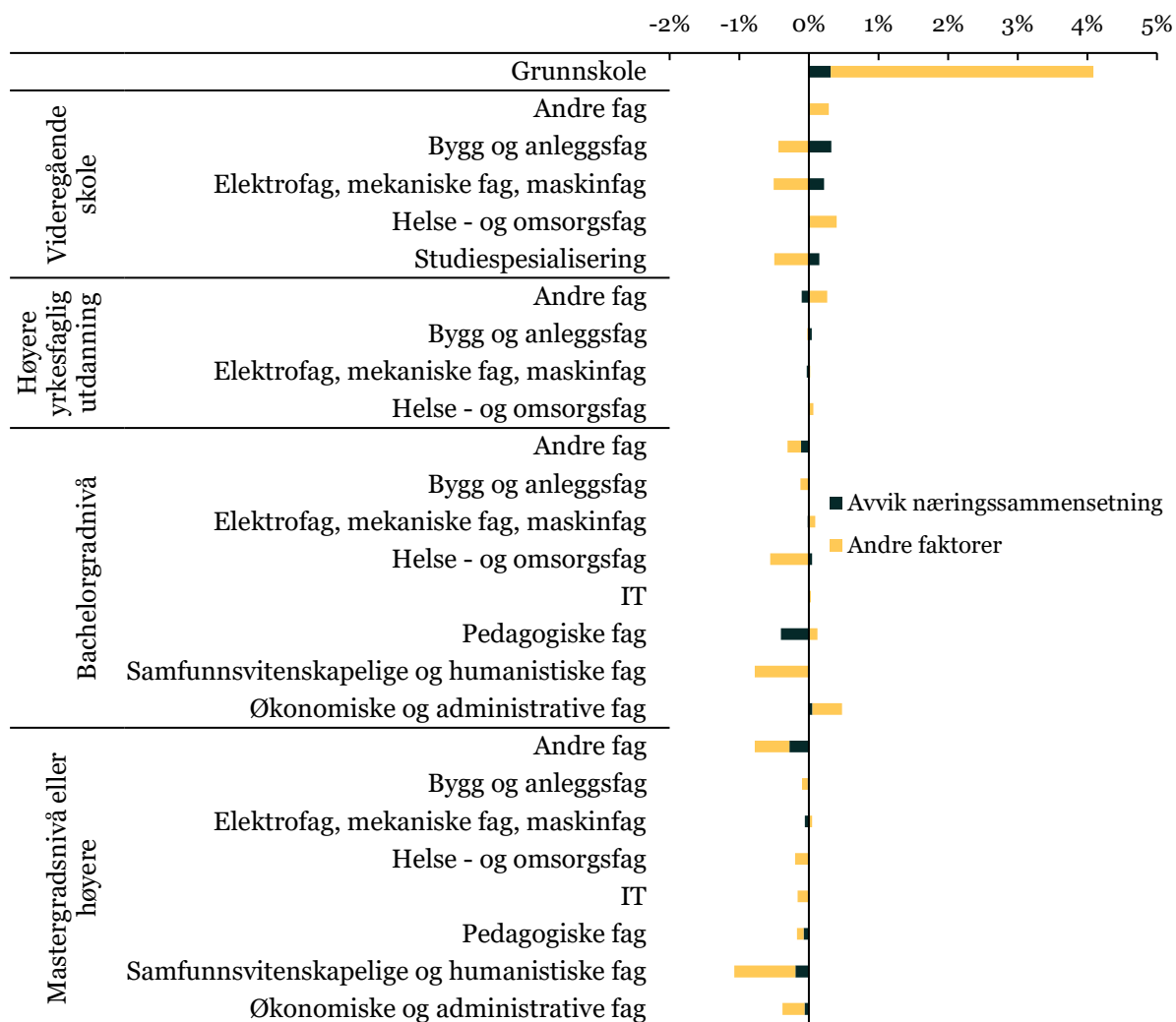
Drammensregionen har en kompetansesammensetning som er lik landet for øvrig og opplever netto utpendling blant høyt utdannet kompetanse

Kompetansesammensetningen henger tett sammen med næringslivskomposisjonen, og med en årsaks-virkningssammenhengen som går begge veier. Figuren under viser hvilke utdanningstyper som er over- og underrepresentert i Drammensregionen sammenlignet med landet. Den sorte delen av stolpen viser hvor mye av forskjellen som kan forklares av næringsstrukturen, mens resten skyldes andre forhold,

¹ Den private helsenæringen. Regnskapspliktige foretak som er representert i Menons regnskapsdatabase.

slik som utdanningsvalg og historiske trender som har påvirket hva slags kompetanse som bor i regionen.

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



Andelen personer i Drammensregionen med grunnskole som høyeste utdanning er fire prosentpoeng høyere enn landsgjennomsnittet. En høy befolkningsandel med innvandrerbakgrunn og en stor handelsnæring bidrar til dette kompetansebildet. Overordnet har Drammensregionen en lignende kompetansesammensetning som landet som helhet, men med noe færre personer med høyere utdanning. Forskjellen mellom næringslivssammensetningen til Drammensregionen og landet som helhet er derfor noe mindre enn for de andre kommuneregionene i Buskerud.

En betydelig del av arbeidsstyrken som er bosatt i Drammensregionen pendler ut av regionen og da særlig til Oslo, Asker og Bærum. Totalt pendler i overkant av 30 000 personer ut av Drammensregionen, mens rundt 20 000 pendler inn, noe som gir en netto utpendling på om lag 10 000 personer. Personer med høyere utdanning pendler oftere ut av regionen. Bosatte i Drammensregionen som har mastergrad eller høyere og som pendler ut av regionen utgjør 66 prosent av dagens arbeidsstyrke, mens kun 40 prosent pendler inn.

Drammensregionen har i dag kompetansegap innen fagarbeidere, helse- og omsorgspersonell

Flere aktører i både privat og offentlig sektor i Drammensregionen melder i dag om rekrutteringsutfordringer og mangel på arbeidskraft. Behovet er særlig stort innen helse- og omsorg, drevet både av en aldrende befolkning og etableringen av nytt Drammen sykehus med tilhørende helsepark. I privat sektor peker flere næringer på mangel på fagarbeidere, samtidig som regionen ønsker å tiltrekke seg flere kunnskapsintensive arbeidsplasser. Fra workshopene har vi fått et bilde om at mangel på fagarbeidere er særlig utfordrende.

Kompetansemangelen som oppleves i deler av Drammensregionen henger sammen med flere strukturelle forhold: netto utpendling av høyt utdannede til Oslo og en arbeidsstyrke der 21 prosent står utenfor arbeidslivet (utenforskinsandelen er 20,5 prosent på nasjonalt nivå). Regionen har en stor befolkning med innvandrerbakgrunn, der språkbarrierer, manglende formell utdanning og andre forhold kan bidra til lav yrkesdeltakelse. Bedriftene rapporterer likevel at de i stor grad inkluderer arbeidstakere med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, som eldre arbeidstakere og personer med svake norskkunnskaper. Til sammen skaper dette et arbeidsmarked med høy aktivitet, men med tydelige flaskehalser innen helse, fagarbeid og spesialisert kompetanse. Enkelte virksomheter strever med å dekke sine behov, også i perioder med stabil etterspørsel.

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

Figur C: Opprinnelsen blant personer som arbeider i Drammensregionen. Kilde: SSB, Menon Economics

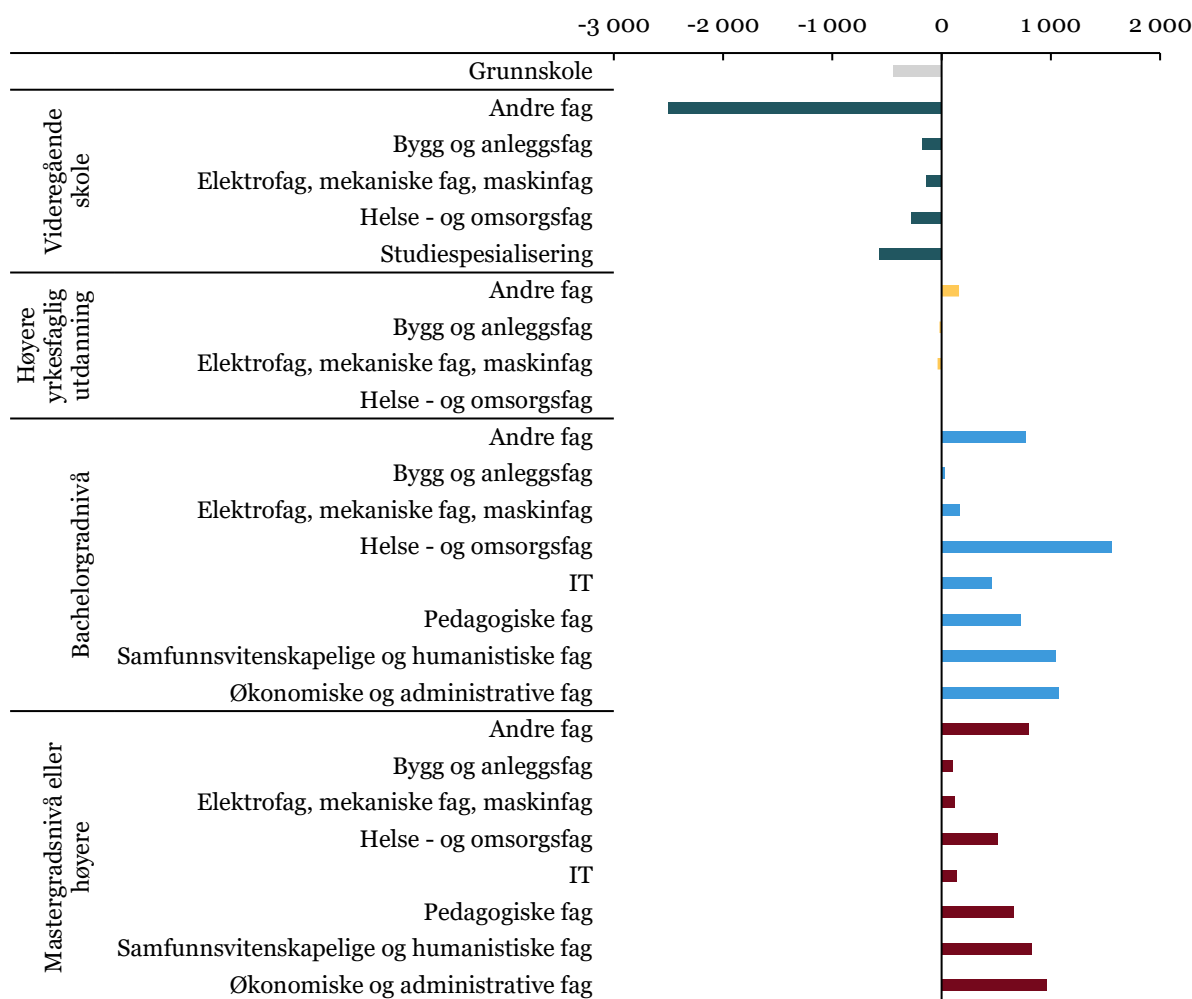


Tilflyttere er den største kilden til kompetanse i Drammensregionen. Vi definerer tilflyttere som personer som bodde i en annen kommuneregion ved 16 års alder. Én av tre som arbeider i Drammensregionen er også oppvokst i regionen. Selv om Drammensregionen har netto utpendling, er regionen også avhengig av folk som pendler inn. Én av fire som arbeider i regionen er pendlere. Figuren indikerer, at store deler av arbeidskraften utdannes utenfor regionen - de enten pendler inn, eller kommer har flyttet til fra andre regioner. Det betyr at kompetanseutfordringene ikke kan løses regionalt alene. Fremtidens kompetansetilgang har en sterk sammenheng med andre regioner

Drammensregionens tilbud av arbeidskraft vil øke med 7 prosent frem mot 2040

Befolkningen i arbeidsfør alder i Drammensregionen forventes å øke med 7 prosent frem mot 2040. Dette vil øke tilgangen på arbeidskraft i regionen med 5 900 personer frem mot 2040, og redusere et mulig fremtidig kompetansegap. Samtidig vil befolkningen preges av at det vil komme flere eldre og færre unge. Dette reduserer isolert sett tilgangen på nyutdannet kompetanse og øker behovet for å inkludere eldre arbeidstakere. Figuren under viser vår modells anslag på endringen i antall personer etter høyeste fullførte utdanning, fordelt på utdanningsgrupper, frem mot 2040.

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



Frem mot 2040 vil det gjennomsnittlige utdanningsnivået i Drammensregionen øke. Andelen med kun grunnskole, studiespesialiserende eller yrkesfag på videregående nivå vil falle, mens stadig flere tar bachelor- og mastergrad på tvers av fagområder. Dette vil bidra til en mer diversifisert kompetansemiks og høyere samlet utdanningsnivå i regionen. Innen helse og omsorg peker fremskrivingene på en tydelig vridning. Yrkesfaglig kompetanse innen helse og omsorg vil gå ned, mens tilgangen på høyskole- og universitetsutdannede sykepleiere og helsefaglige spesialister øker. Dette styrker kapasiteten i møte med økende etterspørsel etter helsekompetanse, men kan samtidig forsterke mangelen på helsefagarbeidere.

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

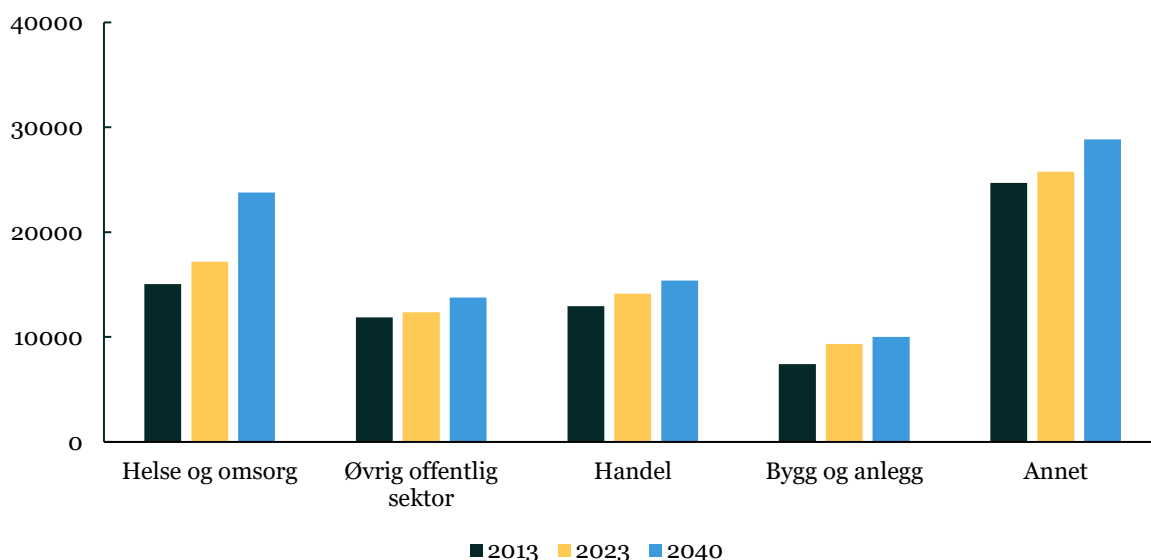
- **Redusert utenforskap:** En nedgang i personer som står utenfor arbeidsstyrken fra 21 til 18 prosent vil øke arbeidsstyrken med rundt 3 400 personer mot 2040.
- **Lavere fraflytting:** Dersom utflytting blant personer under 25 år reduseres med en fjerdedel, øker arbeidsstyrken med om lag 2 600 personer frem mot 2040. Scenariot 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 3 200 personer. Dette styrker i hovedsak tilgangen på arbeidskraft med lavere utdanning, men også med enkelte høyere utdannede.
- **Endrede utdanningsvalg:** Dersom flere unge i Drammensregionen velger lengre utdanningsløp, kan kompetansemiksen forskyves mot høyere utdanning og fag som IKT, økonomiske og administrative fag, samfunnsvitenskapelige og humanistiske utdanninger. Samtidig som det vil bli mindre kompetanse innen områder som er store i Drammensregionen i dag, som helse- og omsorgsfag. Konkret estimeres det en økning på om lag 2 060 personer med bachelorgrad og 7 260 personer med mastergrad eller høyere innen 2040, sammenlignet med dagens utdanningsprofil.

Frem mot 2040 ventes en vekst i kompetansetterspørselen i Drammensregionen vil øke med 17 prosent, drevet av økt etterspørsel i helse- og omsorgssektoren

Vi fremskriver næringslivet i Drammensregionen 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 peker vår modell på at privat og offentlig sektor vil etterspørre omtrent 13 000 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 ulike næringer og offentlig sektor.

Figur E: Etterspørsel etter arbeidskraft i Drammensregionens største næringer frem mot 2040.²
Kilde: Menons regnskapsdatabase, SSB.



Drammensregionen er den delen av Buskerud med sterkest befolkningsvekst. I 2040 anslås behovet for ansatte i (offentlig og pasientnær) helse og omsorg i Drammensregionen til rundt 24 000, en økning på om lag 6 600 fra i dag. Veksten drives av en aldrende befolkning, der antallet over 65 år øker med 43 prosent, samt en ytterligere vekst i antallet på Drammen sykehus og i den omkringliggende helseparken. Dette innebærer at helse- og omsorgssektoren vil bli en større andel av samlet sysselsetting. Offentlige tjenester som administrasjon, skole og kultur ventes å vokse med om lag 1 400

² Konseptet «fremtidig etterspørsel etter arbeidskraft» må tolkes med en viss varsomhet. Etterspørselen etter arbeidskraft vil være avhengig av utviklingen i tilbudet av arbeidskraft. Selv om det er betydelig rigiditeter i arbeidsmarkedet vil eventuelt ubalanse i markedet «løses» av prisen på arbeidskraft – altså lønnen. Om etterspørselen blir langt høyere enn tilbudet i en periode, vil det presse lønninger opp inntil det nivå at det ikke lenger er lønnsomt/mulig å ansette nye folk. Slike dynamiske likevektseffekter er ikke inkludert i vår analyse.

ansatte. Handelsnæringen anslås å vokse om lag 9 prosent, men trekkes ned av økt netthandel, endrede forbruksvaner og effektivisering.

Økt kompetansetterspørsel mot 2040 er hovedsakelig knyttet til personer med utdanningsbakgrunn innen helse og omsorg hvor vi anslår en samlet økning i etterspørselen på nærmere 4 900 personer frem mot 2040, på tvers av utdanningsnivåer. Øvrig offentlig sektor bidrar til økt etterspørsel etter høyere utdanning innen samfunnsvitenskap, pedagogikk, økonomi og administrasjon, mens næringslivet forsterker behovet for tekniske fag og IKT.

Vekst innen IKT og helseindustri kan gi ytterligere behov for arbeidskraft

Hovedscenarioet for sysselsetting i Drammensregionen bygger på befolkningsvekst og en videreføring av historiske næringstrender. Det betyr at vi ikke legger til grunn noen ekstraordinær vekst eller etablering av nye næringer. Samtidig har regionen flere særtrekk som kan skape sterkere vekstbaner, særlig innen IKT og helseindustri.

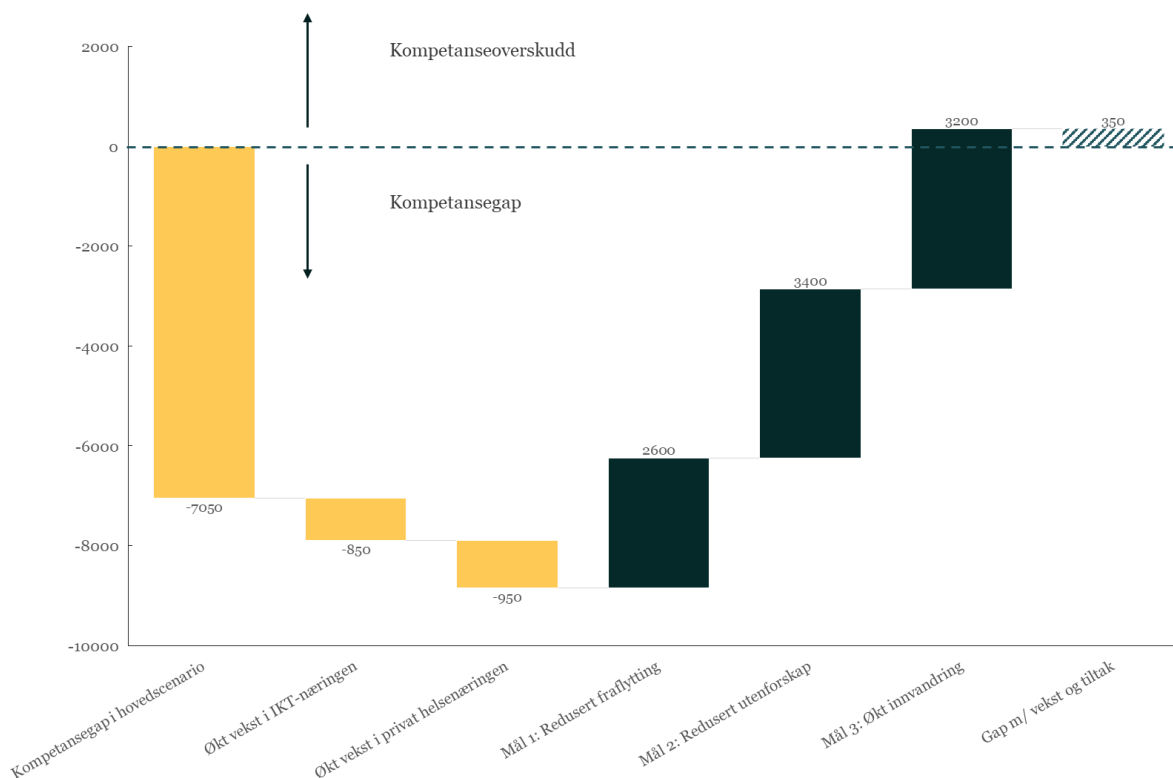
Drammen har de siste årene markert seg som et voksende knutepunkt for IKT- og teknologiselskaper, der etableringer fra aktører som Statens vegvesen, Sopra Steria og Capgemini bidrar til å bygge opp et miljø med kritisk kompetansemasse. Dersom utviklingen fortsetter i samme takt som de siste ti årene, vil IT-næringen kunne sysselsette rundt 1 200 personer i 2040. Dersom regionen lykkes med å matche vekstraten i Norges største IKT-kommuner og tiltrekke seg viktige nye bedrifter, kan behovet for sysselsetting i næringen øke med 850 personer relativt til vårt hovedscenario.

Helseindustrien peker seg også ut som et mulig vekstområde. Med nytt sykehus og en planlagt helse- og innovasjonsbydel, kan regionen utvikle et sterkt kompetansemiljø for helserelaterte tjenester og teknologi. Dersom Drammensregionen lykkes med å tiltrekke seg helseaktører med høy verdiskaping, kan sysselsettingen i helseindustrien øke ytterligere. Vi anslår at et slikt scenario kan resultere i om lag 1 400 sysselsatte innen helseindustrien i 2040, som er om lag 950 flere enn i vårt hovedscenario. Dette vil skape arbeidsplasser med høye kompetansekrav, særlig innen teknologi, forskning og innovasjon. Vekst innen helseindustrien vil også gi økt etterspørsel etter helse- og omsorgskompetanse hvor det allerede eksisterer et kompetansegap.

Drammensregionen har fylkets lavest kompetansegap

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

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



Som figuren viser, tilsier våre fremskrivninger at det i et hovedscenario vil være et underskudd på rundt 7 050 personer i Drammensregionen i 2040. Dette underskuddet vokser til nesten 9 000 sysselsatte om man lykkes med vekstscenarioene innen helseindustri og IKT-næringen. På andre siden vil målrettede tiltak innen de tre mål om å øke arbeidsstyrken kunne lukke gapet frem mot 2040. Det resulterende gap er på 350 – så å si balanse.

Her skiller Drammensregionen seg fra de andre kommuneregionene i Buskerud, hvor redusert fraflytting, økt innvandring og redusert utenforskap ikke kan dekke kompetansegapet dersom man lykkes med sine vekstscenarioer. Selv om hovedscenarioet viser Drammensregionens kompetanseutfordringer, er de altså mindre enn de øvrige kommuneregionenes.

Fremskrivingene i hovedscenarioet viser at Drammensregionen i 2040 vil mangle flest arbeidstakere med videregående som høyeste utdanning. Årsaken er at stadig flere tar høyere utdanning samtidig som etterspørselen etter fagarbeidere vokser. Mangelen blir størst innen helsefag på videregående og bachelor nivå, noe som kan påvirke både kommunale tjenester og satsingen på helseindustri. Samtidig forventes et overskudd av høyt utdannede innen økonomi og administrasjon, et resultat av flere kandidater enn det arbeidsmarkedet etterspør. Dette gir en todelt utfordring: knapphet på arbeidskraft i yrkesfaglige utdanninger kombinert med overskudd i enkelte akademiske fag.

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

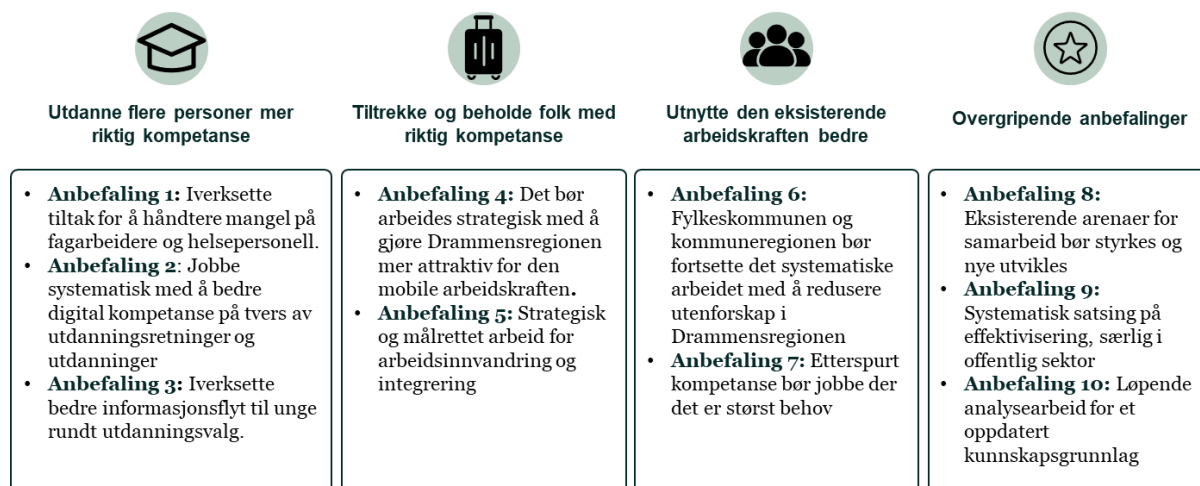
Basert på våre kvantitative fremskrivninger, intervjuer, spørreundersøkelse, workshops og litteraturstudie, finner vi at de største utfordringene Drammensregionen står overfor i dag og i fremtiden er følgende:

- **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 7 050 arbeidere i hovedscenariot og enda mer i vekstscenariene. Selv om den er vesentlig også i Drammensregionen, er denne utfordringen mindre enn i de øvrige kommuneregionene i Buskerud.
- **Tilgang på helsepersonell er særlig utsatt.** Behovet for helsepersonell forventes å vokse fremover. Våre fremskrivninger viser at gapet vil være omtrent 3 100 personer i hovedscenariot.
- **Særlig mangel på fagarbeidere i enkelte næringer.** Regionen har en bred næringsstruktur, som gjør at det ikke bare er én type fagarbeidere det er behov for. Tilførselen av fagarbeidere har vært bedre de siste årene, men behovet er forventet å vokse fortere enn tilbudet frem mot 2040.
- **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.

Et interessant funn i seg selv er likheten mellom utfordringene i Drammensregionen og de andre kommuneregionene i Buskerud. Dette ser vi også på tvers av workshopene vi har gjennomført i hver kommuneregion, der 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 strategiske tema som det er særlig viktig å arbeide med fremover. Innenfor hver av disse ti mer generelle anbefalingene, kommer vi i anbefalingskapittelet med mer konkrete tiltak som representerer måter å gjennomføre de overordnede anbefalingene på. I figuren under viser vi disse ti anbefalingene sammen med hvilket tema de håndterer.

Figur G: 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 Drammensregionen, 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.³ 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 Drammensregionen. 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**

³ 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 bote 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 fylkeskommunene, 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 tema⁴, 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

⁴ 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 rekordnivåer⁵, som i stor grad er drevet av Kinas massive investeringer i fornybar energi.⁶ 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 2024⁷. Økonomiske og regulatoriske hindringer, som høye kostnader, svak lønnsomhet og endrede støtteordninger, har ført til stans i store batterifabrikker og prosjekter innen grønn stålproduksjon.⁸ 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.

⁵ BloombergNEF (2025). *Energy Transition Investment Trends*. Tilgjengelig [her](#).

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

⁷ Deconinck, C. (2025). "Almost on in five" European hydrogen projects scrapped in 2024. Tilgjengelig [her](#).

⁸ 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 oljefyring⁹, som trådte i kraft i 2020, og forbudet mot bruk av gass til byggtørk¹⁰, 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 2040.¹¹ I tillegg er det varslet krav om lavutslipps- eller nullutslippsløsninger i offentlige anskaffelser, blant annet i bygg- og anleggssektoren.¹² 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.¹³

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).¹⁴ 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

⁹ Miljødirektoratet (2020). Forbud mot oljefyring fra 2020. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰ Regjeringen (2025). Kutter i fossile utslipp på byggeplasser. Tilgjengelig [her](#).

¹¹ Regjeringen (2024). Norge er elektrisk. Tilgjengelig [her](#).

¹² Miljødirektoratet (2025). Minimumskrav i offentlige bygge- og anleggsanskaffelser. Tilgjengelig [her](#).

¹³ Menon (2025). Klimaomstilling i Bergen kommune. Tilgjengelig [her](#).

¹⁴ Regjeringen (2025). Bærekraftsrapportering. Tilgjengelig [her](#).

vil dermed kreve både teknisk og administrativ kompetanse, og forsterke behovet for tilpassede utdannings- og opplæringstilbud 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 produktivitsvekst, 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 produktivitsgevinster 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 produktivitsgevinster, 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 produktivitsgevinster 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 IKT-kompetanse.¹⁵ 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.¹⁶ Dette er noe lavere enn for Norge som helhet, hvor det forventes en vekst på 6,7 prosent frem mot 2040.¹⁷

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 omverdensanalyse¹⁸. 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 2040.¹⁹ 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–

¹⁵ NHO (2024). Kompetansegapet fremdeles stort i vår region. Tilgjengelig [her](#).

¹⁶ SSB (2025). Regionale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

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

¹⁸ Nav (2023). Navs omverdensanalyse 2025-2035. Tilgjengelig [her](#).

¹⁹ SSB (2025). Regionale befolkningsframskrivninger. Tilgjengelig [her](#).

18-åringer ventes å falle med 7,3 prosent i Buskerud frem mot 2034, mot en reduksjon på 3 prosent nasjonalt.²⁰

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 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.²¹ Tilsvarende andel for Norge som helhet er 17 prosent.²² 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 dag²³. 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.²⁴

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.²⁵ 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

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

²¹ 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](#).

²² Det bor 965 000 innvandrere i Norge som helhet.

²³ SSB (2022). Økonomi og levekår for lavinntektsgrupper 2022. Tilgjengelig [her](#).

²⁴ Buskerud fylkeskommune (2024). Buskerud i korte trekk. Tilgjengelig [her](#).

²⁵ Buskerud fylkesting (2024). Med hjerte for Buskerud - Regional planstrategi for Buskerud 2024- 2027. Tilgjengelig [her](#).

situasjon i over to år.²⁶ 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.**²⁷ Også nasjonalt er ledigheten høyere blant personer med lavt utdanningsnivå. 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.²⁸

Ulikhet og utenforskap henger sammen: nasjonalt lever nær **48 prosent av husholdninger uten arbeidsinntekt i fattigdom.**²⁹ 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.³⁰ 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.³¹ 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

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

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

³⁰ SSB (2021). Barn i vedvarende lavinntekt klarer seg litt dårligere i utdanning og arbeid. Tilgjengelig [her](#).

³¹ Etterretningstjenesten (2024). Endrede sikkerhetspolitiske rammebetingelser. Tilgjengelig [her](#).

lav kompleksitet og høy råvareandel.³² 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 siste årene. Dette gjør det enda vanskeligere å kapre tilbake de markedsandeler norsk eksporttrettet næringsliv har tapt til både vestlige og asiatiske land de siste 20 årene.³³

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.

³² Menon (2025). Eksportmeldingen 2025. Tilgjengelig [her](#).

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

2 Dagens arbeidsmarked og næringsliv i Drammensregionen

I 2024 var det 91 000 sysselsatte i Drammensregionen. Om lag to tredjedeler jobber i privat næringsliv, mens resten er sysselsatt i offentlig sektor. Næringslivet i regionen er mangfoldig, der handel, bygg og anlegg og helse og omsorg er store næringer. Andelen med grunnskolen som høyeste fullførte utdanning er høyere enn resten av landet. Gjennomgående, har regionen noen færre sysselsatte med høyere utdanning. Dette skyldes blant annet en høy innvandringsandel. En annen årsak kan være at utdanningstilbudet innen høyere utdanning historisk sett har vært lavt i regionen.

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

2.1 Arbeidsmarkedet i Drammensregionen

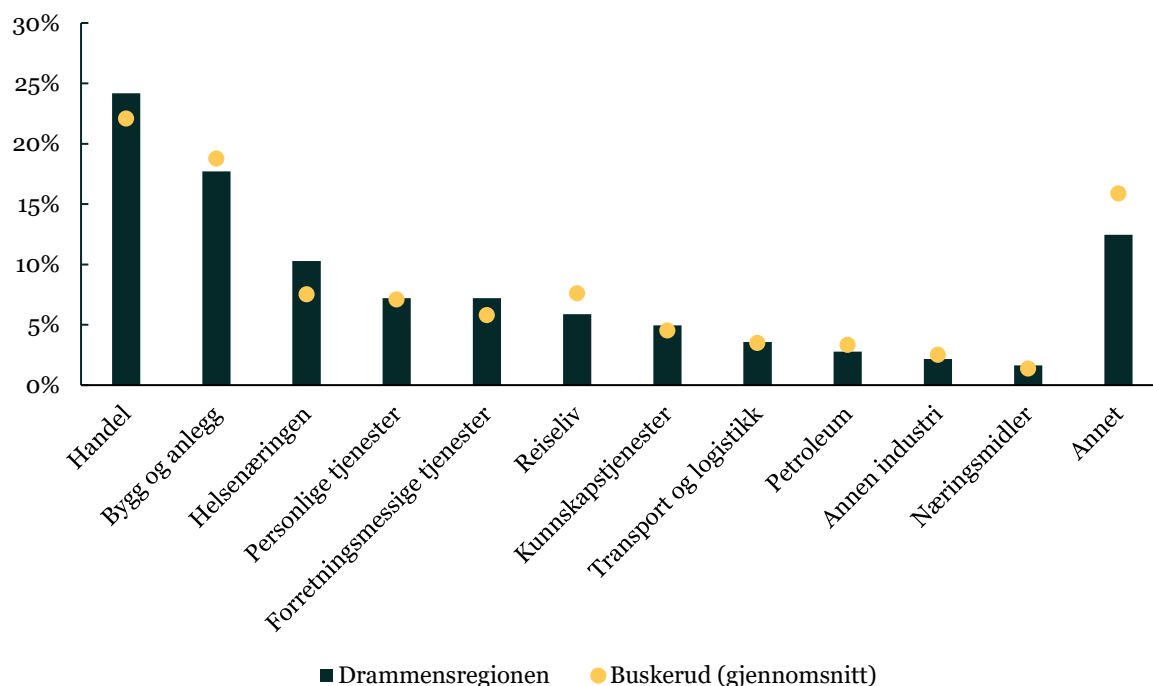
Drammensregionen er den største av de fire kommuneregionene i Buskerud målt i antall innbyggere og størrelsen på arbeidsstyrken. I 2024 var det 91 000 sysselsatte i regionen.³⁴ Av disse jobbet to tredjedeler i privat næringsliv, og resten i offentlig sektor.

Næringslivet i Drammensregionen er bredt sammensatt, med både tradisjonelle industriarbeidsplasser, moderne kunnskapsintensive tjenester og et stort innslag av handel og bygg-

³⁴ SSB (2024). 134720: Sektor- og næringsfordeling for sysselsatte (15-74 år). 4. kvartal 2008 – 2024. Tilgjengelig [her](#).

og anleggsvirksomhet. Figuren under viser de største næringene i Drammensregionen målt i antall sysselsatte.

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



Som vi ser av figuren, sysselsetter handels- og bygg- og anleggsnæringen flest personer i Drammensregionen. Sammenlignet med resten av Buskerud, er det flere som jobber i handelsnæringene og i forretningsmessige tjenester, relativt til arbeidsstyrken som helhet. Omtrent én av ti sysselsatte jobber i den private helsenæringen, som vist i figuren. Til sammen sysselsetter handels-, bygg- og anleggs-, og helsenæringen³⁵ mer enn halvparten av alle sysselsatte i privat næringsliv i Drammensregionen. I Lier, har landbruk, frukt- og gartnervirksomhet et betydelig avtrykk, selv om næringen ikke er kommet frem blant de største næringene i regionen, vist i figuren over.

Flere av de viktigste næringene i Drammensregionen, som handels- og bygg- og anleggsnæringen, kjennetegnes av relativt lav arbeidskraftsproduktivitet.³⁶ Det bør derfor være et mål for Drammensregionen å øke produktiviteten i næringslivet fremover. Dette kan gjøres på ulike måter. For det første kan man øke produktiviteten i næringene som sysselsetter flest i dag. I denne sammenheng er *digitalisering* et nøkkelord. I handelsnæringer gir stadige forbedringer i kunstig intelligens og sensorteknologi et potensiale for produktivitetsvekst, for eksempel gjennom autonome lagre og automatiserte logistikkprosesser. Bygg- og anleggsbransjen 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.

For det andre kan man legge til rette for nye, mer produktive næringer. Drammensregionen har flere særtrekk som gir regionen et solid grunnlag for å kunne gjøre nettopp dette. I forbindelse med det nye sykehuset, skal Drammen helseparken fylles med helserelaterte virksomheter. Særlig helseindustrien kjennetegnes av høy produktivitet, og dersom man lykkes med en satsing her, vil det bringe med seg

³⁵ Uloha AS står for en stor andel av de sysselsatte i den private helsenæringen i Drammen.

³⁶ Med arbeidskraftsproduktivitet menes verdiskaping per sysselsatt.

flere høyproduktive arbeidsplasser til regionen. Kompetansearbeidsplasser, for eksempel i IKT-næringen, er også preget av høy produktivitet. Den norske IT-næringen er konsentrert i og omkring hovedstadsområdet. De siste årene, har samtidig flere av IT-bedriftene også etablert kontorer i Drammen. For eksempel, åpnet Sopra Steria sitt Drammenskontor i 2022. Her kan det også være mulige synergier mot teknologimiljøene i Kongsberg. En fremvekst av flere kompetansearbeidsplasser i Drammen, for eksempel innen IKT, vil være en annen kilde til økt produktivitet i regionen.

Offentlig sektor er også en viktig arbeidsgiver. 21 prosent av de sysselsatte jobber innen helse- og omsorgstjenester.³⁷ Åpningen av Drammen sykehus forventes å bringe med seg enda flere offentlige arbeidsplasser. Omtrent 7 prosent av de sysselsatte jobber i undervisning, og omtrent 5 prosent i offentlig administrasjon, der kommunene og fylkeskommunen er en viktig arbeidsgiver.

2.2 Arbeidsstyrkens kompetanseprofil

Næringslivssammensetningen henger tett sammen med kompetansen i enhver kommuneregion. Denne årsaks-virkningssammenheng 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 Drammensregionen sammenlignet med landet som helhet. Konkret viser figuren hvordan andelen personer i hver utdanningsgruppe i Drammensregionen skiller seg fra tilsvarende andel nasjonalt. 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.

Om utdanningsgrupperingen i denne rapporten:

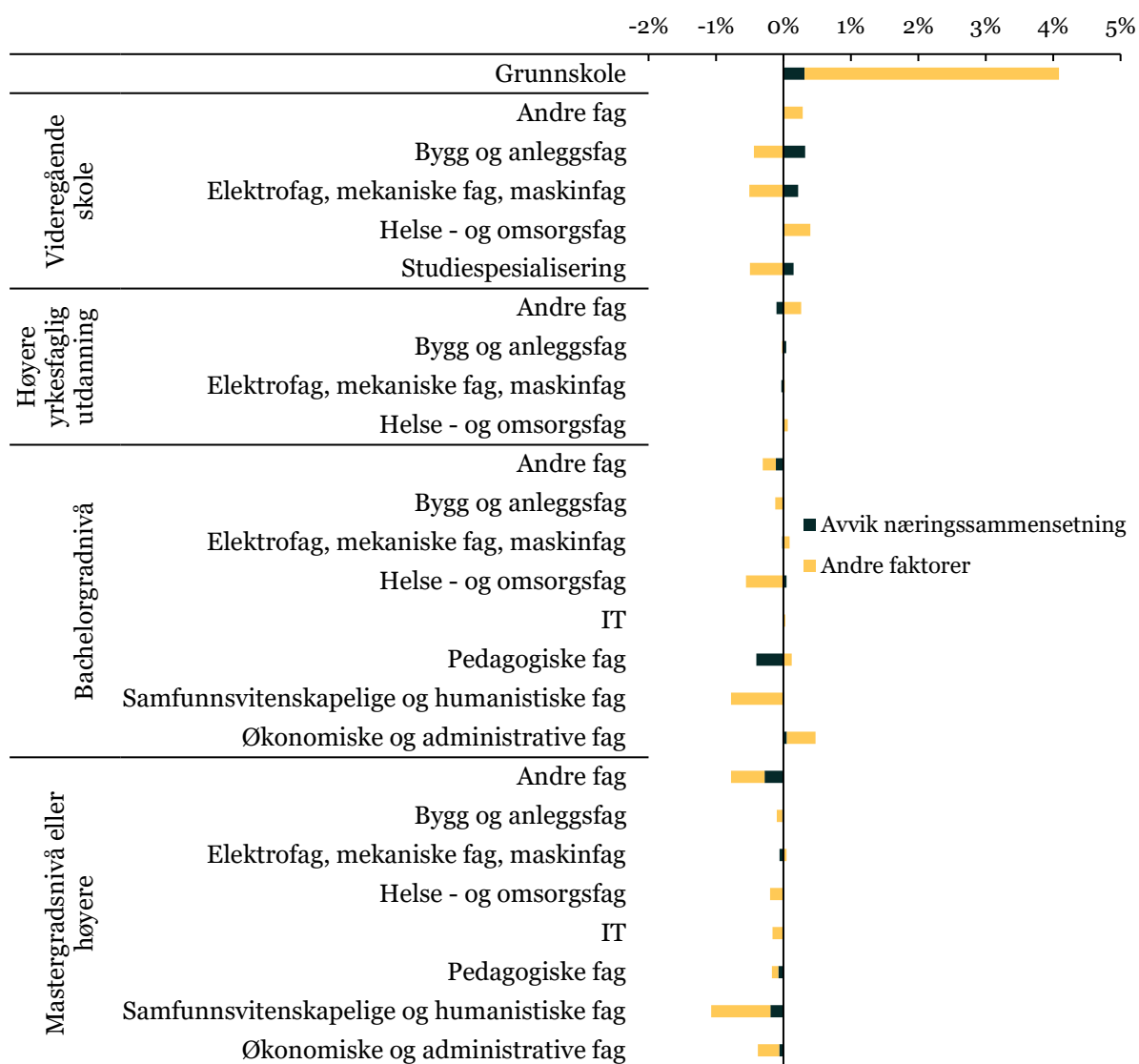
I figuren under er utdanningsretningene kategorisert etter utdanningsnivå og fagretning. Inndelingen bygger på SSB sin standard for utdanningsgruppering (NUS). Fagretningene vi har valgt å fokusere på, er inspirert av utdanningsgruppene som ble brukt da Cappelen et. al gjorde sine framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsetting på nasjonalt nivå.⁶⁶³⁸ I tillegg, har vi valgt å trekke ut høyere yrkesfaglig utdanning ved fagskolene som egen utdanningskategori.⁶⁷³⁹

³⁷ SSB (2024). 13470: Næringsfordeling (5-siffrnivå) blant sysselsatte. 4. kvartal (K) 2008 – 2024. Tilgjengelig [her](#).

³⁸ Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020). «Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

³⁹ 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 anleggsgfag eller elektrofag, mekaniske fag og maskinfag, er lagt til kategorien for andre fag.

Figur 2-2: Kompetansesammensetningen i Drammensregionen. Prosentpoeng avvik fra landsgjennomsnittet. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Andelen personer i Drammensregionen som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning er fire prosentpoeng høyere enn landsgjennomsnittet. Denne tendensen skyldes i stor grad at Drammensregionen har en høy innvandringsandel. Ellers, ligner kompetansesammensetningen i Drammensregionen landet for øvrig.

Gjennomgående, har Drammensregionen marginalt færre innbyggere med høyere utdanning. Vi ser at næringssammensetningen, i sort, bare delvis forklarer dette mønsteret. Også *innad* i næringer ansetter man altså i noe mindre grad personer med høyere utdanning enn i landet som helhet.

Det er også verdt å merke seg at handelsnæringen ikke fullt ut gjenspeiles i grafen, selv om de er viktige næringer i Drammensregionen. Dette er fordi disse næringene i mindre grad ansetter folk med

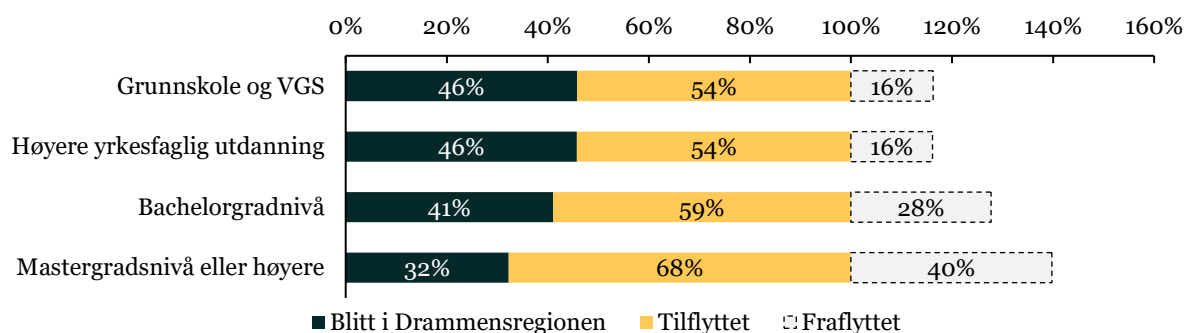
spesialisert utdanning, men også at de relevante spissede utdanningsløpene er små utdanningskategorier nasjonalt sett, som her vil inngå i «andre fag».

2.3 Pendler- og flyttestrømmer i Drammensregionen

Flytting og pendling mellom regioner påvirker tilgangen på kompetanse lokalt. Fraflytting reduserer det regionale kompetansetilbudet, mens tilflytting tilfører ny kompetanse og kan endre kompetansesammensetningen. Drammensregionen er preget av mobilitet. Av dagens arbeidsstyrke i Drammensregionen har 43 prosent røtter fra regionen⁴⁰ mens 57 prosent er tilflyttere. Når tilflyttere har en annen kompetanseprofil enn dem som allerede bor i regionen, endres den samlede kompetansestrukturen.

I tillegg har omtrent 21 980 personer med røtter i Drammensregionen 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 Drammensregionen (blitt i Drammensregionen), 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 Drammensregionen fordelt på de med røtter i regionen (Blitt i Drammensregionen), de som har flyttet til regionen og de som er fraflyttet. Kilde: Microdata.no, Menon Economics.



Figuren over viser at over 68 prosent av arbeidstakerne med mastergrad eller høyere er tilflyttere, og 41 prosent for dem med bachelorgrad. Størst andel personer med røtter fra Drammensregionen finner vi blant personer med videregående skole, grunnskole og høyere yrkesfaglig utdanning som høyeste utdanning med 46 prosent.

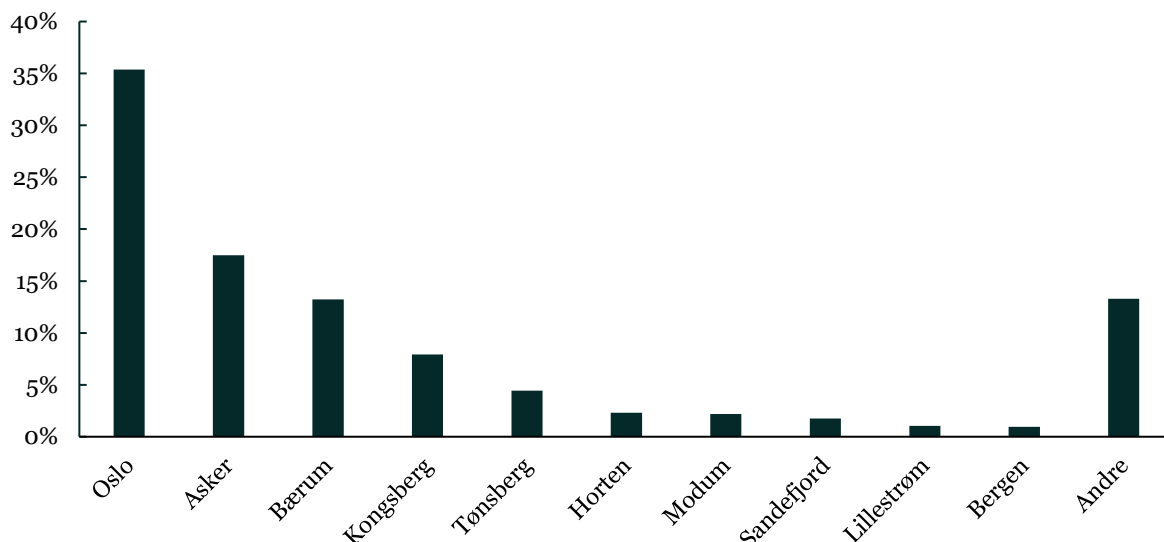
Årsaken til dette mønsteret er at blant de som vokste opp i Drammensregionen og i dag er i arbeid, har 55 prosent med mastergrad eller høyere flyttet ut, sammen med rundt 40 prosent av dem med bachelorgrad. Til sammenligning har bare 26 prosent med videregående skole, grunnskole eller høyere yrkesfaglig utdanning som høyeste utdanning forlatt regionen. Denne skjevheten i fraflytting innebærer at Drammensregionen 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

⁴⁰ Personer med bosted i Drammensregionen ved 16 års alder, som fortsatt er bosatt i regionen.

forutsetter høy kompetanse. Samtidig utgjør dette et potensiale for Drammensregionen om man lykkes i å hindre fraflytting.

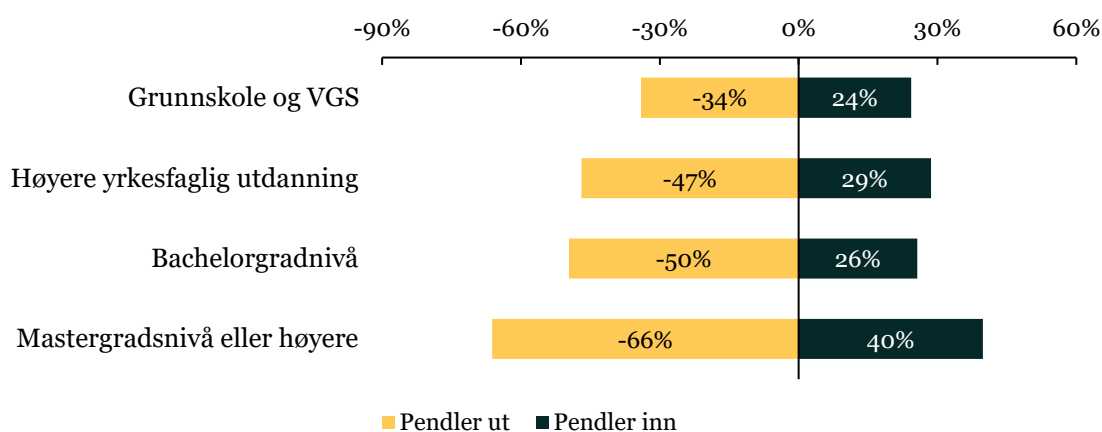
En annen form for kompetanseutveksling skjer gjennom pendling til og fra regionen. Om lag 35 prosent av de som bor i Drammensregionen pendler ut, og regionen er derfor preget av betydelig mobilitet.⁴¹ I figuren under viser vi hvilke kommuner bosatte i Drammensregionen pendler til.

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



Utpendlingen går hovedsakelig til Oslo, Asker og Bærum. Totalt pendler i overkant av 30 000 personer inn til Drammensregionen, mens rundt 20 000 pendler ut, noe som gir en netto utpendling på om lag 10 000 personer.⁴² Figuren under viser dette pendlingsmønsteret fordelt etter utdanningsnivå.

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



Figuren viser at andelen som pendler inn er relativt stabil på tvers av utdanningsnivåer under masternivå, og utgjør om lag 24-29 prosent av arbeidsstyrken. Samtidig pendler 34 prosent av de med

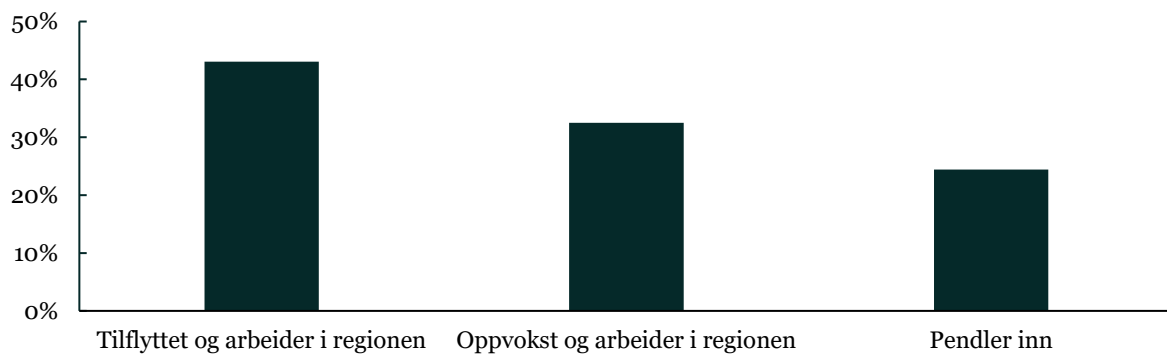
⁴¹ SSB (2024). Tabell 03321: Sysselsatte (15-74 år) per 4. kvartal. Pendlingsstrømmer, etter arbeidsstedskommune, statistikkvariabel, år og bostedskommune. Tilgjengelig [her](#).

⁴² SSB (2023). Tabell 03321: Sysselsatte (15-74 år) per 4. kvartal. Pendlingsstrømmer, etter arbeidsstedskommune, statistikkvariabel, år og bostedskommune. Tilgjengelig [her](#).

grunnskole og VGS som høyeste utdanning ut av regionen mens 47-50 prosent av dem med høyere yrkesfaglig utdanning eller bachelorgrad ut av Drammensregionen. For personer med mastergrad eller høyere ser vi imidlertid større mobilitet, med høyere andeler både inn- og utpendling. 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 Drammensregionen i dag kommer fra.⁴³

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



Tilflyttere er den største kilden til kompetanse i Drammensregionen. Vi definerer tilflyttere som personer som bodde i en annen kommuneregion ved 16 års alder. Én av tre som arbeider i Drammensregionen er også oppvokst i regionen. Selv om Drammensregionen har netto utpendling, er regionen også avhengig av folk som pendler inn. Én av fire som arbeider i regionen er pendlere. Figuren indikerer, at store deler av arbeidskraften utdannes utenfor regionen - de enten pendler inn, eller har flyttet til 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

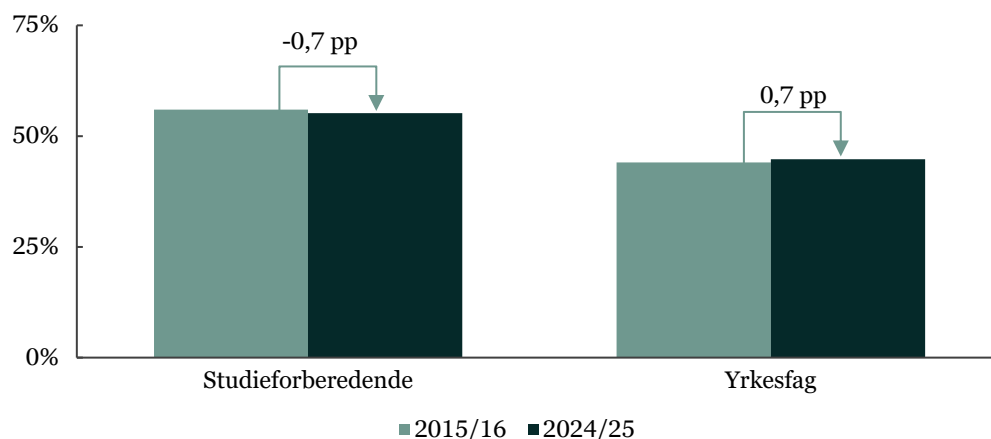
Drammensregionen har fem offentlige videregående skoler: Drammen videregående skole, Lier videregående skole, Åssiden videregående skole, St. Hallvard videregående skole og Eiker videregående skole. Ved Drammen videregående skole tilbys studiespesialisering, idrettsfag med toppidrett, kunst, design og arkitektur, samt salg, service og reiseliv. Åssiden videregående skole er regionens største miljø for yrkesfag, med tilbud blant annet innen bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, teknologi- og industrifag, restaurant- og matfag, helse- og oppvekstfag, informasjonsteknologi og medieproduksjon, medier og kommunikasjon, og frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, samt påbygging til generell studiekompetanse. Tilbudene treffer særlig kompetansebehov i bygg, industri, energi og servicenæringer. Lier videregående skole har også en rekke utdanningstilbud innen yrkesfaglig utdanning som elektro og datateknologi, helse- og oppvekst, salg, service og reiseliv og påbygging til generell studiekompetanse. St. Hallvard videregående skole tilbyr studiespesialisering, idrettsfag og musikk, dans og drama, i tillegg til et toppidrettstilbud. Eiker videregående skole tilbyr studiespesialisering og yrkesfag innen helse- og oppvekstfag og salg, service og reiseliv, i tillegg til

⁴³ Andelen som pendler inn og som bor og arbeider i regionen er hentet fra o3321: 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.

minoritetsspråklige og tilrettelagte tilbud. Drammen har også flere private videregående skoler som tilbyr studiespesialisering. Akademiet har tre private videregående skoler i Drammen, Sonans har et privatisttilbud, mens Briskeby VGS er en statlig skole med tilbud for elever med nedsatt hørsel. Regionen tilbyr også videregående opplæring for voksne.⁴⁴

Andelen elever som velger yrkesfag har økt noe de siste ti årene, men er fortsatt lavere enn landsgjennomsnittet. I 2024 gikk 45 prosent av Vg1-elevene i Drammensregionen et yrkesfaglig løp, mot 51 prosent nasjonalt. Det er imidlertid vanlig at mer sentrale områder har en lavere andel elever som går yrkesfag.⁴⁵ I figuren under viser vi hvordan andelen elever på henholdsvis studieforberevende 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 Drammensregionen, etter skolested. Kilde: Udir, Buskerud fylkeskommune, Menon Economics.



Som vist i figuren, har andelen elever som velger yrkesfag i regionen økt med 0,7 prosentpoeng i perioden. Dette reflekterer en generell dreining i retning av mer praksisorienterte utdanningsløp, i tråd med arbeidslivets etterspørsel etter fagutdannet arbeidskraft. Sammenlignet med de andre kommuneregionene i Buskerud er det relativt få som går yrkesfaglig utdanning på Vg1 i Drammensregionen med 45 prosent relativt til 49 prosent i Hallingdal, 58 prosent i Kongsbergregionen og 59 prosent i Ringeriksregionen.

Intervjuene peker på høy interesse for yrkesfag, særlig helse- og oppvekstfag, elektro og datateknologi samt salg, service og reiseliv, mens bygg- og anlegg, restaurant- og matfag og frisørfag har hatt svakere søkning. Økt etterspørsel etter læringer fra næringslivet etter pandemien har samtidig gjort overgangen til lære noe lettere for flere elever. I Drammensregionen er Drammen sykehus en stor arbeidsgiver som bidrar til helse- og oppvekstfag sin popularitet.

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.⁴⁶ I figuren under viser

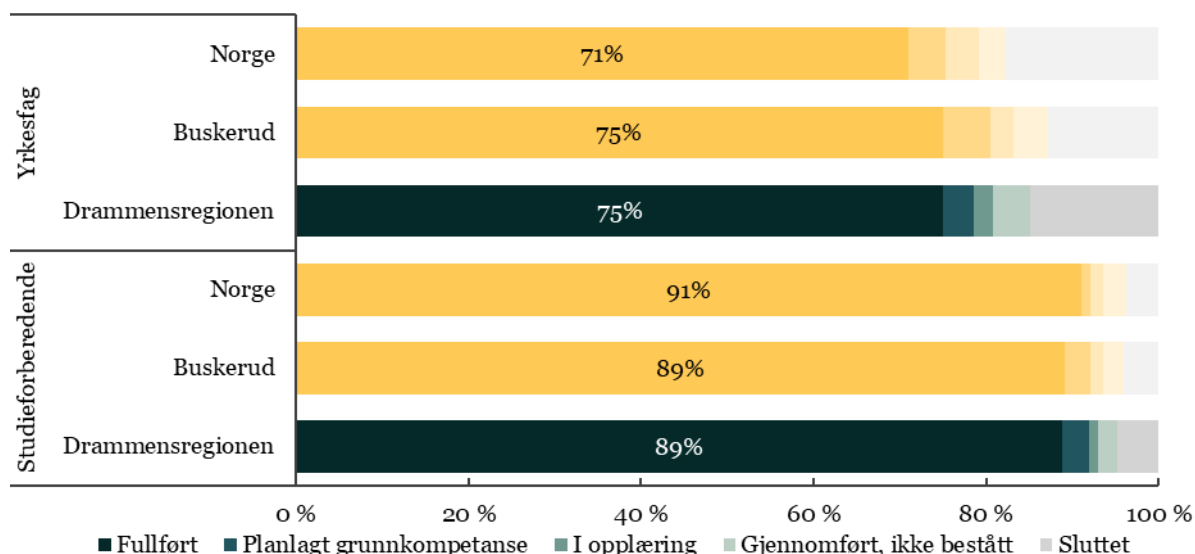
⁴⁴ Åssiden videregående skole har videregående opplæring for voksne.

⁴⁵ SSB (2023). «Elever i distriktene velger oftere yrkesfag». Tilgjengelig [her](#).

⁴⁶ NOU 2018: 2 (2018). «Fremtidige kompetansebehov I». Tilgjengelig [her](#).

vi gjennomføringsgraden til elevene i Drammensregionen 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 Drammensregionen på et høyere nivå enn det nasjonale gjennomsnittet for yrkesfaglige utdanningsløp, men lavere enn for studieforberevende utdanningsløp. Samtidig skiller ikke Drammensregionen seg fra Buskerud, som indikerer et fungerende skoletilbud og et utdanningssystem som evner å følge opp elevene gjennom videregående i samme grad som fylket for øvrig.

2.4.2 Høyere utdanning i regionen

Høyere utdanning i Drammensregionen er særlig sentrert rundt Universitetet i Sørøst-Norge (USN) som har en stor campus i Drammen med profesjonsutdanninger og disiplinfag. Sentrale tilbud er grunnskolelærere, barnehagelærere, sykepleiere, radiografi, statsvitenskap og økonomi/ledelse. Campus er lokalisert på Papirbredden med nærhet til bykjerne og praksisfelt, og profilerer seg på praksisnære profesjonsløp.

2.4.3 Etter- og videreutdanning i regionen

Etter- og videreutdanning er ikke den viktigste driveren bak strukturelle endringer i utdanningstilbudet, men spiller en stadig viktigere rolle i hele Buskerud. Både nasjonale signaler, som NOU 2020:2 om livslang læring og NOU 2025:2 om partssamarbeid for kompetanseutvikling i arbeidslivet. Flere arbeidsgivere i regionen understreker også behovet for kompetansepåfyll blant ansatte, spesielt innen digitale og tekniske ferdigheter. Slikt tilbud leveres primært av USN (videreutdanninger i relevante profesjoner) og fagskolen Diakonova. Fagskolen Diakonova tilbyr høyere yrkesfaglig utdanning, men har også utdanningsprogrammer på deltid som kan kombineres med arbeid. Særlig har fagskolen utdanningstilbud innen helse, ledelse, logistikk og regnskap.

2.4.4 Samarbeids- og innovasjonsarenaer i kompetanseøkosystemet

Utdanningsinstitusjoner, næringsliv, offentlige aktører og frivillig sektor spiller ulike, men gjensidig avhengige roller i Drammensregionens kompetanseøkosystem. Regionen har både formelle og uformelle samarbeidsarenaer som styrker utviklingen av kompetanse og innovasjon, men aktørene

peker på at initiativene i liten grad er koordinert. 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.

Statsforvalteren har etablert et kompetansenettverk som legger til rette for erfaringsdeling og samarbeid på tvers av kommuner. Det interkommunale politiske rådet fungerer som en sentral møteplass for strategiske prioriteringer og felles prosjekter. Det er også planer om å etablere en inkubator i Drammensregionen, som også drar nytte av de eksisterende innovasjonsmiljøene i Kongsberg, og en søknad er alt levert til Siva. I intervjuer og workshop fremheves det at Drammensregionen mangler betydelige gründer- og innovasjonsmiljøer. Noe som kan ha innvirkning på byens attraktivitet for høyere utdannede. I workshopen løftes det eksisterende initiativet «Drammen Works» frem, som tilbyr både kontorlokaler og nettverksbygging for gründerne.

På utdanningssiden har regionen et bredt og differensiert tilbud av både studiespesialiserende og yrkesfaglig utdanning, med Åssiden videregående skole som et regionalt tyngdepunkt for yrkesfag, Drammen og St. Hallvard videregående skoler med studiespesialiserende program, samt Lier og Eiker videregående med helserettete yrkesfaglige utdanninger. Lier videregående skole har også elektrofag, salg, service og reiseliv og St. Hallvard har også musikk, dans og drama. De videregående skolene i regionen har godt samarbeid med privat og offentlig arbeidsliv og samarbeider tett med næringslivet gjennom læreplassregnskap og andre mekanismer for å sikre god overgang fra skole til lære, men denne overgangen er fortsatt et sårbart punkt da det ofte er i denne overgangen at ungdommen faller utenfor. Flere peker imidlertid på at læreplassregnskapet er et godt instrument for å bistå elevene på yrkesfaglig utdanning med å få en læreplass og dermed komme i arbeid. I Drammensregionen er det betydelig innvandring og språkbarrierer er en utfordring for enkelte elevgrupper. Slik språkbarrierer gjør det utfordrende for en del elevgrupper å få arbeid innen de har utdannet seg til. Særlig har offentlig sektor blitt trukket frem som lite fleksible i møte med språkutfordringer.

Innen helse, velferd og helseindustri utgjør Drammen sykehus en særlig viktig kompetanse- og innovasjonsarena. Sykehuset har strategiske samarbeidsprosesser med både kommunale helsetjenester og Universitetet i Sørøst-Norge for å sikre rekruttering og utvikling av helsefaglig kompetanse. I Drammensregionens mål og strategier for 2023–2027 var det et konkret tiltak om å utvikle samarbeid mellom sykehus og kommunehelsetjeneste om kompetanseutvikling og innovasjon blant annet gjennom det strategiske samarbeidsutvalget for Vestre Viken og mulig samarbeidsavtale med Universitetet i Sørøst-Norge for helsefaglig kompetanseutvikling.⁴⁷ Aktiviteten rundt det nye Drammen sykehus er forventet å gi nytt liv i det regionale kompetansesamarbeidet og bidra til større vekst i helsenæringen i regionen. Et sentralt prosjekt fremover er etableringen av Drammen Helsepark, som skal samle forskningsmiljøer, utdanningsinstitusjoner og næringsliv innen helse og teknologi i en ny helsebydel mellom sykehuset og Brakerøya stasjon. Helseparken er planlagt som en fysisk og faglig møteplass for utdanning, innovasjon og næringsutvikling.

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 rådgivernettsverk i Buskerud for profesjonsfaglig utvikling av karriererådgiverne. Fylkeskommunen tilbyr også en

⁴⁷ Drammensregionen interkommunalt politisk råd (2023). «Mål og strategier for Drammensregionen 2023–2027». Tilgjengelig [her](#).

alternativ opplæringsarena for elever som ikke er klar for videregående opplæring gjennom Ung Invest AiB.

Selv om Drammensregionen har et omfattende utdannings- og næringsliv, opplever flere aktører vi har vært i kontakt med at dialogen mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv kunne vært tettere. Det brede og mangfoldige næringslivet gjør det krevende å utvikle felles strukturer. Fylkeskommunen og de interkommunale organene kan derfor spille en viktig rolle i å samle og koordinere de mange initiativene, slik at regionens samlede kompetanse- og innovasjonspotensial utnyttes bedre. Dette gjelder særlig innen Drammensregionens satsninger på helse, IKT, sirkularitet og bærekraft, hvor et tettere samarbeid i større grad kan sørge for at aktørene i regionen drar i de samme strategiske retningene. Dette diskuteres i mer detalj i anbefalingskapittelet.

3 Dagens kompetansebehov i Drammensregionen

Flere aktører i både privat og offentlig sektor i Drammensregionen melder i dag om rekrutteringsutfordringer. Behovet for helse- og omsorgspersonell er stort, både drevet av en aldrende befolkning og av etableringen av nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken. I tillegg mangler flere næringer fagarbeidere, tillegg som Drammensregionen ønsker å tiltrekke seg flere kunnskapsintensive og produktive arbeidsplasser. Dette hindres av flere faktorer, slik som mangelen på et sterkt forsknings- og innovasjonsmiljø, samt at utpendling til Oslo-regionen bidrar til at det er krevende å få tak i ansatte med høyere utdanning. Drammensregionen har også en stor innvandringsbefolkning, som møter flere barrierer for å delta i arbeidslivet.

I dette kapittelet redegjør vi for dagens kompetansesituasjon i Drammensregionen, og mulige forklaringer og drivere bak situasjonen i dag. Vi gir først en oversikt over hvilke næringer og fagområder som opplever størst kompetansemangel i Drammensregionen 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 Drammensregionen

Flere analyser viser at det er mangel på kompetanse i Buskerud i dag. Ett eksempel er Navs bedriftsundersøkelse.⁴⁸ 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 Drammensregionen og 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.⁴⁹ I Kompetansebarometer oppgir også seks av ti NHO-bedrifter i Buskerud at de har et udekket kompetansebehov.⁵⁰ 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.⁵¹

I tillegg er det mange som etterspør mer tverrfaglig kompetanse i arbeidsstyrken og hos sine ansatte. Dette gjelder særlig digitale ferdigheter. Blant annet viser NHOs Kompetansebarometer at en av tre bedrifter i Buskerud har et udekket behov for IKT-kompetanse.⁵² 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.⁵³ Kompetansebarometeret viser også at

⁴⁸ Navs bedriftsundersøkelse for 2025 kan finnes [her](#).

⁴⁹ NHO (2023): «NHOs Kompetansebarometer 2023. Tilgjengelig [her](#).

⁵⁰ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024. Tilgjengelig [her](#).

⁵¹ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024 (detaljert data)». Tilgjengelig [her](#).

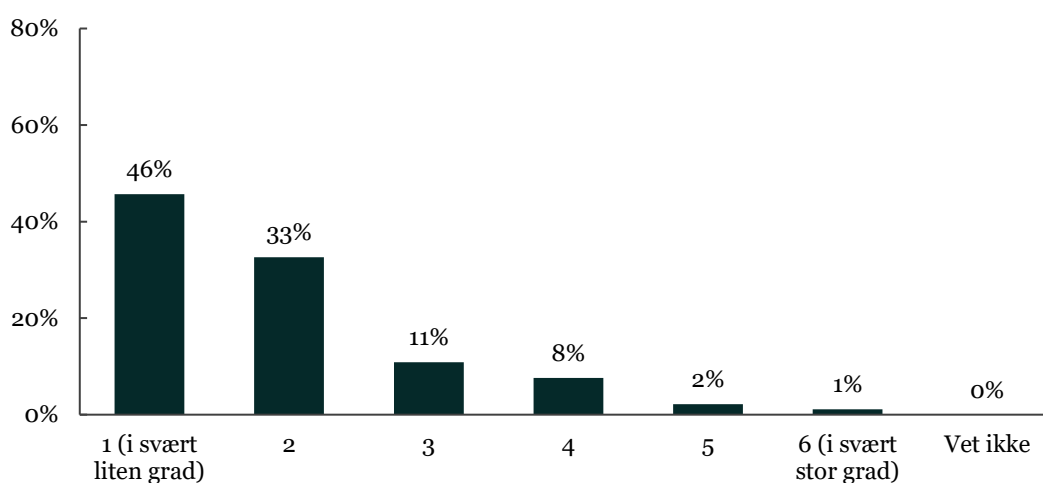
⁵² NHO (2023): «NHOs Kompetansebarometer 2023. Tilgjengelig [her](#).

⁵³ NHO (2024): «NHOs Kompetansebarometer 2024. Tilgjengelig [her](#).

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. Det samme gjelder også i offentlig sektor, der kommunene for eksempel har behov for saksbehandlere som også har innsikt i områder som digitalisering og klima, selv om det ikke er en del av deres utdanningsbakgrunn.

For å belyse dette spesifikt for Drammensregionen har vi sendt ut en spørreundersøkelse til et utvalg private bedrifter i Buskerud, herunder bedrifter i Drammensregionen. Totalt var det 92 virksomheter i Drammensregionen som besvarte undersøkelsen. I figuren under illustrerer vi hvordan respondentene i Drammensregionen oppgir at de i dag har et udekket kompetansebehov.

Figur 3-1: Andelen av bedrifter i Drammensregionen 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=92.
Kilde: Menon Economics.



Som vi ser av figuren, rapporterer få bedrifter at de har et udekket behov for arbeidskraft. Nesten 80 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 vi har hatt i Drammensregionen peker også mot den tolkning at behovet (i hvert fall på sikt) er større enn spørreundersøkelsen indikerer. Her trekkes særlig frem mangelen på fagarbeidere. Regionen har en bred næringssammensetning, og det er krevende å peke på én type fagarbeidere det er spesifikt behov for. Samtidig nevnes for eksempel bilbransjen og byggdrift som områder med rekrutteringsutfordringer.

Blant respondentene i spørreundersøkelsen vår er det særlig bedrifter som leverer kunnskapstjenester⁵⁴ som i størst grad rapporterer at de har noe mangel på arbeidskraft. I workshopen og intervjuer har utpendling fra regionen blitt trukket frem som en utfordring. Mange av arbeidstakerne med høyere utdanning som bor i Drammensregionen pendler til Oslo, Asker og

⁵⁴ Omfatter spesialisert faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Inkluderer juridiske- og regnskapsmessige tjenester, revisjon, forsknings- og utviklingsarbeid.

Bærum. Når hovedkontorene og de største fagmiljøene ligger i hovedstadsområdet, er det en utfordring å tiltrekke seg og beholde høyt utdannede. Utpendling er ikke et problem i seg selv, men kan være et symptom på at kunnskapsarbeidsplassene i Drammen er mindre attraktive enn konkurrentene i Oslo-regionen. Pendlere representerer samtidig en uutnyttet arbeidskraftressurs. Personer som allerede har en tilknytning til regionen, kan være lettere å rekruttere tilbake enn å tiltrekke nye tilflyttere utenfra.

Spørreundersøkelsen dekker ikke offentlige virksomheter. Det betyr at eventuelle kompetansemangler i offentlig sektor ikke er dekket i figuren over. Intervjuer og workshops peker også på at nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken vil øke behov for arbeidskraft. Selv om økningen ikke har funnet sted ennå, er problemstillingen allerede et fokuspunkt i regionen. Regionen rapporterer allerede i dag at de har et stort behov for helsepersonell.

Samlet peker tilgjengelig data på at Drammensregionen i dag har et kompetansegap og mangel på arbeidskraft. Dette underbygges av undersøkelser fra NHO og Nav, samt intervjuer og workshops. Mangelen gjelder særlig helsefag, yrkesfag og teknisk kompetanse. Vår spørreundersøkelse 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 Drammensregionen skyldes flere underliggende forhold – både demografiske, strukturelle og arbeidsmarkedsrelaterte.

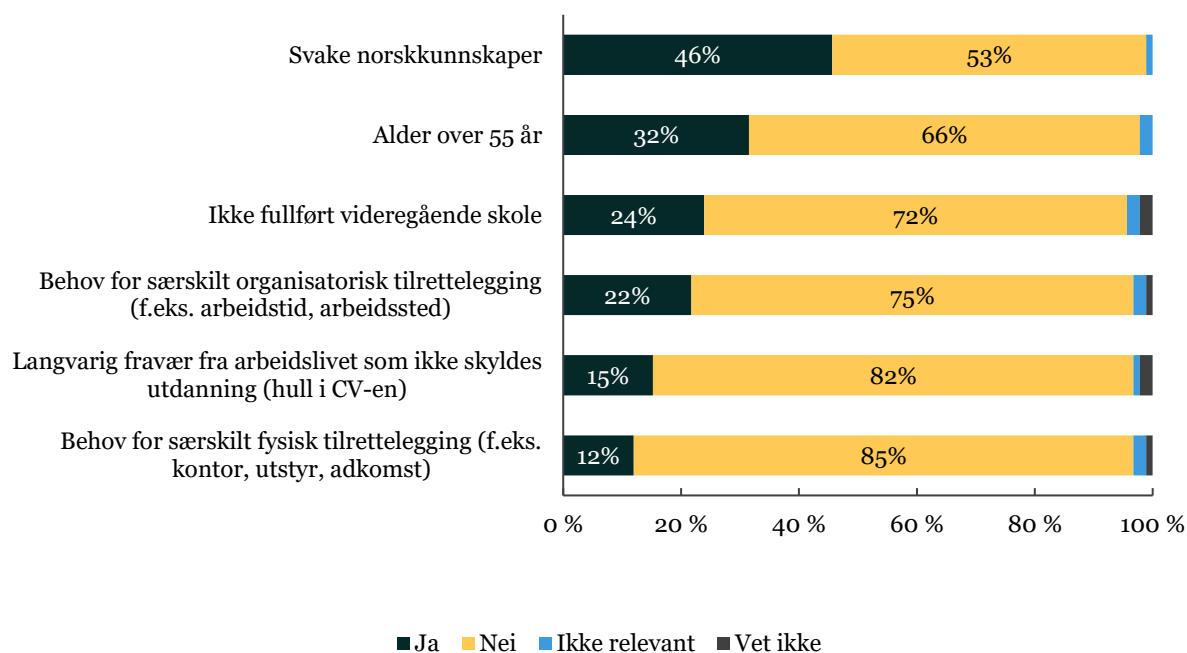
Attraktivitetsutfordringer som kunnskapsregion. Det er en uttalt satsing å tilrettelegge for kompetansearbeidsplasser i Drammen. I workshop med aktører fra Drammensregionen, skisseres det at Drammensregionen mangler et sterkt gründermiljø, som svekker attraktiviteten som senter for innovasjon og entreprenørskap. Det er heller ikke tilbud om masterutdanninger, eller koblinger til sterke forskningsmiljø. Regionen har en klar netto utpendling av personer med høyere utdanning.

Det er allerede satt i gang tiltak rettet mot disse behovene. Det er planer om å etablere en inkubator i Drammensregionen, som også drar nytte av de eksisterende innovasjonsmiljøene i Kongsberg. Det er levert søknaden til Siva. USN Handelshøyskolen, campus Drammen har også fått klarsignal for å begynne arbeidet med en utredningstillatelse i forbindelse med opprettelsen av et nytt masterprogram. Disse tiltakene vil kunne bidra til å styrke innovasjonskulturen og kunnskapsutviklingen i Drammensregionen.

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. Drammensregionen har en betydelig innvandringsbefolkning, der språkutfordringer og manglende utdanning er eksempler på barrierer som bidrar til at innvandrere i mindre grad deltar i arbeidslivet. Drammen har altså en betydelig arbeidskraftreserve, som det er krevende å få utnyttet fullt ut.

For å redusere utenforskap på kort sikt er man avhengig av at næringslivet i Drammensregionen sysselsetter personer som står utenfor arbeidslivet eller som har egenskaper som øker sannsynligheten for utenforskap. For å få et innblikk i hvordan Drammensregionen 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 Drammensregionen som har svart følgende på spørsmålet: «Har din virksomhet i løpet av de siste tolv månedene ansatt personer med følgende egenskaper?». N=92. Kilde: Menon Economics.



Figuren viser at 15 prosent av bedriftene i Drammensregionen 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).⁵⁵ Samtidig ser vi at en større andel av bedriftene i Drammensregionen har ansatt personer med svake norskkunnskaper eller over 55 år det siste året – henholdsvis 46 og 32 prosent. Dette tilsvarer nasjonale tall fra NHOs Kompetansebarometer når det gjelder personer med svake norskkunnskaper (henholdsvis 43 og 33 prosent). Bedriftene i Drammensregionen presterer altså omtrent som landssnittet når det gjelder å inkludere personer som gjerne havner utenfor arbeidsstyrken.

⁵⁵ NHO (2025): «NHOs Kompetansebarometer 2024». Tilgjengelig [her](#).

4 Fremtidens kompetansetilbud i Drammensregionen

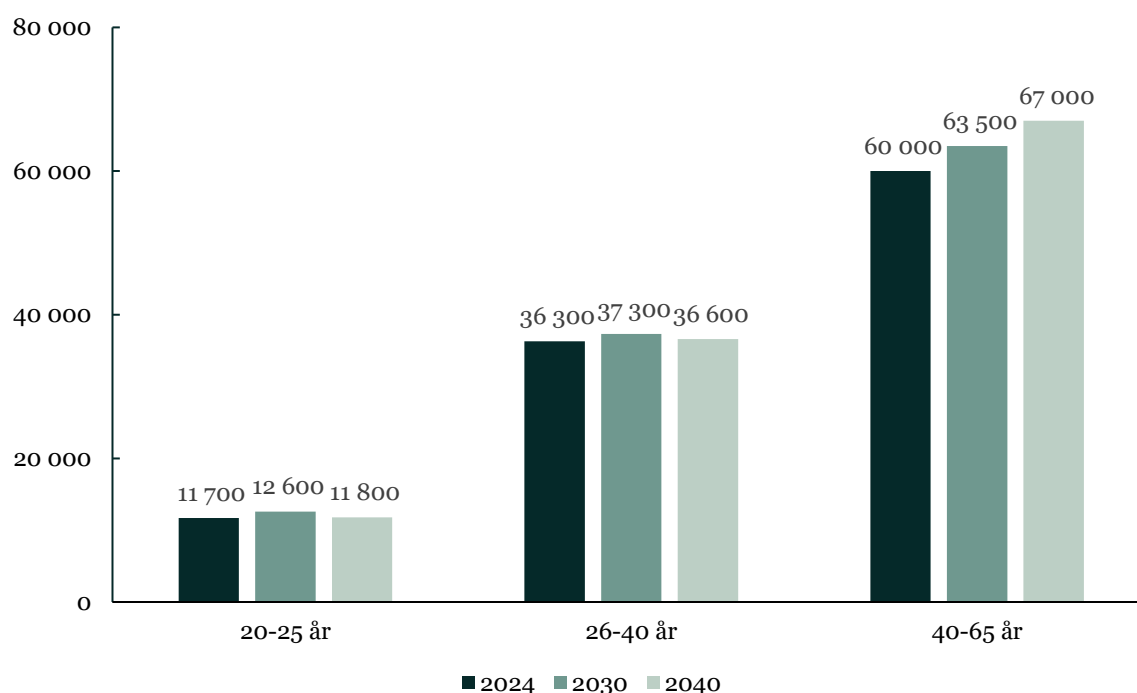
Befolkningen i arbeidsfør alder i Drammensregionen forventes å øke med 7 prosent frem mot 2040, men vil bestå av en større andel eldre arbeidstakere. Vårt hovedscenario viser at andelen med høyere utdanning vil øke frem mot 2040. Tendensen til flere personer med høyere utdanning gjør seg gjeldende på tvers av fagområder. Samtidig vil anslår vi en nedgang i kompetanse på yrkesfaglig nivå over alle fagområder, inklusivt 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 fraflytting, redusert utenforskap og økt innvandring kan øke samlet kompetansetilbud. Redusert fraflytting bidra til økt tilgang på høyere utdannet arbeidskraft – ettersom det i dag primært er de med høy utdanning som flytter ut. Økt innvandring vil i hovedsak styrke tilgangen på arbeidskraft med lavere utdanningsnivå, med et visst innslag av høyere utdanning. Dersom ungdom i Drammensregionen i større grad velger utdanningsretninger lik ungdommen i Oslo, kan det gi et skifte mot høyere utdanning og fagområder som IKT, økonomi og samfunnsvitenskap. Dette vil representere et skifte fra dagens situasjon, hvor Drammensregionen har en kompetanseprofil med lavere utdanningsnivå enn landsgjennomsnittet.

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 Drammensregionen 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.

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 Drammensregionen frem til 2040, fordelt på ulike aldersgrupper.

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



Befolkningen i arbeidsfør alder vil øke med 7 prosent frem mot 2040. Antall personer i arbeidsfør alder er forventet å vokse jevnt over hele perioden frem mot 2040. I den arbeidsdyktige delen av befolkningen i Drammensregionen vil aldersgruppen 40–65 år utgjøre en stadig større andel i årene som kommer. Totalt sett forventes det en økning i antall personer i denne aldersgruppen på 6 prosent frem mot 2030, og 12 prosent frem mot 2040.

Til sammenligning ventes det lavere vekst i de yngre aldersgruppene 20–25 år og 26–40 år. Frem mot 2030 er disse aldersgruppene forventet å vokse med henholdsvis 8 og 3 prosent. Deretter vil lavere fødselsrater føre til en nedgang frem mot 2040, særlig blant de yngste voksne. Begge aldersgruppene vil oppleve en reduksjon fra 2030 til 2040. Med en forventet vekst på kun 1 prosent fra 2024-nivå til 2040, til tross for veksten frem mot 2030.

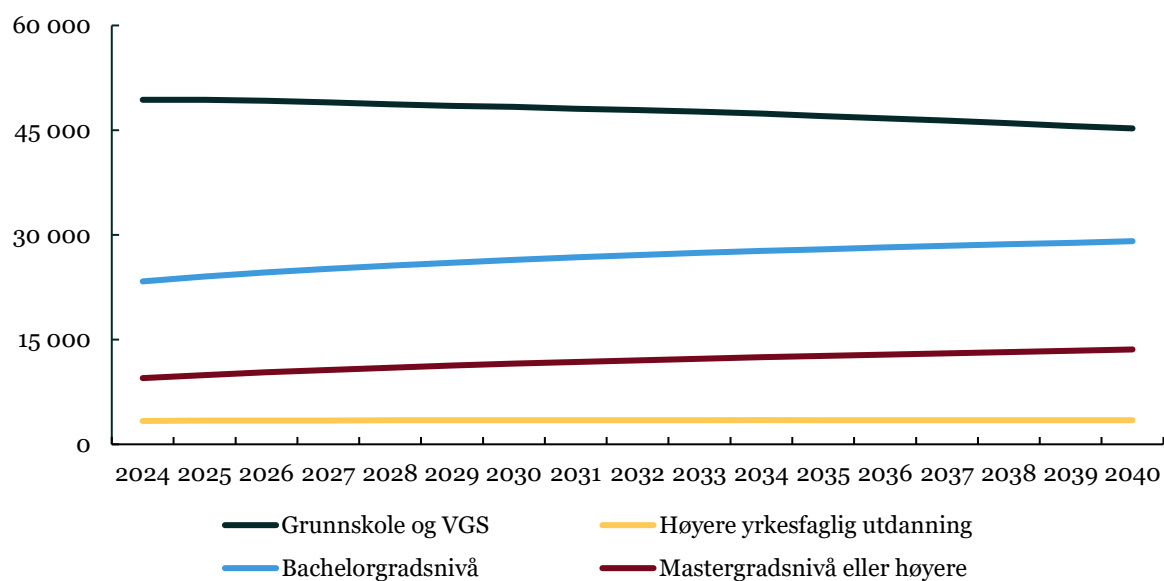
Denne demografiske utviklingen – med flere eldre og uendret antall unge i arbeidsfør alder – får særlig to konsekvenser for tilgangen på kompetanse i regionen. For det første vil en aldrende befolkning innebære at arbeidsgivere i Drammensregionen i økende grad må belage seg på å rekruttere og beholde eldre arbeidstakere. For det andre vil lav vekst i 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.

Befolkningsutviklingen legger dermed strukturelle begrensninger på ny næringsutvikling som er avhengig av tilgang på ny kompetanse, som særlig finnes i 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 arbeidstakere 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 Drammensregionen frem mot 2040. Vi har bygget en modell som fremskriver fremtidens kompetansetilbud som er konsistent med nasjonale fremskrivninger,⁵⁶ og samtidig tilpasset Drammensregionens særtrekk og eksisterende utdanningsnivå. Fremskrivninger for kompetansetilbudet er preget av mer usikkerhet enn fremskrivninger for befolkningsutviklingen ettersom det er ytterligere faktorer som påvirker utviklingen, for eksempel elevenes utdanningsvalg. I figuren under viser vi fremskrivingene for arbeidsstyrkens utvikling i Drammensregionen frem mot 2040 etter utdanningsnivå.

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



Fremskrivingene tilsier at utviklingen i den samlede arbeidsstyrken i Drammensregionen vil stige jevnt frem mot 2040. I 2040 vil arbeidsstyrken være 7 prosent større enn i 2024, eller bestå av om lag 5 900 flere personer. Dette er godt i tråd med befolkningsfremskrivingene for regionen, vist tidligere

Som vi ser av figuren, vil tilbudet av arbeidskraft falle i gruppen med lavest utdanning (grunnskole og VGS). Samtidig vil flere personer ta høyere utdanning. 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 oppnådde utdanning er estimert å falle med omtrent 4 100 personer frem til 2040. Dette er også den gruppen som i dag utgjør størst andel av sysselsettingen i regionen. Samtidig er flere store næringer i Drammensregionen avhengige av arbeidstakere med dette utdanningsnivået, særlig innen handel, bygg og anlegg og helse.

Overordnet vil andelen personer med grunnskole og videregående skole som høyeste utdanningsnivå falle med 8,2 prosentpoeng, mens andelen med høyere utdanning på enten bachelor- eller

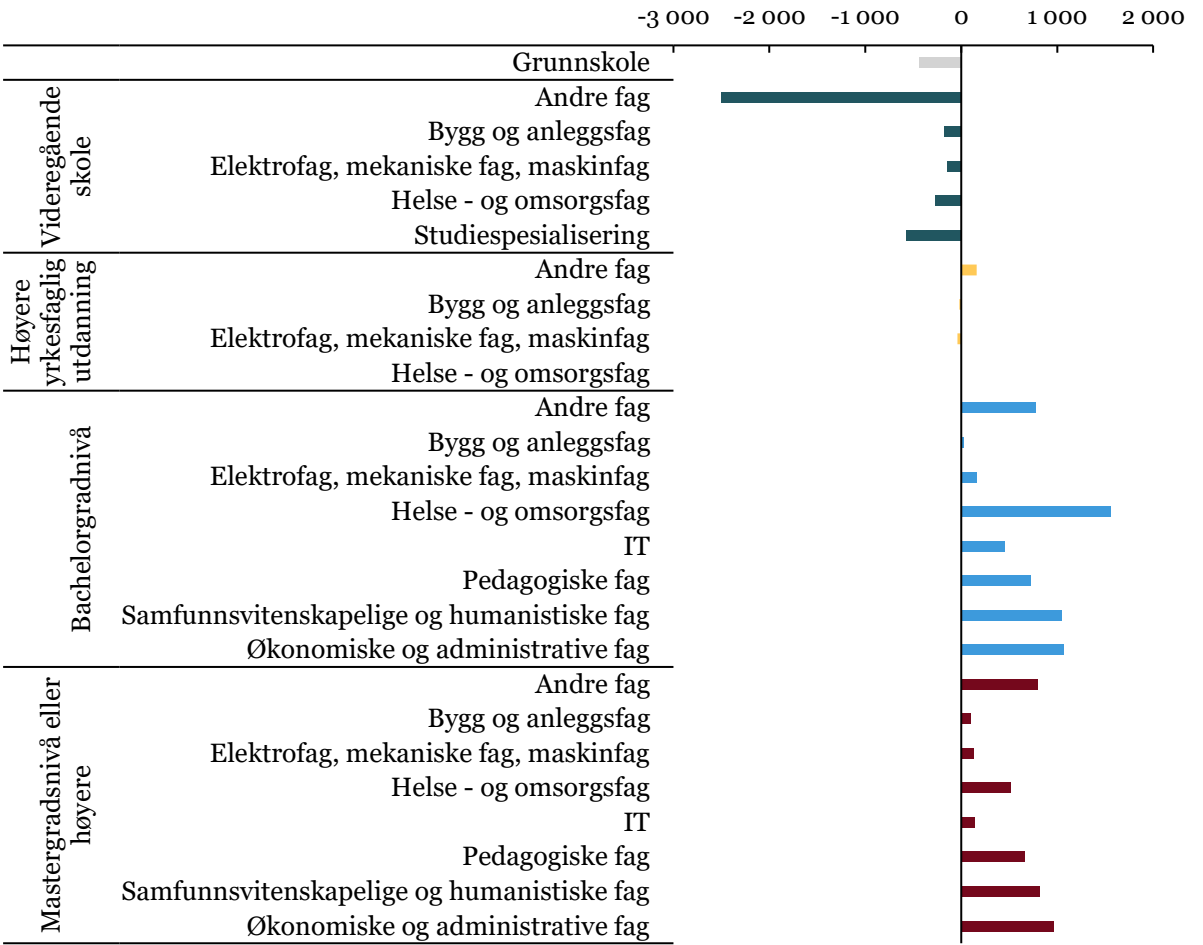
⁵⁶ Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020). «Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

mastergradsnivå vil øke med henholdsvis 4,6 og 3,8 prosentpoeng. Andelen personer med høyere yrkesfaglig utdanning vil være omtrent uendret, med en endring på -0,1 prosentpoeng.

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 Drammensregionen. Modellen benytter data fra Microdata om hvilke utdanningstyper dagens ungdom velger.⁵⁷ 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.

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



Figuren viser at andelen personer med grunnskole eller studiespesialiserende videregående som høyeste fullførte utdanning vil reduseres frem mot 2040. Det samme gjelder for yrkesfaglige utdanninger på videregående nivå. Samtidig vil antallet personer med bachelor- og masterutdanning øke på tvers av fagretninger. Utviklingen peker dermed mot at en større andel av de som fullfører studiespesialiserende videregående går videre til høyere utdanning, og at utdanningsnivået i

⁵⁷ 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).

befolkningen generelt øker. For Drammensregionen innebærer dette at flere tar høyere utdanning, mens færre velger yrkesfag, og andelen med høyere yrkesfaglig utdanning endres lite. Frem mot 2040 vil regionen derfor få færre med lavt utdanningsnivå og yrkesfaglig kompetanse, og en økende tilgang på arbeidskraft med høyere utdanning.

Utviklingen der flere personer vil besitte høyere utdanning forventes å gjelde på tvers av fagområder. Antallet personer med IKT-utdanning vokser prosentvis mest, selv om gruppen fortsatt er liten. Dette er 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, hvor det vill være en størst økning i antall personer innen pedagogiske-, helse-, omsorgs-, 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, som kan begrense mulighetene for industrietableringer som krever slik kompetanse. Slike etableringer kan imidlertid også tiltrekke seg denne typen kompetanse til regionen i seg selv.

Vi ser at personer med yrkesfag i bygg og anlegg og helse- og omsorgsfag er forventet å reduseres frem mot 2040. 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 byggfag faller.⁵⁸ I Drammensregionen vil tilbudet av personer med fagkompetanse innen helse- og byggfag samlet sett reduseres, da det ikke vil være flere med fagskoleutdanning som kommer til. Imidlertid vil personer med utdanning innen disse fagområdene på høyere utdanningsnivå øke.

Utdanningsprogrammene innen bygg- og anlegg har i flere år hatt lave søkertall i Drammensregionen ifølge utdanningsinstitusjonene, noe som i stor grad kan forklare den lave fremtidige veksten innen personer med bygg- og anleggskompetanse. Bygg- og anleggsektoren er imidlertid betydelig i Drammensregionen, noe som har ført til at sektoren ikke får tak i nok lærlinger med denne kompetansen allerede i dag. Flere informanter fra regionen peker på at yrkesfaglig utdanning innen bygg og anlegg har fått et dårligere rykte de siste årene og at dette kan forklare den lavere populariteten til studiet. Cappelen mfl. beskriver at toppunktet for bygg- og anleggsgfag ble nådd rundt 2023 også på nasjonalt nivå.

Det samlede tilbudet av personer med helse- og omsorgsfag forventes å øke fremover, men med en forskyvning fra yrkesfaglig utdanning mot høyere utdanning. Våre prognoser viser at helse- og omsorgsfag på bachelornivå, særlig sykepleieutdanning, vil bli mer etterspurt blant studentene. Denne utviklingen henger trolig sammen med det økende behovet for helsekompetanse i offentlig sektor, samtidig som Drammen sykehus er en sentral arbeidsgiver for personer med slik bakgrunn. Trenden er særlig positiv sett i lys av den demografiske utviklingen i regionen og den planlagte utvidelsen av Drammen sykehus.

Samtidig ventes en nedgang i antallet med yrkesfaglig utdanning innen helse og omsorg, noe som kan føre til mangel på helsefagarbeidere. Utdanningsinstitusjonene i regionen peker også på at mange med denne bakgrunnen har utfordringer med å få fast arbeid etter endt utdanning, ofte knyttet til språkferdigheter. I Drammensregionen rapporterer 46 prosent av bedriftene i vår spørreundersøkelse at de har ansatt noen med svake norskkunnskaper de siste 12 månedene. Drammensregionen har en høy andel innvandrere, og økt oppmerksomhet på språkopplæring vil være avgjørende for å sikre tilstrekkelig tilgang på helsefagarbeidere i årene fremover.

⁵⁸ Cappelen, Å., Dapi, B., Gjefsen, H. M og Stølen, N. M (2020). «Framskrivninger av arbeidsstyrken og sysselsettingen etter utdanning mot 2040». Tilgjengelig [her](#).

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 studielinjene 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 Drammensregionen. Nedgangen i «andre fag» kan altså leses som et resultat av et endret utdanningstilbud.

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 Drammensregionen, 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 Drammensregionen 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
- Endret utdanningssammensetning

4.4.1 Scenario: Redusert utenforskap

Som beskrevet i kapittel 3.2 står omtrent 21 prosent av alle i arbeidsdyktig alder i Drammensregionen 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 Drammensregionen er ambisiøs, men ikke nødvendigvis urealistisk.

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



Figuren viser at ved å gradvis redusere andelen personer utenfor arbeidsstyrken fra 21 til 18 prosent, vil den totale arbeidsstyrken økes. Som følge av dette vil tilgangen på arbeidskraft i Drammensregionen øke med rundt 3 400 personer i 2040, fra 95 850 personer til 99 250 personer. I dag er det 22 100 menneskene som står utenfor arbeidslivet i Drammensregionen, samtidig er det kun 1 400 som er registrert som arbeidssøkere i Nav. For å realisere scenarioet vist over er man derfor nødt til 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-NEET⁵⁹ 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.

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.⁶⁰ 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.⁶¹ Økt utenforskap kan ifølge Nav omverdensanalyse også føre til økt polarisering og mistillit til offentlige ordninger.⁶²

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

⁵⁹ Not in Employment, Education or Training

⁶⁰ Nav (2023): «Navs omverdensanalyse 2025-2035». Tilgjengelig [her](#).

⁶¹ Menon Economics (2024): «Samfunnsøkonomisk verdi av ettervern i barnevernet». Tilgjengelig [her](#).

⁶² Nav (2025): «Navs omverdensanalyse 2025-2035». Tilgjengelig [her](#).

utenforskap må derfor sees som ett av flere strategiske tiltak for å løse regionens kompetanseutfordringer.

4.4.2 Scenario: Redusert fraflytting

Drammensregionen har over flere år opplevd netto tilflytting,⁶³ og SSBs befolkningsfremskrivninger peker på en vekst i arbeidsstyrken på 7 prosent frem mot 2040. Flytting til og fra regionen er en viktig faktor som påvirker mengden arbeidskraft i regionen. Samtidig påvirker også flyttemønsteret kompetansesammensetningen, ettersom de som flytter fra Drammensregionen i gjennomsnitt har en annen kompetanse enn de som blir i Drammensregionen.

Som vist i kapittel 2.3 har de som flytter fra Drammensregionen høyere utdanning enn de som blir. Særlig opplever Drammensregionen konkurranse om høyt utdannet arbeidskraft fra Oslo, Bærum og Kongsberg. 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 Drammensregionen.

Det finnes flere grunner til at en slik utvikling kan være realistisk. For det første er det økende muligheter for å bo i Drammensregionen selv om man skulle studere eller arbeide i andre regioner eller byer, blant annet som følge av økt tilgang til nettbaserte studier og utbredelsen av hjemmekontor for stillinger som ikke er avhengige av fysisk tilstedeværelse i andre byer. Personer fra ulike nasjonale utdanningsinstitusjoner som vi har pratet med peker på at høye boligpriser og levekostnader i 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. I vår spørreundersøkelse oppgir 22 prosent av bedriftene i Drammensregionen at urbanisering og sentralisering vil påvirke tilgangen på kompetanse i deres bransje negativt de neste 10–15 årene – nøyaktig samme andel som forventer en positiv effekt. Det er dermed 44 prosent som forventer en endret tilgang på kompetanse av urbanisering og sentralisering de neste årene.

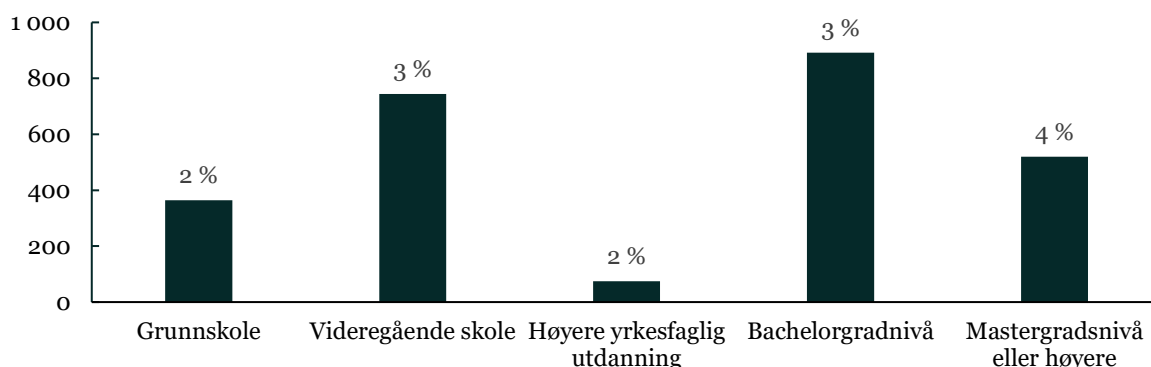
Med utgangspunkt i denne innsikten har vi utarbeidet et scenario som analyserer hvordan kompetansetilbudet i Drammensregionen kan påvirkes dersom man lykkes med å redusere fraflyttingsandelen. Konkret undersøker vi hvordan tilbudet av kompetanse endres frem mot 2040 dersom fraflyttingen blant personer som i dag er under 25 år reduseres med en fjerdedel. Når de som flytter har en annen utdanning enn de som blir i gjennomsnitt, kan utdanningssammensetningen endre seg i tillegg til størrelsen på arbeidsstyrken.

Våre analyser viser at dersom et slikt scenario inntreffer, vil det kunne resultere i en økning på om lag 2 590 personer i arbeidsstyrken i Drammensregionen innen 2040. Dette tilsvarer over 44 prosent ekstra vekst i arbeidsstyrken ut over veksten som anslås i SSBs befolkningsfremskriving for regionen, som legger til grunn en økning på omtrent 5 900 personer.

I tillegg vil også sammensetningen av kompetanse i befolkningen påvirkes. En reduksjon i fraflyttingen blant unge med 25 prosent vil kunne føre til økt kompetansetilbud av den kompetansetypen som ender opp med å ikke flytte ut. I figuren under viser vi hvordan tilbudet av arbeidstakere med ulik utdanningsbakgrunn vil endres sammenlignet med våre tidligere fremskrivninger, dersom fraflyttingen reduseres.

⁶³ KommuneProfilen (2025). Tilgjengelig [her](#).

Figur 4-5: Antall personer med ulike utdanningsnivå i Drammensregionen 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 890 personer, noe som tilsvarer en økning på 3 prosent sammenlignet med våre fremskrivninger i hovedscenarioet. For personer med mastergrad eller høyere utdanning er økningen anslått til omtrent 520 personer, tilsvarende en vekst på 4 prosent. I tillegg vil den reduserte utflyttingen resultere i 740 flere personer med VGS som høyeste utdanning, hvor flere vil ha yrkesfaglig bakgrunn.

4.4.3 Scenario: Økt innvandring

En annen viktig kilde til befolkningsvekst er innvandring. I 2024 bidro nettoinnvandringen med 1 315 personer, og har vært positiv over flere år. Nettoinnvandringen til regionen var særlig høy siden 2022, 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.⁶⁴

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 3 170 personer⁶⁵ 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 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.

⁶⁴ Innvandrere som andel av sysselsatte i alderen 20-66 år i hele landet, ifølge SSB. Tilgjengelig [her](#).

⁶⁵ Sammenlignet med fremskrivingene presentert tidligere i kapitlet.

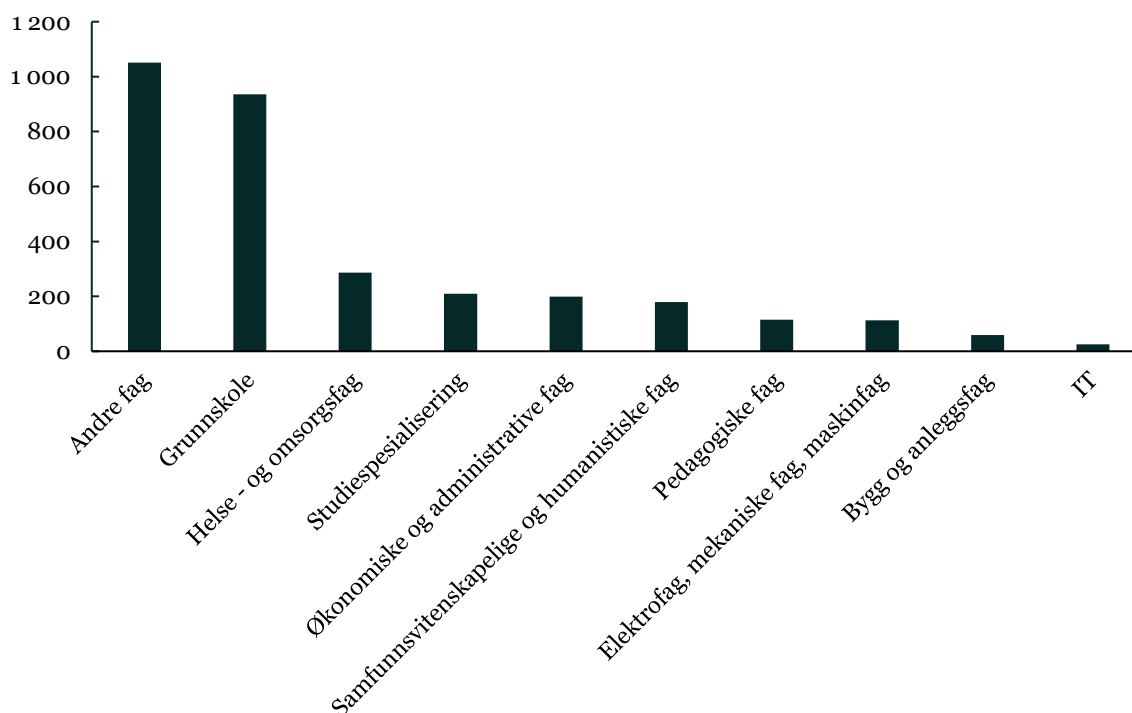
Figur 4-6: Antall personer med ulike utdanningsnivå i Drammensregionen i 2040 ved økt innvandring. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



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. Derneft 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 Drammensregionen 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 Drammensregionen 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.

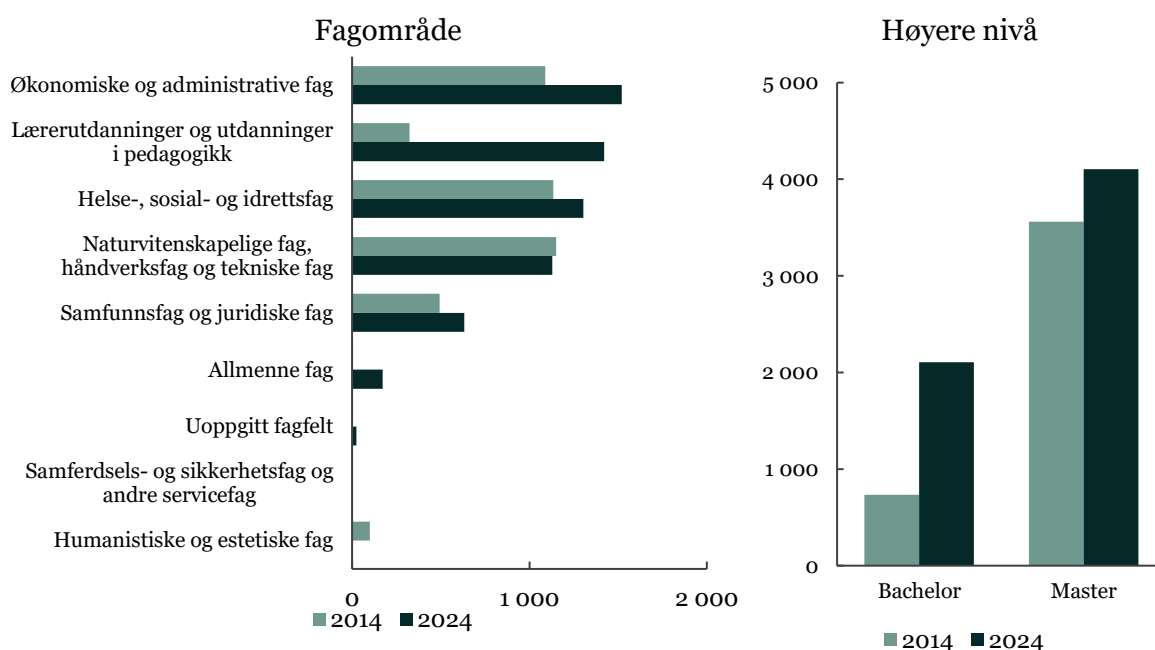
Det er viktig å legge til at økt tilbud av ulik kompetanse ved økt innvandring i stor grad vil avhenge av hvor innvandrerne kommer fra. Som nevnt er fordelingen vist over basert på kompetansemiksen blant dagens innvandrere i Buskerud. De siste årene har majoriteten av innvandringen til Buskerud kommet 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 utdanningsretning 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 fram til i dag. Vi ser på utdanningsmønsteret i Buskerud fremfor Drammensregionen 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.

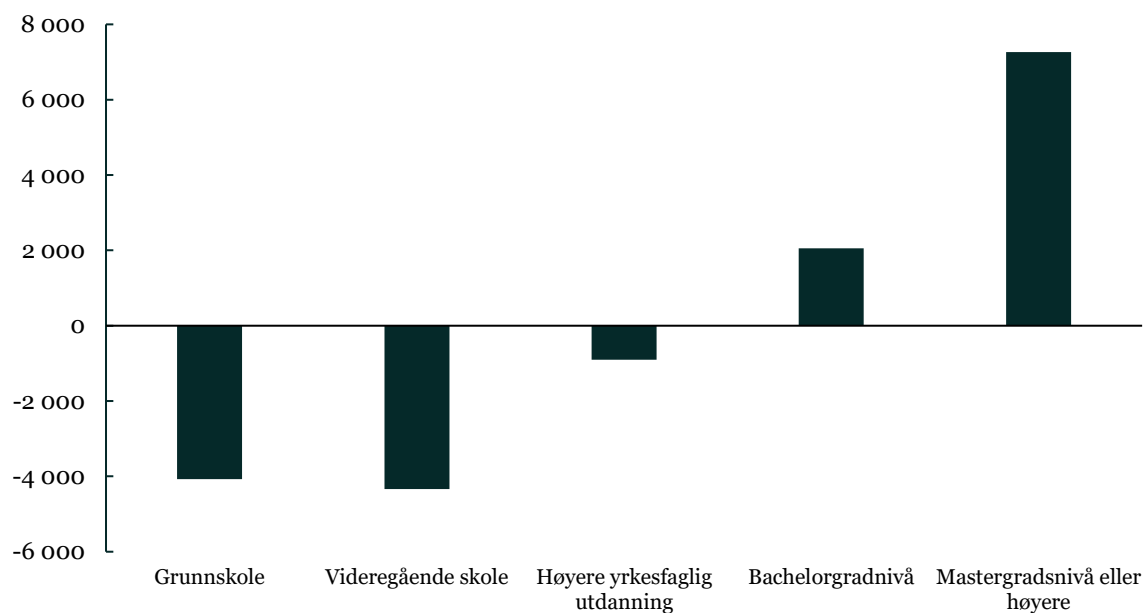


Det har vært en markant økning i antall personer som tar høyere utdanning på bachelor- og masternivå i Buskerud de siste ti årene. Totalt har studenttallet på bachelor- og masternivå vokst med 45 prosent siden 2014. Den største veksten har vært innen lærerutdanning og pedagogikk, med en økning på 339 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 Drammensregionen vil endre seg fremover. I workshoper og intervjuer har det imidlertid kommet frem et ønske om et høyere utdanningsnivå i regionen. For å illustrere hvordan slike endringer kan påvirke kompetansetilbudet, har vi sett til Oslo som er et av landets mest høyt utdannede områder og en betydelig kompetansekongurrent ovenfor Drammensregionen. Scenariot viser hvordan kompetansetilbudet i Drammensregionen påvirkes frem mot 2040, dersom elevene gjør tilsvarende utdanningsvalg som dagens elever i Oslo.

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

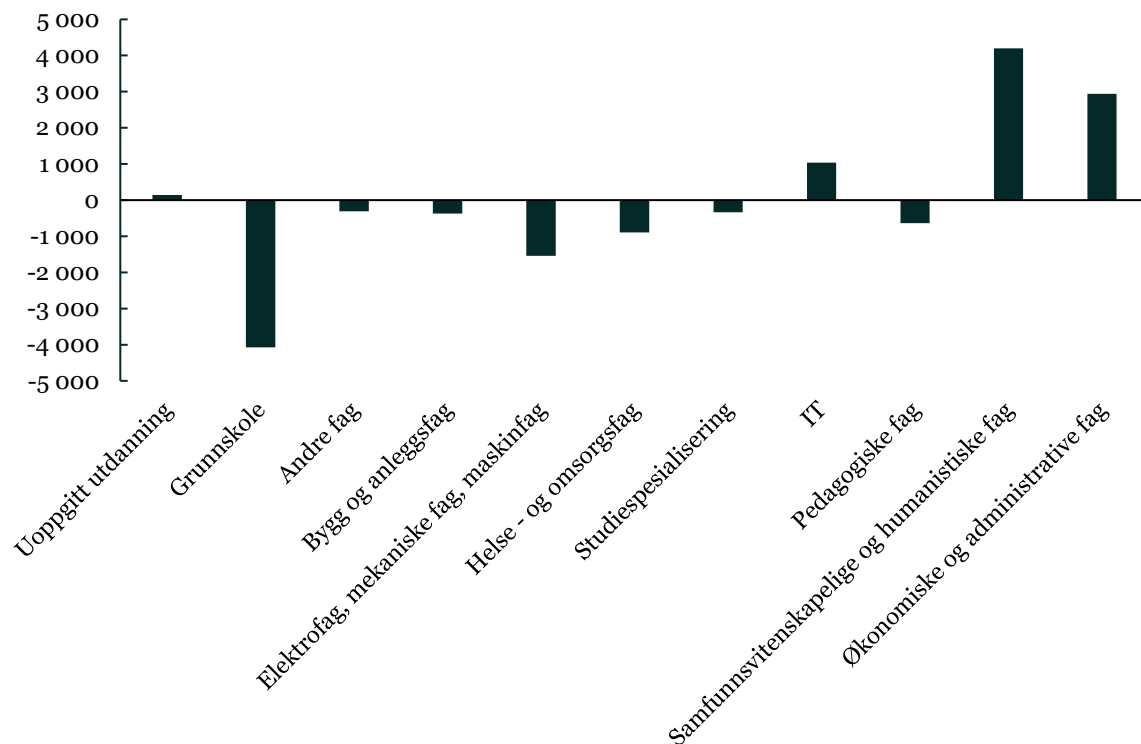
Figur 4-9: Antall personer med ulike utdanningsnivå i Drammensregionen i 2040 dersom tilførsel til arbeidsstyrken i Drammensregionen frem mot 2040 har samme utdanningsmønster som arbeidsstyrken i Oslo. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren viser at kompetansetilbudet i Drammensregionen vil endre seg betydelig dersom de unge endrer sine utdanningsvalg. Konkret estimeres det en økning på om lag 2 060 personer med bachelorgrad og 7 260 personer med mastergrad eller høyere innen 2040, sammenlignet med dagens utdanningsprofil. Samtidig reduseres antallet personer med grunnskole videregående skole som høyeste fullførte utdanning med henholdsvis 4 100 og 4 340 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 ulike fagkompetanse i Drammensregionen i 2040 dersom tilførsel til arbeidsstyrken i Drammensregionen frem mot 2040 har samme utdanningsmønster som arbeidsstyrken i Oslo. Endring i forhold til hovedscenario. Kilde: SSB, Menon Economics.



Figuren over viser at scenarioet med en utdanningsprofil tilsvarende Oslo medfører en tydelig vridning i fagfordelingen blant arbeidsstyrken. Det skjer en forskyvning mot fagområder som IKT, økonomiske og administrative fag, samfunnsvitenskapelige og humanistiske utdanninger. Samtidig som det vil bli mindre kompetanse innen områder som er typisk for Drammensregionen i dag, som helse- og omsorgsfag. I tillegg til færre personer med kun grunnskole som høyeste fullførte utdanning.

5 Fremtidens kompetanseetterspørsel i Drammensregionen

Våre beregninger tilsier i vårt hovedscenario at den samlede etterspørselen etter arbeidskraft i Drammensregionen vil øke med 17 prosent frem mot 2040. Samlet vil man ha behov for 13 000 flere sysselsatte enn i dag. Dette drives av både privat og offentlig sektor. En viktig driver er den aldrende befolkningen som gir et behov for omtrent 6 600 flere sysselsatte i helse- og omsorgssektoren i 2040 enn i dag. Nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken bidrar også til en økt etterspørsel etter helsepersonell. Vi estimerer to vekstscenarioer for kompetansearbeidsplasser i Drammensregionen, gjennom en ekstraordinær vekst i helseindustrien og i IKT-næringen. I et scenario der Drammensregionen oppnår like høy sysselsettingstetthet i helseindustrien som Stavanger, som har en høy næringskonsentrasjon. For IKT-næringen, skisserer vi et vekstscenario der næringen vokser tilsvarende de 20 norske kommunene med sterkest vekst. For å oppnå et slikt scenario, vil Drammensregionen ha behov for nesten 1 200 flere sysselsatte i IKT-næringen enn i dag. I tillegg til økt behov for arbeidskraft, vil det i begge vekstscenarioene 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. Hovedscenariet 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 Drammensregionen frem mot 2040.

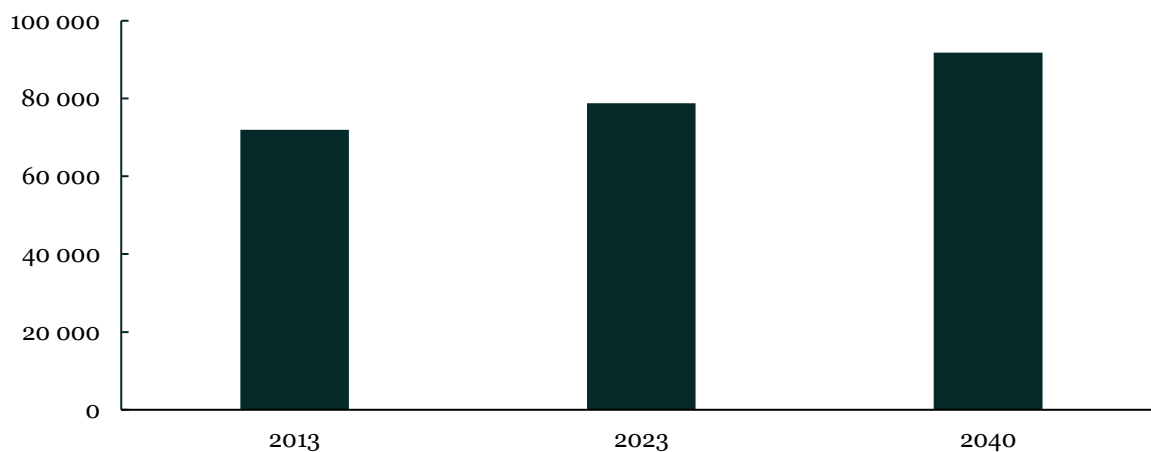
5.1 Hovedscenario for etterspurt arbeidskraft i Drammensregionen frem mot 2040

For å utarbeide fremskrivninger for etterspurt arbeidskraft i Drammensregionen 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.

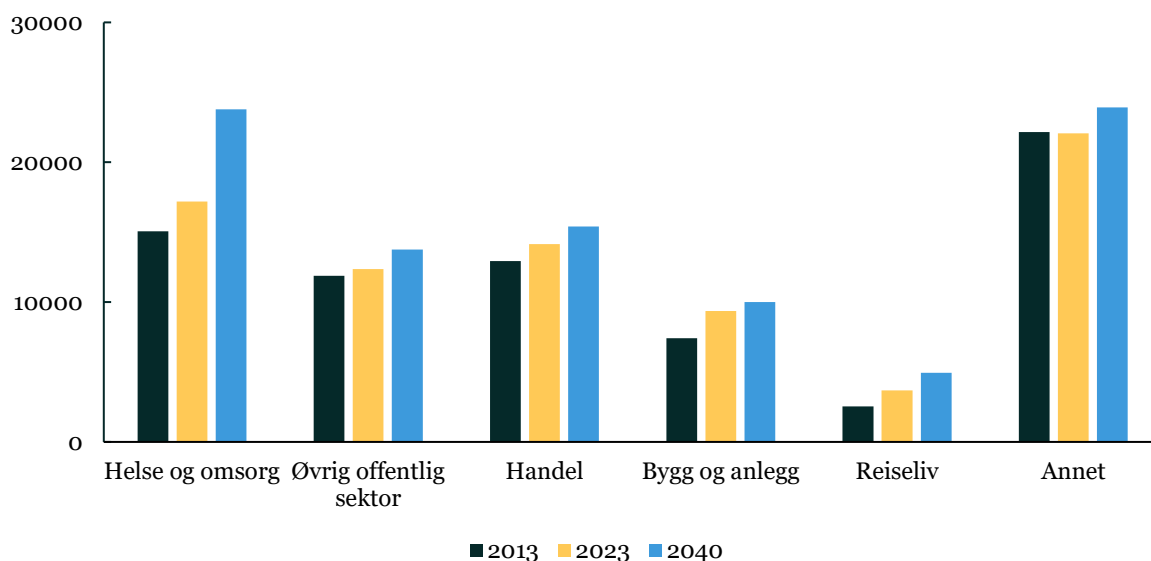
I figuren under viser vi samlet sysselsetting i Drammensregionen i 2013 og 2023 blant personer mellom 20 og 65 år, samt fremskrivninger for samlet etterspørsel etter sysselsetting i 2040.⁶⁶

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



Som vi ser av figuren, tilsier våre fremskrivninger at samlet etterspørsel etter arbeidskraft i Drammensregionen vil være betydelig større enn dagens sysselsetting. Konkret predikerer vi at privat og offentlig sektor vil etterspørre omtrent 13 000 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 Drammens største næringer frem mot 2040. Kilde: Menons regnskapsdatabase, SSB.



Vi fremskriver at Drammensregionen vil ha et behov for om lag 24 000 personer ansatt i helse og omsorg i 2040, noe som er omtrent 6 600 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 13 000 personer, en økning på 43 prosent. Dette inkluderer både helse og omsorg i regionens kommuner og private bedrifter, i tillegg til en betydelig oppgang i sysselsetting på Drammen sykehus og i den tilhørende helseparken. Denne utviklingen stiller store krav til sysselsettingsvekst i helse- og omsorgssektoren. På nasjonalt nivå, fant Helsepersonellkommissjonen at selv i et scenario med høy grad av effektivisering, trengs en vekst i helse- og omsorgsykker tilsvarende 16 prosent i perioden fra 2023 til 2040.⁶⁷ Det er den demografiske utviklingen som driver veksten i helsesektoren i hovedscenarioet. Samtidig, vil nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken kunne bidra ytterligere til vekst i helse- og omsorgssektoren i Drammensregionen, som vi tar for oss som et vekstscenario i neste kapittel.

Utover helse- og omsorg estimerer vi en sysselsettingsvekst på 11 prosent i **statlige og kommunale** tjenester som administrasjon, skole og kultur. Dette tilsvarer en økning i omtrent 1 400 ansatte sammenlignet med i dag. Drammensregionen er den regionen i Buskerud som vil oppleve størst innbyggervekst frem mot 2040, med tilhørende krav til offentlige tjenester. Dermed anslår vi en sterkere vekst i offentlig sektor i Drammensregionen enn i de tre andre regionene.

Bygg- og anleggsnæringen er en annen næring som historisk har sysselsatt mange mennesker i Drammensregionen. Fremover predikerer vi at sysselsettingen i bygg- og anleggsbransjen vil være omtrent like stor som i dag. Dette er betydelig lavere enn historisk vekst. 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 2040.⁶⁸

For **handelsnæringen** predikerer vi fortsatt vekst, men med en litt lavere veksttakt enn i de foregående ti årene. Reduksjonen i veksttakt skyldes flere strukturelle endringer. For det første vil

⁶⁷ NOU 2023:4. Tid for handling. Tilgjengelig [her](#). Scenarioet legger til grunn 22 prosent vekst mellom 2019 og 2040, antar lineær vekst.

⁶⁸ Samfunnsøkonomisk analyse (2019): Endringer i kompetansesammensetningen i arbeidslivet mot 2040. Tilgjengelig [her](#)

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 økt befolkning, samt økt vekst i reiselivet, som også gir noe økt aktivitet i handelsnæringen.

Forretningsmessige tjenester er Drammensregionens femte største næring. Forretningsmessig tjenesteyting inkluderer en rekke tjenester som støtter generelle forretningsområder. Eksempler på dette er arbeidskraftstjenester, vaktjenester, rengjøringsvirksomhet og kontortjenester. Omfatter også til reklame, annonsering, media og markedsundersøkelser. Slike tjenester hører naturlig hjemme i en stor by. Her forventes en vekst på 17 prosent, tilsvarende 800 sysselsatte.

5.2 Vekstscenarier for etterspurt arbeidskraft i Drammensregionen frem mot 2040

I de foregående avsnittene har vi presentert et hovedscenario for etterspørsel etter arbeidskraft i Drammensregionen. I korte trekk er dette den veksten vi forventer gitt fremtidig befolkningsvekst, og at veksten i næringene ikke avviker stort fra historisk vekst. Hovedscenariet inneholder dermed ikke tilfeller der man får en *ekstraordinær høy vekst*, eller etablering av nye næringer i Drammensregionen.

Drammensregionens strategiske plassering nær Oslo, gode infrastruktur og voksende kompetansemiljøer skaper et solid fundament for utviklinger i kunnskapsintensive næringer som IKT og helseindustri. I de neste underkapitlene beskriver vi disse fortrinnene mer i detalj, og hvordan disse næringene kan oppleve en ekstraordinær sterk vekst.

5.2.1 IKT

IKT-næringen sysselsetter omtrent 900 personer i Drammensregionen i dag, og har vokst de siste årene. Med tilgang på et stort arbeidsmarked og et høyt utdanningsnivå, er det naturlig å tenke at denne næringen kan fortsette med å vokse de neste årene. Dette har også blitt trukket frem i intervjuer og workshopen.

Tegn til denne veksten har allerede vist seg. «Drammen har de siste årene begynt å seile opp som stadig mer aktuell hub for IKT, utvikling og teknologiskaper» fremhever Statens vegvesen til bransjeavisen Digi, i forbindelse med at man etablerte sin IT-divisjon i Drammen.⁶⁹ De siste årene har flere IKT-selskaper med hovedkontor i Oslo, også etablert seg i Drammen. Sopra Steria etablerte seg i Drammen i 2022, mens Capgemini har annonsert at de skal tredoble bemanningen på sitt Drammenskontor.⁷⁰

Disse etableringene bidrar til å bygge kritisk masse av kompetanse, noe som øker attraktiviteten både for nye etableringer og for arbeidstakere som søker spennende fagmiljøer. Når flere IKT-bedrifter og IT-nære konsulenthus etablerer seg i Drammen, vil konkurranseevne og vekst kunne styrkes av kompetansedeling og utveksling av ansatte. Et sterkt teknologimiljø gir grobunn for gründerskap og innovasjon.

Drammensregionen har flere egenskaper som legger til rette for at IKT-næringen skal vokse. Drammen har et stort adresserbart arbeidsmarked. Med høye lønninger og leiepriser i Oslo kan det være attraktivt å etablere seg i Drammen, som har gode transportforbindelser og kort avstand til kunder og fagmiljøer

⁶⁹ Digi (u.d). «Aldri en kjedelig dag på jobb for utviklerne Silje og Armin i Statens vegvesen». Tilgjengelig [her](#)

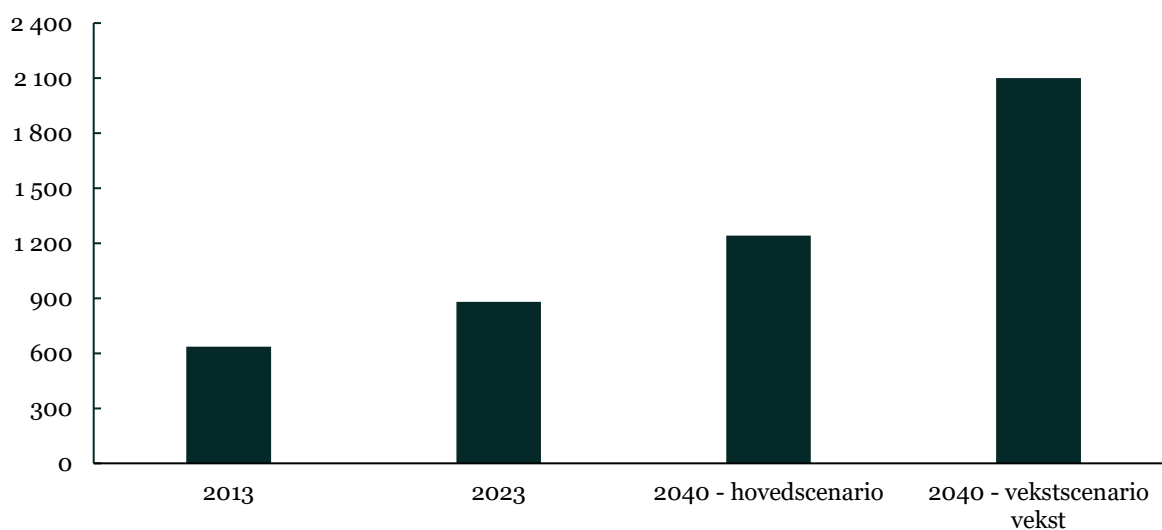
⁷⁰ Driv (2025). «Capgemini skal tredoble i Drammen». Tilgjengelig [her](#)

i Oslo. IKT-næringen i Drammensregionen vil også kunne dra nytte av nærheten til teknologibedriftene på Kongsberg.

For å tegne opp et mulig vekstscenario for IKT-næringen i Drammensregionen, tar vi utgangspunkt i den gjennomsnittlige veksttakten i de 20 norske kommunene med sterkest vekst de siste ti årene.⁷¹ Dette vil alene representere en økt veksttakt i Drammen. I tillegg antar vi også at veksten og synergieffektene i regionen vil bety at Drammensregionene vil tiltrekke seg en stor IKT bedrift med rundt 300 ansatte. Dette vil være en av de 10-20 største IKT-bedrifter i Norge.

I figuren under skisserer vi sysselsettingen i IKT-næringen dersom Drammensregionen i vekstscenarioet skissert over.

Figur 5-3: Total etterspørsel etter arbeidskraft i ulike vekstscenarioer i IKT-næringen. Kilde: Menon Economics.



Dersom veksttakten fortsetter som de siste ti årene, som vi legger til grunn i hovedscenarioet, vil Drammen ha behov for om lag 1 250 sysselsatte i IKT-næringen i 2040. Dersom man lykkes med ytterligere vekst, tilsvarende snittet av Norges topp 20 kommuner, vil det være behov for 2 100 sysselsatte i 2040, en nær dobling fra i dag. En slik næringslivsvekst vil bringe med seg mange kompetansearbeidsplasser, men også generere et stort behov for IKT-utdannede, som også etterspørres av andre næringer.

5.2.2 Helseindustri

På Brakerøya utvikles det nå en helt ny helse- og innovasjonsbydel som er ment å bli et «*kraftsenter for fremtidens helse og omsorg*» ved å samle ledende aktører innen helse og teknologi. Det nye sykehuset vil i seg selv fungere som en kunnskapsmotor i regionen, både som forsoningsaktør og som en viktig kunde for helserelaterte produkter og tjenester. Lokale aktører er allerede svært bevisste på at det nye sykehuset, sammen med eksisterende og nye helsebedrifter i Fjordbyen, kan bli en motor for vekst i helseindustrien.

En av forutsetningene for vekst er et tett samarbeid mellom helseaktører, akademisk, offentlig sektor og næringsliv. Drammensregionen har allerede initiert et slikt samarbeid gjennom HelseHub, et

⁷¹ Vi utelukket kommuner med færre enn 100 ansatte i IT-næringen.

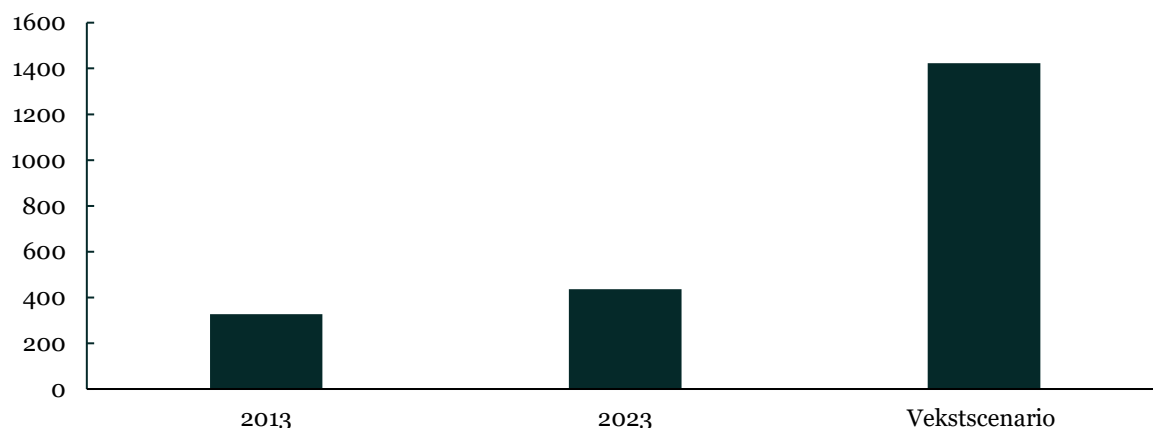
partnerskap der kommuner, Universitetet i Sørøst-Norge (USN), sykehuset og næringsforeningen koordinerer utvikling av tjenester, kunnskap og næring på helsefeltet.

Det pågår for tiden et strategisk arbeid for å fylle helseparken og legge til for at Drammen og Drammensregionen kan ta en posisjon i både helsenæringen bredt og helseindustrien konkret. For å illustrere mulighetene rundt helseparken har vi sett på et ambisiøst – men realistisk – scenario. Scenarioet består av to deler. For det første vurderer vi at aktiviteten og kompetansen rundt helseparken vil bety en oppblomstring av små og mellomstore helseindustrielle bedrifter. Mer spesifikt legger vi til grunn at andelen av privat sysselsetting i Drammensregionen vil øke til nivået i Asker kommune (som har blant landets høyeste tetthet av helseindustrielle SMBer). Dette tilsvarer en økning på om lag 600 ansatte. For det andre, ser vi for oss at den økte aktiviteten vil øke attraktiviteten til regionen (det kan både være i eller utenfor helseparken), slik at en stor privat helseaktør vil etablere seg i regionen. En realistisk størrelsesorden på en slik bedrift vil være blant de ti største i Norge og vil dermed ha rundt 300 ansatte i 2040.

Det er viktig å notere seg at vi her utelukkende ser på privat helseindustrielle bedrifter. Dette skal forstås som høyproduktive, private bedrifter som fortrinnsvis produserer software, teknologi eller medisinske produkter. Ansatte på Drammen sykehus, samt i omsorgs og pasientnære yrker er inkludert i hovedscenarioet over.

I figuren under viser vi hvordan etterspørselen etter arbeidskraft i næringen vil øke dersom dette scenario materialiserer seg.

Figur 5-4: Endring i total etterspørsel etter arbeidskraft frem mot 2040 i helseindustrien. Kilde: Menon Economics.



Dersom Drammensregionen lykkes med å tiltrekke seg slike etableringer, vil det skapes nye arbeidsplasser med høy produktivitet, men det kreves også tilgang på høy og spesialisert kompetanse, som vi går nærmere inn på i neste delkapittel.

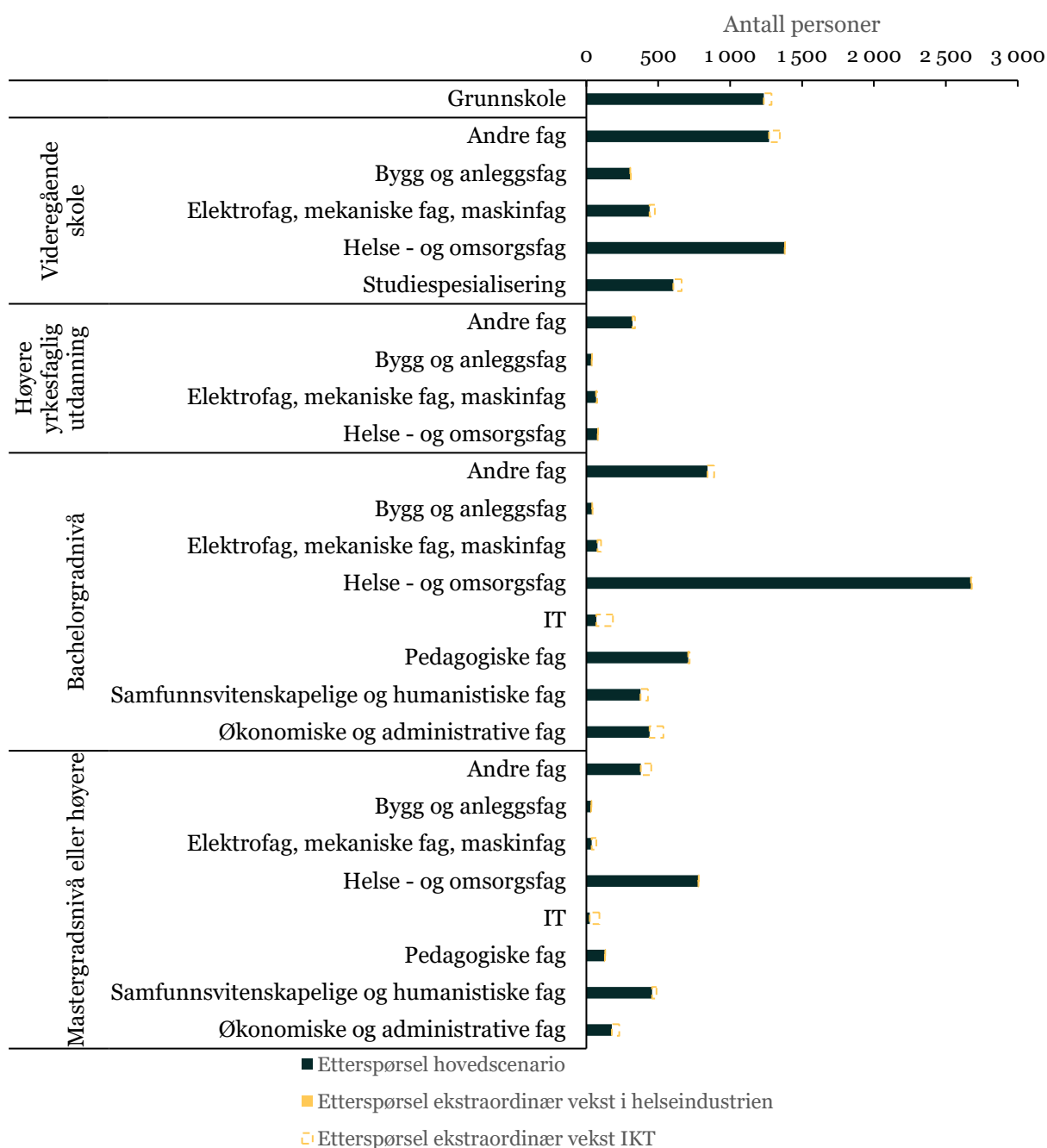
5.3 Kompetanseetterspørsel i Drammensregionen frem mot 2040

Som vist tidligere vil den forventede veksten i næringslivet i Drammensregionen 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 i 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 dag⁷². 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.

⁷² 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 Drammensregionen 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 Drammensregionen 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.

Mest markant er veksten i etterspørselen etter helsepersonell. En aldrende befolkning, og etableringen av nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken stiller et stort behov for personer med utdanning i helse- og omsorgsfag. Innen helse og omsorg anslår vi en samlet økning i etterspørselen

på nærmere 4 900 personer frem mot 2040, på tvers av utdanningsnivåer. Etterspørselen er særlig konsentrert rundt sykepleiere og helsefagarbeidere.

Drammensregionen vil også ha et økt behov for ufaglært⁷³ arbeidskraft i 2040. Denne utviklingen henger tett sammen med næringsstrukturen i regionen. For eksempel sysselsetter handelsnæringen i stor grad sysselsetter ufaglært arbeidskraft, det samme gjelder forretningsmessige tjenester og logistikk, som er andre store næringer i Drammensregionen. Basert på næringsutviklingen i hovedscenariet, anslår vi at etterspørselen etter ufaglært arbeidskraft vil øke med 3 100 personer frem mot 2040.

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. I grunnsenarioet ser vi også en stor vekst i etterspørselen etter personer med pedagogiske fag, slik som lærere og barnehagelærere.

I figuren ser vi at de to vekstscenariene gir en begrenset vekst i antall personer sammenlignet med hovedscenariene. Årsaken er at næringene vi har utviklet vekstscenariet for – basert på workshoper og intervjuer – er høyproduktive som krever spesialisert arbeidskraft fremfor mange ansatte. Utvikling av helseteknologi forutsetter for eksempel personell med utdanning på master- og doktorgradsnivå, og ingeniør- og informatikkutdanninger er også sentrale i store deler av helseindustrien, blant annet i utviklingen av e-helseløsninger og medisinsk teknologi. IKT-scenariet øker på sin side den samlede etterspørselen etter kompetanse, men utslaget i kompetansemiksen ser vi kun slår kraftig ut for spesialisert IKT-kompetanse.

5.4 Endrede kompetansebehov innad i næringene

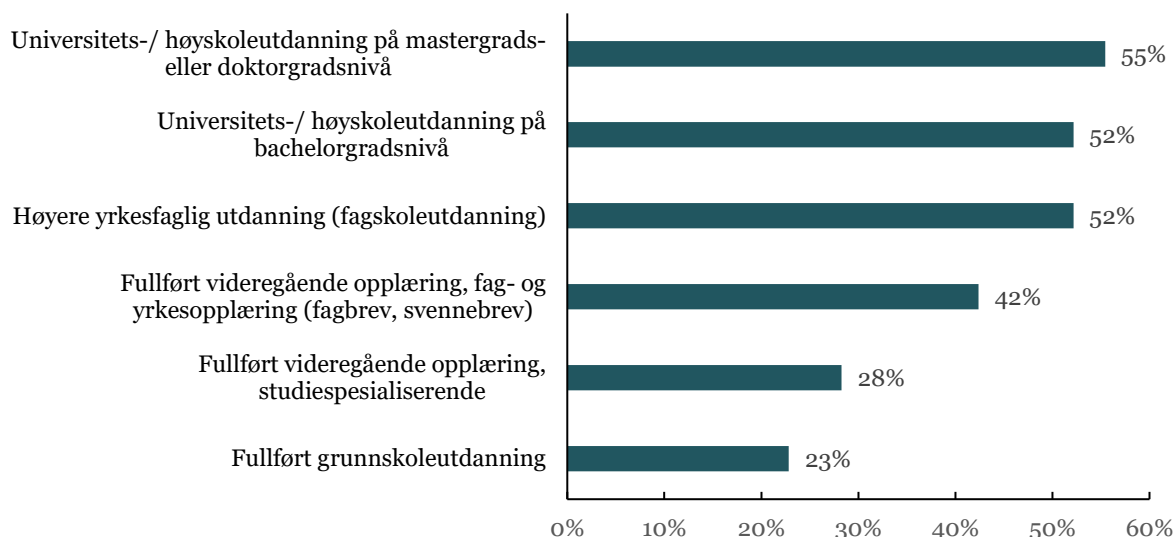
I dette kapittelet retter vi blikket mot hvordan kompetansekravene utvikler seg *innad* i næringene. Mer krevende oppgaver og skjerpede kvalitetsforventinger bidrar til økte krav til både spesialisert kompetanse og tverrfaglighet. Megatrender som digitalisering og grønn omstilling skaper behov for nye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

⁷³ Personer med grunnskole, studiespesialisering eller andre fag på videregående skole som høyeste fullførte utdanning.

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?». Andel som svarer større andel enn i dag. N= 92.⁷⁴ Kilde: Menon Economics.



Som vi ser av figuren oppgir 55 prosent av respondentene at de forventer en større andel med master- eller doktorgrad enn i dag. 52 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 fjerdedel 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.⁷⁵ 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 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 analyser⁷⁶ 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

⁷⁴ 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.

⁷⁵ Rørstad, K., Børing, P og Solberg, E. (2023). NHOs kompetansebarometer 2022. Tilgjengelig [her](#).

⁷⁶ Se eksempelvis Menon (2022). KIs betydning for arbeidsstyrken. Tilgjengelig [her](#).

automatisert. Vi vurderer likevel at den samlede evidensen peker mot en fortsatt vridning mot etterspørsel av høy kompetent arbeidskraft.⁷⁷

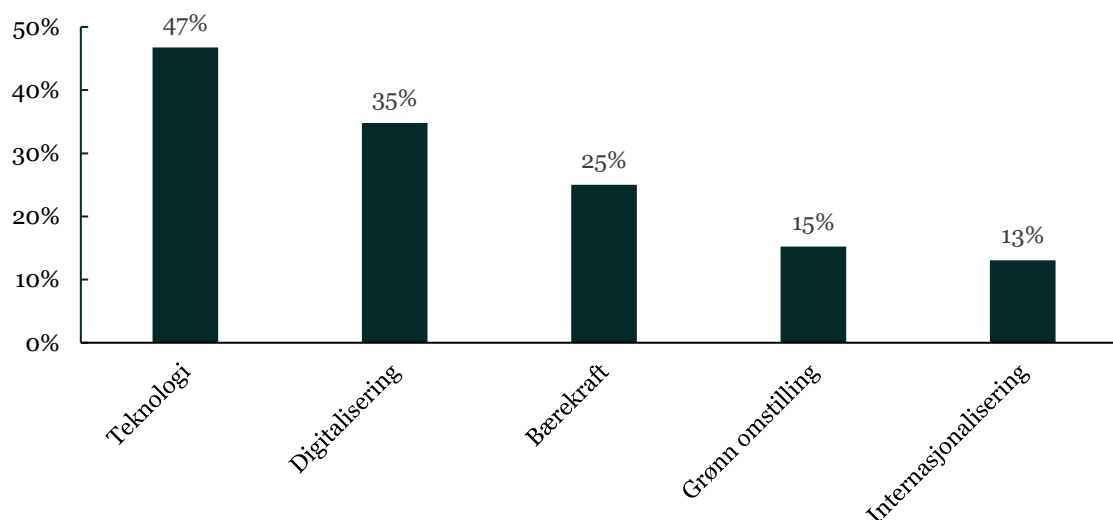
5.4.2 Økt behov for både ekspertise og tverrfaglighet

I møte med raske teknologiske endringer og samfunnsmessige omstillinger vil det i Drammensregionen 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.⁷⁸ 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.

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 teknologi, digitalisering og bærekraft. Dette er tydelig av figuren under.

Figur 5-7: Andel av bedriftene i Drammensregionen 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 = 92. Kilde: Menon Economics.



På en skala fra 1-6, svarer 47 prosent av de spurte at de i stor eller svært stor grad vil ha behov for ansatte med teknologikompetanse. 35 prosent svarer at de i stor eller svært stor grad vil ha behov for digitaliseringskompetanse. Én av fire bedrifter anser at man vil trenge ansatte med bærekraftskompetanse. For å kunne møte de store megatrendene i samfunnsutviklingen, peker

⁷⁷ 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.

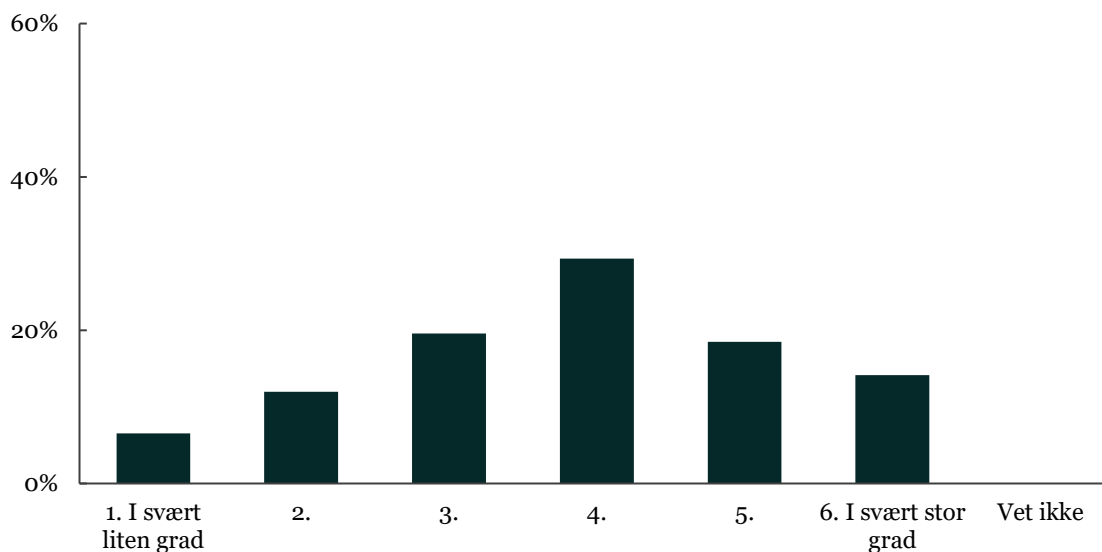
⁷⁸ World Economic Forum (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Tilgjengelig [her](#).

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 Drammensregionen 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 Drammensregionen 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=92. Kilde: Menon Economics.



Figuren viser at mer enn 30 prosent av bedriftene i Drammensregionen tror at økt digitalisering og automatisering i stor/svært stor grad⁷⁹ vil føre til endret kompetansebehov i deres bransje de neste 10-15 årene. Dette er den trenden som bedriftene i størst grad tror vil endre deres bransje sitt kompetansebehov de neste 10-15 årene. Den raske teknologiske utviklingen påvirker fremtidens kompetansebehov i Drammensregionen 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. For eksempel innen logistikk, vil det kunne være et fortrinn å ta i bruk digitale løsninger for å optimere lagerhåndtering og kapasitetsutnyttelse, og forbedre grensesnittet mellom lager- og transportleddet. 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.⁸⁰ 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

⁷⁹ Andelen som har oppgitt rangering 5 og 6.

⁸⁰ OECD (2023). OECD Skills Outlook 2024. Tilgjengelig [her](#)

Europa.⁸¹ 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.⁸² Fremover forventes behovet for arbeidstakere som kan forstå ny teknologi og sette den i en faglig kontekst å 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 (KI) vil kunne ha stor påvirkning på arbeidsmarkedet. I Menons analyse av KIs betydning for arbeidsstyrken, finner vi at gjennomsnittsnordmannen kan spare 17 prosent av arbeidstiden ved hjelp av KI-verktøy.⁸³ Effektiviseringspotensialet er med andre ord betydelig.

Kompetansebehovutvalget beskriver at teknologi allerede flyttet oppgaver fra rutinepregede kontor- og administrasjonsyrker.⁸⁴ Automasjon og robotteknologi har også skapt en vridning fra lavt utdannede industriarbeidere til ingeniøryrker. 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.⁸⁵ 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 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.⁸⁶

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 Drammensregionen, spør vi hvorvidt KI vil erstatte, eller komplimentere eksisterende arbeidskraft, som illustrert i figuren under.

⁸¹ Sund (2025): *The Union of Skills – en overordnet strategi for å styrke Europas konkurransekraft*. Utdanningsforbundet. Tilgjengelig [her](#)

⁸² KS (2023). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2023*. Tilgjengelig [her](#).

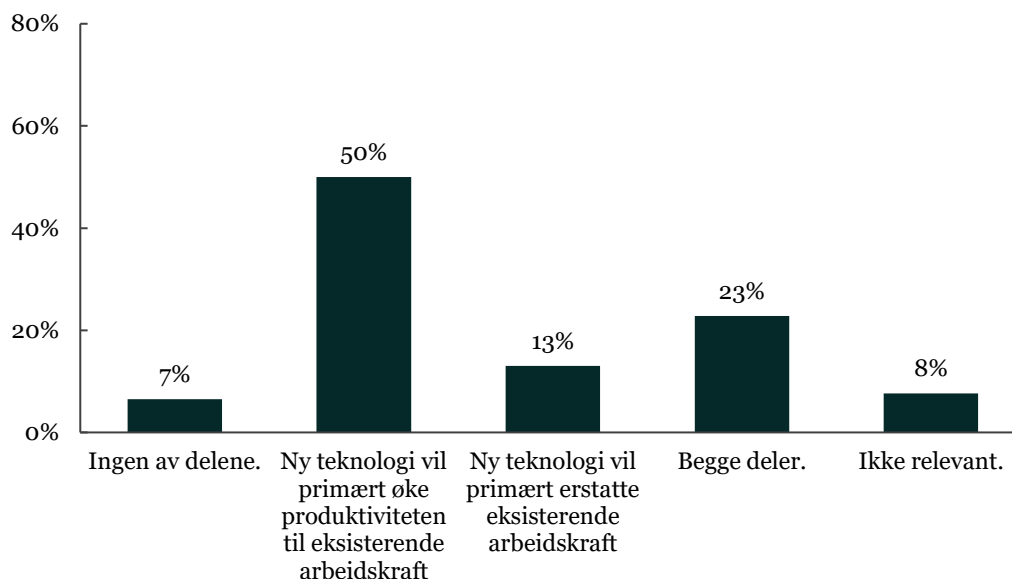
⁸³ Menon (2023). *KIs betydning for arbeidsstyrken*. Tilgjengelig [her](#).

⁸⁴ Meld. St. 14. «Utsyn over kompetansebehovet i Norge.» Tilgjengelig [her](#).

⁸⁵ Menon (2023). *KIs betydning for arbeidsstyrken*. Tilgjengelig [her](#).

⁸⁶ OECD (2023). *OECD Skills Outlook 2024*. Tilgjengelig [her](#).

Figur 5-9: Andelen av bedriftene i Drammensregionen 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=92. Kilde: Menon Economics.



Halvparten av de spurte svarer at «ny teknologi vil primært øke produktiviteten til eksisterende arbeidskraft», mens bare 13 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».⁸⁷

Det er særlig kompetansearbeidsplassene som vil kunne effektiviseres ved hjelp av kunstig intelligens. I motsetning til tidligere teknologiske innovasjoner, som typisk har erstattet regelstyrt, manuelt arbeid, er det særlig kunnskapsoppgaver som kan automatiseres av KI. Bygg og anleggs- og servicenæringen 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 blitt pekt på som én nøkkeldriver for effektivisering i helsesektoren.⁸⁸ 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.⁸⁹

⁸⁷ Teknologirådet (2024): *Generativ kunstig intelligens i Norge*. Tilgjengelig [her](#)

⁸⁸ NOU 2023:4. *Tid for handling*. Tilgjengelig [her](#)

⁸⁹ 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](#)

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.⁹⁰

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 2022.⁹¹ 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.⁹² 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.⁹³ 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 organisasjons- og beslutningsformer som bygger opp under en rettferdig samfunnsendring mot varig lavutslipp.⁹⁴ Dermed er det også behov for arbeidstakere med god system- og organisasjonsforståelse.

Behovet for bærekraftskompetanse vil også gjøre seg gjeldende i kommunene i Drammensregionen. «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.⁹⁵ 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.

⁹⁰ Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (2024): Framtidige kompetansebehov Kunnskapsgrunnlag for kompetansepolitikken 2023. Tilgjengelig [her](#).

⁹¹ Kompetansebehovsutvalget (2023). Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet. Tilgjengelig [her](#)

⁹² Rørstad, K., Børing, P og Solberg, E. (2023): NHOs kompetansebarometer 2022. Tilgjengelig [her](#)

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

⁹⁴ Kompetansebehovsutvalget (2023). Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet. Tilgjengelig [her](#)

⁹⁵ Ibid

6 Fremtidens samlede kompetansegap i Drammensregionen

Fremskrivningene våre viser at etterspørselen etter arbeidskraft i Drammensregionen kan overstige arbeidsstyrken med rundt 7 050 personer i 2040. Mangelen ventes å bli størst etter personer uten høyere utdanning og særlig kompetanse innen helse og omsorg på bachelornivå. Samtidig viser analysen at målrettede tiltak som økt innvandring, redusert utenforskap og redusert fraflytting kan utligne gapet. På sikt vil også 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.

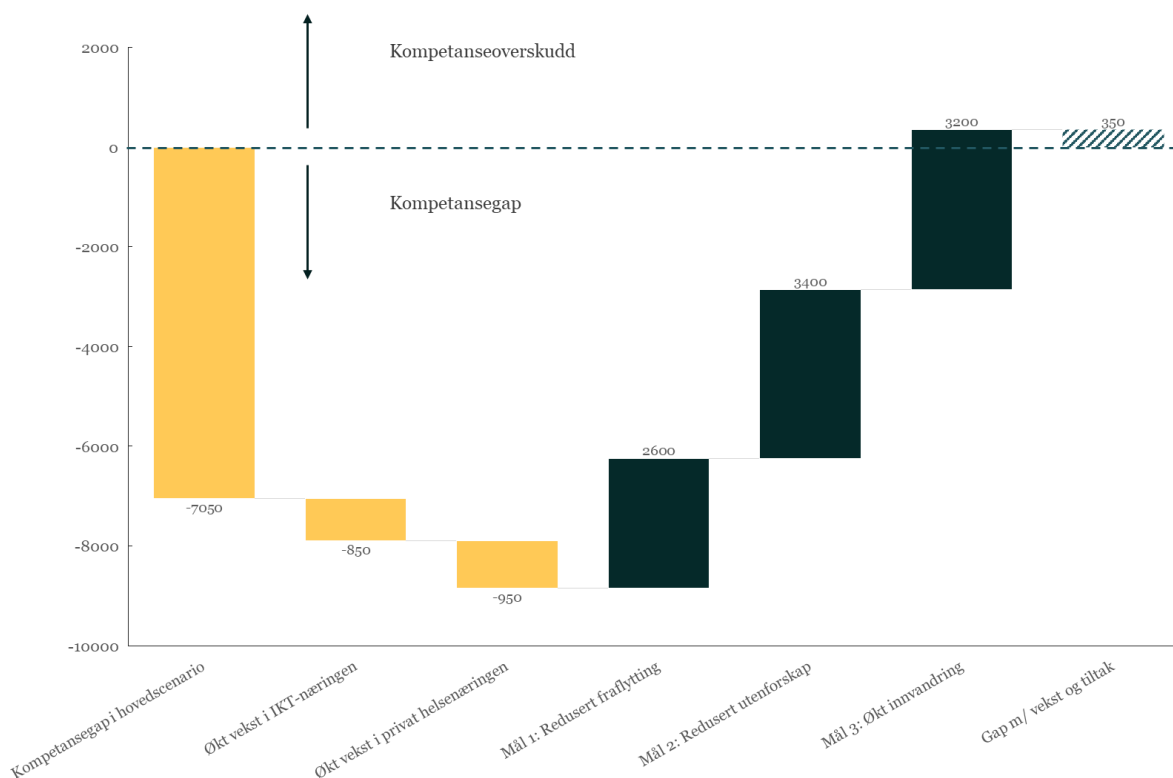
I dette kapitlet sammenstiller vi våre fremskrivninger av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Drammensregionen. Først viser vi det samlede kompetansegapet frem mot 2040. Deretter går vi nærmere inn på hvilke typer utdanning og yrker det særlig vil være mangel på. Til slutt diskuterer vi hvordan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

6.1 Det samlede kompetansebehovet i Drammensregionen

Hittil har vi estimert både etterspørselen etter og tilbudet av arbeidskraft og ulike typer kompetanse i Drammensregionen frem mot 2040. I dette delkapitlet 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 Drammensregionen i 2040.
Kilde: Menon Economics.



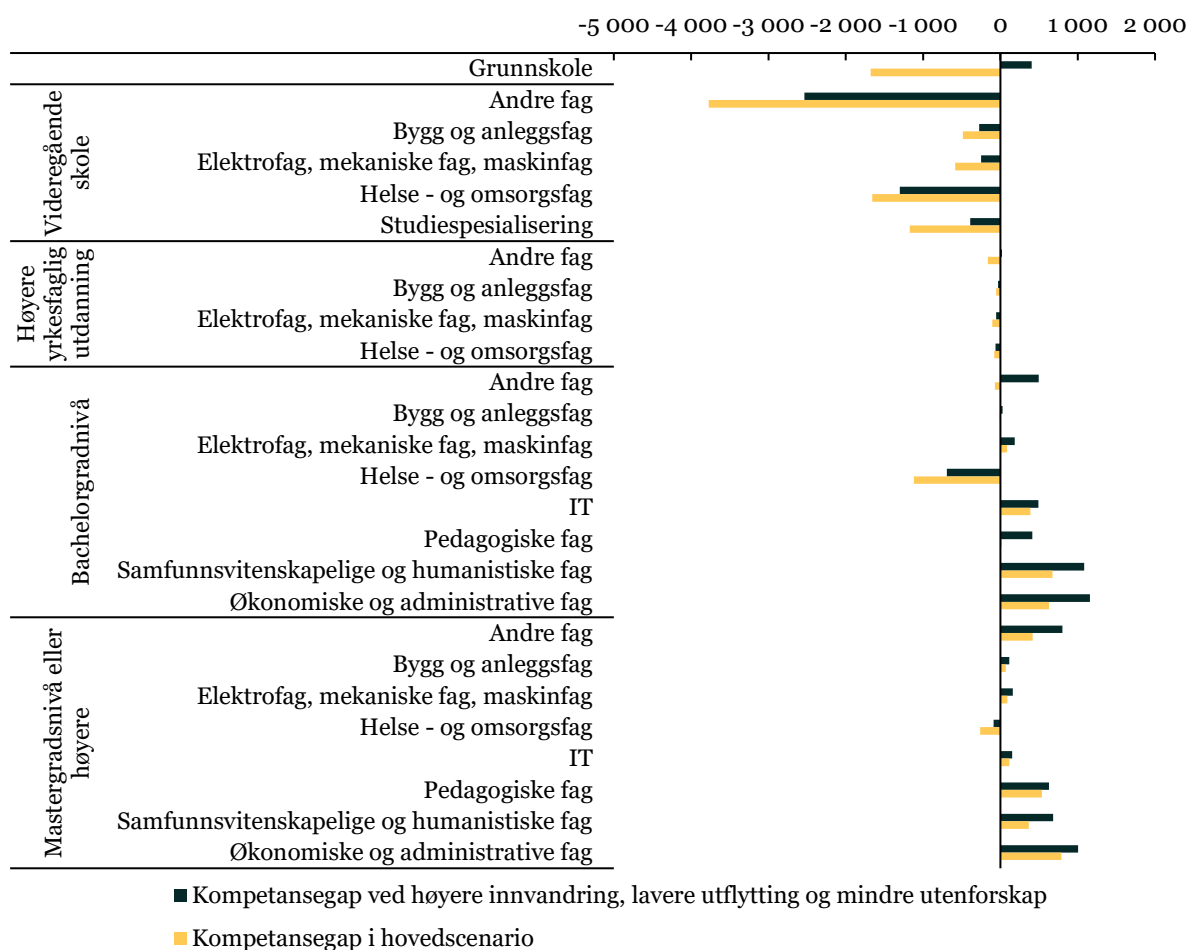
Som figuren viser, tilsier våre fremskrivninger at det i et hovedscenario vil være et underskudd på rundt 7 050 personer i Drammensregionen i 2040. Dette underskudd vokser til nesten 9 000 sysselsatte om man lykkes med vekstscenarioene innen helseindustri og IKT-næringen. På andre siden vil målrettede tiltak innen de tre mål om å øke arbeidsstyrken kunne lukke gapet frem mot 2040. Det resulterende gap er på 350 – så å si balanse.

Her skiller Drammensregionen seg fra de andre kommuneregionene i Buskerud, hvor redusert fraflytting, økt innvandring og redusert utenforskap kan dekke kompetansegapet, også dersom man lykkes med sine vekstscenarioer. Selv om hovedscenarioet viser Drammensregionens kompetanseutfordringer, er de altså mindre enn de øvrige kommuneregionenes.

6.2 Det samlede gapet for ulike type kompetanse i Drammensregionen

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 Drammensregionen i 2040, fordelt etter ulike utdanningskategorier. Kilde: Menon Economics.



Våre fremskrivninger tilsier at mangelen på arbeidskraft i Drammensregionen i 2040 vil være størst blant personer med grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning. I hovedscenarioet ser vi for eksempel et underskudd på 1 700 personer med kun grunnskole. Dette skyldes forhold både på etterspørsels- og tilbudssiden og får særlig utslag for handelsnæringen som er regionens største næring og som i stor grad sysselsetter slik kompetanse.

På etterspørselssiden er det særlig veksten i helse og omsorg og øvrig offentlig sektor som driver behovet opp mot 2040. Her rettes etterspørselen hovedsakelig mot kompetanse innen helse og omsorg, særlig på yrkesfaglig- og bachelornivå, men også på masternivå. Blant fagområdene er det innen helse og omsorg vi finner det største kompetansegapet. I tillegg vil den forventede veksten i handelsnæringen føre til økt etterspørsel etter arbeidstakere med lav utdanning.

På tilbudssiden ser vi at stadig flere unge velger høyere utdanning, noe som skaper et annet tilbud enn det som etterspørres i dag, og forventes å etterspørres i fremtiden. En høyere utdannet arbeidsstyrke gi rom for næringsvekst i etablerte eller nye næringer som benytter slik kompetanse. Særlig er en økning i kompetanse innen IKT på bachelor- og masternivå og et generelt høyere utdanningsnivå positivt for Drammensregionens satsning på IKT-næringen.

Gapet i kompetanse innen helse og omsorg på alle utdanningsnivåer er ikke bare forventet å påvirke offentlige helsetjenester i regionen negativt, men også en satsning på helseindustri. Manglende kompetanse innen helse og omsorg vil også kunne påvirke kommunale helsetjenester, Drammen

sykehus og gjøre det krevende å utvide næringslivet med bedrifter som benytter denne kompetansen samtidig.

Ikke alle typene kompetanse har et underskudd. I hovedscenarioet blir det et overskudd av arbeidskraft innen enkelte utdanningskategorier, særlig på høyere utdanningsnivå. På mastergradsnivå gjelder dette aller tydeligst for økonomiske og administrative fag, hvor det er et overskudd på rundt 800 personer. På bachelorgradsnivå, er det også et tydelig overskudd for økonomiske og administrative fag, men i noe større grad for samfunnsvitenskapelige og humanetiske fag. Disse utgjør henholdsvis 600 og 700 personer. Denne utviklingen er et resultat av at mange velger slike utdanninger mens etterspørselen ikke vokser i tilsvarende grad. Slike overskudd kan i noen grad bidra til å dekke mangelen i andre deler av arbeidsmarkedet, men det forutsetter at arbeidstakere er villige og kvalifiserte til å ta jobber utenfor sitt opprinnelige fagområde, og som tidligere har blitt dekket av personer med lavere utdannelsesnivå. At mastergradsutdannede i økonomi og administrasjon skal dekke gapet vi ser på de andre kompetansenivåene, virker mindre sannsynlig enn at de flytter eller pendler ut av regionen i enda høyere grad enn i dag.

Dersom Drammensregionen 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, andre fag og helse og omsorgsfag på 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. Samtidig kan lavere utflytting bidra til bedre tilgang på arbeidskraft med høyere utdanning.

6.3 Arbeidsmarkedets tilpasning på sikt

Våre fremskrivninger viser et betydelig misforhold mellom tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i Drammensregionen i 2040, der det udekkede arbeidskraftsbehovet 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 Drammensregionen 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 markedsmekanismene har viktige implikasjoner, ikke bare for Drammensregionen, men også for resten av Buskerud. Når én region, som Drammensregionen, 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 Drammensregionen 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 Drammensregionen selv oppleve å miste arbeidskraft til regioner som tilbyr høyere lønninger, bedre arbeidsvilkår eller sterkere vekstimpulser. I så fall kan Drammensregionen 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 Drammensregionen – 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

Drammensregionen 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 og tiltak for å håndtere det økende kompetansegapet.

7.1 Hovedutfordringer

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

- **Underskuddet på arbeidskraft er forventet å vokse frem mot 2040.** Flere aktører vi har vært i kontakt med rapporterer om mangel på arbeidskraft allerede i dag. Det gjelder særlig helsepersonell og fagarbeidere i enkelte yrker. Med en aldrende befolkning, og færre personer i yrkesaktiv alder, er dette gapet forventet å øke fremover. I hovedscenarioet i vår analyse vil det udekkede arbeidskraftsbehovet øke frem mot 2040, der Drammensregionen vil mangle 7050 arbeidere. Dette underskudd vokser til nesten 9 000 sysselsatte om man lykkes med vekstscenarioene innen helseindustri og IKT-næringen. Våre scenarioanalyser viser at Drammensregionen kan dekke dette kompetansegapet ved å redusere fraflyttingen, øke innvandringen og redusere utenforskapet. Samtidig kan vekst i helseindustri og IKT-næringen gjøre det mer krevende å tette kompetansegapet.
- **Mangel på fagarbeidere i enkelte næringer.** Mangel på fagarbeidere ble særlig trukket frem av representanter fra næringslivet i både workshop og intervjuer, og det rapporteres om rekrutteringsutfordringer i enkelte næringer. Det gjelder blant annet helsesektoren, bil- og logistikkbransjen. Regionen har en bred næringsstruktur, som gjør at det ikke bare er én type fagarbeidere det er behov for. Tilførselen av fagarbeidere har vært bedre de siste årene, men behovet er forventet å overstige tilbudet frem mot 2040.
- **Mangel på helsepersonell.** Behovet for helsepersonell forventes å vokse markant fremover. Våre fremskrivninger viser en samlet økning i etterspørselen på om lag 4 900 helseutdannede i hovedscenarioet. Drammensregionen forventes å ha et stort behov for helsepersonell i takt med at befolkningen blir eldre. Denne utfordringen gjelder hele landet, som påpekt av helsepersonellkommisjonen.⁹⁶ I tillegg medfører nye Drammen sykehus og den tilhørende helseparken et økt behov for medisinsk personell. Det er også en målsetning å legge til rette for høyproduktiv helserelatert næringsaktivitet, for eksempel helseindustri, i Helseparken, noe som kan ytterligere forsterke mangelen på helsepersonell.
- **Behov for økt teknologisk kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.** Vår spørreundersøkelse viser at én av tre bedrifter i Drammensregionen tror at økt digitalisering og automatisering i stor eller svært stor grad⁹⁷ 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 lagerarbeideren som må kunne bruke digitale plukksystemer, til helsearbeideren som må

⁹⁶ NOU 2023:4. Tid for handling. Tilgjengelig [her](#). Scenarioet legger til grunn 22 prosent vekst mellom 2019 og 2040, antar lineær vekst.

⁹⁷ 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

- **Utfordringer med å beholde personer med høyere utdanning.** Våre analyser viser en betydelig netto utpendling blant personer med mastergrad, særlig mot Oslo, Asker og Bærum. Det kan være et symptom på at Drammen har mindre attraktive arbeidsplasser for personer med høyere utdanning. Samtidig utgjør dette en potensiell arbeidskraftreserve for etableringer i regionen. Drammensregionen ønsker å legge til rette for høyproduktiv næring, som blant annet innebærer flere kompetansearbeidsplasser. Blant respondentene er det særlig bedrifter som leverer kunnskapstjenester⁹⁸ som i størst grad rapporterer at de har mangel på arbeidskraft.
- **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.

Det er betydelige likheter mellom hovedutfordringene i Drammensregionen og de øvrige kommuneregionene i Buskerud. Utfordringene vi finner i våre kvantitative analyser for Drammensregionen, 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.

Det forventede kompetansegapet i Drammen er mindre enn i de øvrige kommuneregionene i Buskerud. Selv om Drammen forventes å ha et kompetansegap i 2040, viser våre scenarioanalyser at økt innvandring og redusert utenforskap kan lukke gapet, mens redusert utflytting kan redusere det kraftig. Her skiller Drammen seg fra de øvrige kommuneregionene, som forventes å ha mer alvorlige kompetanseutfordringer.

⁹⁸ Omfatter spesialisert faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Inkluderer juridiske- og regnskapsmessige tjenester, revisjon, forsknings- og utviklingsarbeid.

Avveiiinger 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 kompetansearbeidsplasser. 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 avveiiingene bør derfor ligge til grunn når man utarbeider strategier for kompetanse og næringsutvikling i Ringeriksregionen.

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 Drammensregionen vi har identifisert over.

Overordnet om anbefalingene:

Vi presenterer i dette kapitlet 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. Ringeriksregionen 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 Ringeriksregionen for å få innsikt i konkrete tiltak som kan gjennomføres for å understøtte disse anbefalingene. Flere av anbefalingene i dette kapitlet 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

I motsetning til de andre kommuneregionene, vokser den samlede arbeidsstyrken i Drammensregionen betydelig frem mot 2040. Dette gir større handlekraft til å utdanne konkurransedyktig arbeidskraft og tiltrekke seg et omstillingsdyktig næringsliv.

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

En rekke yrker i Drammensregionen kommer til å mangle personer med nødvendig kompetanse. Som vist under hovedutfordringene, gjelder dette særlig for fagarbeidere og helsepersonell. I workshop og intervjuer fremheves blant annet behovet for fagarbeidere innen elektro og logistikk og i bilbransjen. Det peker også på at nye Gateway Studios, med en stor satsing mot TV- og filmproduksjon i Drammen, vil ha et behov for spesialisert kompetanse innen medieproduksjon i årene fremover. Dette brede behovet speiler den diversifiserte næringsmiksen i Drammensregionen. 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 Drammensregionen eller Buskerud, men noe hele landet observerer. Det er derfor vanskelig å forestille seg at problemet skal kunne løses i Drammensregionen 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 Drammen, foreslår vi følgende tiltak for å understøtte denne anbefalingen:

- **Insentivere utdanning og videreutdanning 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. En stor andel av Drammensregionens innvandringsbefolkning har lite skolegang. I intervjuer og workshop får vi innspill om at når lærlingelønnen er så lav, er det uaktuelt for mange innvandrere å ta fagbrev og opparbeide seg etterspurt kompetanse. Ufaglærte med forsørgeransvar opplever at de ikke har økonomisk rom til å ta en utdanning. En mulighet kan dermed være å tilby fri med lønn for å ta etterutdanning eller å subsidiere voksne arbeidstakere som ønsker å gjennomføre et nytt studieløp innenfor utvalgte utdanningsretninger.
- **Opprette og styrke utdanningstilbudene knyttet til helseteknologi og IKT.** Dersom Drammensregionen ønsker en næringslivsvekst i høyproduktive næringer, bør man også ha tilpassede utdanningsprogram ved USN som driver frem den nødvendige kompetansen. USN Handelshøyskolen, campus Drammen har også fått klarsignal for å begynne arbeidet med en utredningstillatelse i forbindelse med opprettelsen av et nytt masterprogram. Sett i lys av den nye helseparken, og fagmiljøene som vil kunne dannes der, kan det for eksempel være relevant å opprette en masterlinje som kombinerer IKT og helsefag, som både gir dyp forståelse for teknologi og helsefaglige problemstillinger. Med IKT-næringens fremvekst i Drammensregionen, vil det også være naturlig å tilby bachelorutdanninger rettet mot IKT alene, som man ikke har ved campus Drammen i dag.
- **Kartlegge bedriftenes kompetansebehov gjennom brede undersøkelser.** Drammensregionen har en bred næringssammensetning. Mens man i regioner med en tydeligere næringskonsentrasjon, slik som Kongsbergregionen, kan tilegne seg tilstrekkelig oversikt over fremtidens kompetansekrav ved å involvere noen enkelte hjørnesteinsbedrifter, er bildet mer splittet for Drammen. Det er krevende å utvikle et utdanningstilbud som er tilpasset bedriftenes behov, dersom man ikke har et godt informasjonsgrunnlag om hva dette behovet er. Et tiltak, kan være å sende ut undersøkelser til bedriftene i regionen der de bes spesifisere spesifikt hvilke yrker, utdanningsprogram og enkeltfag det er behov for i deres

bransje. Det er behov for bredere involvering enn de store aktørene som er aktuelle for å delta i kompetanseforum.

- **Vurdere inntaksordningen til yrkesfag, med mer fokus på motivasjon.** I workshop og intervjuer får vi innspill om at ungdom som er motivert for et arbeidsliv i et praktisk yrke, mister plassen til elever som uansett har planer om å ta høyere utdanning. Dette gjelder for eksempel maskinfag og bygg- og anleggsgfag. Andre kriterier enn karakterer, slik som motivasjonsbrev, kan bidra til at man utdanner kandidatene som vil stå i yrket på lang sikt.
- **Mer fleksible løsninger for å videreutdanne ufaglærte i etterspurte næringer.** Dette gjelder blant annet pleieassistenter i helsesektoren. For eksempel innebærer dette 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. Alle fire fagene tilbys hos Åssiden videregående skole, men det er plass til å utvide tilbudet enda mer.

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. Kunnskapsarbeidere som revisorer, saksbehandlere, ingeniører og utviklere er blant yrkesgruppene som i størst grad treffes av KI-løsninger som ChatGPT. Slike yrker har et større avtrykk i Drammensregionen enn i de andre regionene. KI og automatisering vil 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, 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, jurister og revisorer. I mer praktiske yrker, kan det være nødvendig med en innføring i digitale støttesystemer, slik som avanserte plukk- og lagerløsninger i logistikk. 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.⁹⁹ Dette for å sikre rask og målrettet kompetanseheving i arbeidslivet. Fagskolen kan tilby praktiske og yrkesnære moduler, slik som innføring i bransjespesifikke digitale verktøy og automasjonssystemer. For Drammensregionen, kan Fagskolen i Viken spille en viktig rolle ved å tilby praksisnære og fleksible moduler i skjæringspunktet mellom teknologi og helse. 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 i Drammensregionen, 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.
- **Karriereskule 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 karriereskule 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. Drammensregionen 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. Drammensregionen har allerede flere eksisterende møteplasser mellom bedrifter og elever. For

⁹⁹ Kompetansebehovsutvalget (2022). Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring. Tilgjengelig [her](#)

yrkes- og utdanningsmesse (YOU-messen), som arrangeres av Akademiet i Drammen og BIT for BIT AS i samarbeid med Universitetet i Sørøst-Norge og Næringsforeningen i Drammensregionen. 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 Drammensregionen har ikke ressursene til å drive egen markedsføring mot elever.

7.2.2 Tiltrekke og beholde flere personer med relevant kompetanse

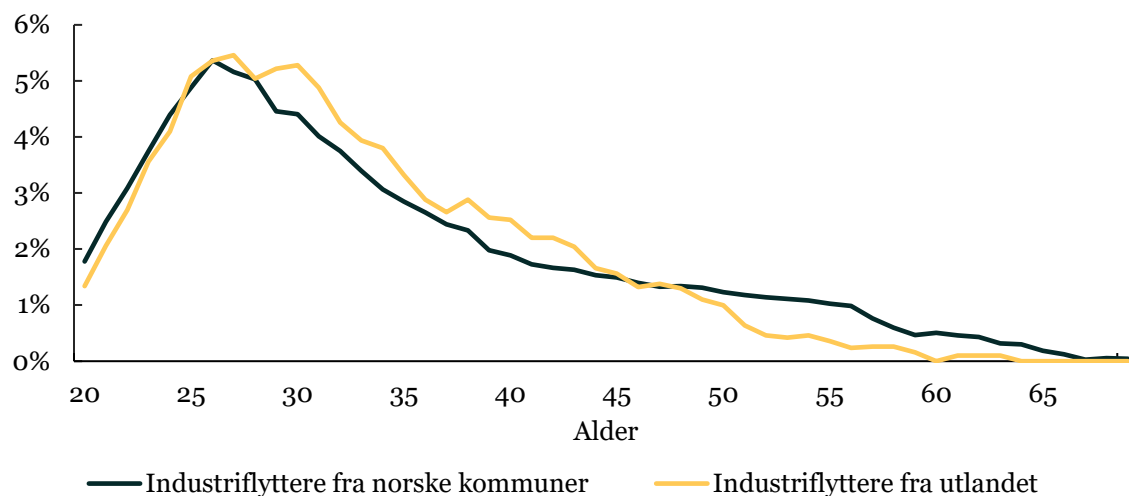
Mange av utfordringene vi har identifisert kan ikke løses kun ved bedre utnyttelse av tilgjengelige ressurser i kommunen. Arbeidskrafttilbudet vil styrkes ved å tiltrekke seg flere folk, begrense utflytting, og/eller økt innvandring. Som vi viste i scenarioene for totalt gap vil økt innvandring kunne dekke hele kompetansegapet (målt i personer), mens redusert utflytting kan dekke store deler av det. Samtidig er attraktivitet viktig for å være attraktiv for spesialistkompetanse.

Blant de fire kommuneregionene i Buskerud, er Drammensregionen den som har minst utfordringer knyttet til å tiltrekke og beholde personer med relevant kompetanse. Selv om disse tiltakene er viktige også i Drammensregionen, er de mindre sentrale i Drammensregionen enn i de øvrige kommuneregionene.

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

Skal Drammensregionen 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 – dette bildet er likt også for andre næringer enn industrien. Det er altså særlig tiltak rettet mot de unge som er relevante for å tiltrekke seg og beholde relevant kompetanse i regionen.

Et levende bysentrum med tilgang på barer, restauranter og kulturtilbud er viktig for mange unge. Drammen er den største byen i regionen, og har kort reiseavstand til Oslo. Drammen har urbane kvaliteter som gjør byen mer attraktiv for unge enn store deler av landet. Noe av veksten i helseparken kan understøttes av økt innpendling. Dersom man ønsker at tilveksten skal sysselsette seg i region, er attraktive boliger en forutsetning. Samtidig, er Drammensregionen preget av at personer med høyere utdanning i stor grad pendler til Oslo, Asker og Bærum. For å beholde pendlerne i regionen, er det først og fremst viktig å styrke attraktiviteten ved kompetansearbeidsplassene i Drammen.

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

- **Attraktive ordninger rettet mot nyutdannede.** Mange unge som ønsker å ta høyere utdanningen fullfører studiene ved universiteter og høyskoler andre steder i landet. Som figuren viser, er de unge de mest mobile. Selv Drammen, som er Buskeruds største by, konkurrerer den med de største byene i landet når det gjelder å tiltrekke seg kompetent arbeidskraft. Det finnes allerede initiativer som retter seg mot at unge som har vokst opp i regionen skal bli værende. For eksempel er «Trainee Drammensregionen» et samarbeid mellom Drammensregionen Næringsforening og USN¹⁰⁰, 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. Slike «pakker» bør også utarbeides for nyutdannede som ikke har en tilknytning til Drammen, og som har et behov for å møte kollegaer og danne nettverk etter arbeidstid. Den enkelte bedrift bør også legge for karriereutvikling og tilpassede utfordringer for unge.
- **Tilby utviklingsmuligheter for voksne akademikere i Drammensregionen.** Personer med høy utdanning drives av karrieremuligheter og muligheten for læring. Det betyr at stillingene automatisk blir mer attraktive hvis stillingen er innrettet på en måte som legger

¹⁰⁰ Næringsforeningen i Drammensregionen. Mer om «Trainee Drammensregionen» [her](#).

opp til intern karriereutvikling og bidrar til at den ansatte lærer. Ett tiltak, er å i større grad tilrettelegge for at ansatte kan etter- og videreutdanne seg som en del av arbeidet. Da Menon Economics kartla attraktiviteten til kommunale og fylkeskommunale fagmiljøer på vegende av Akademikerne ble følgende tiltak foreslått: Kommunalt ansatte kan kombinere forskning med løsning av de kommunale oppgavene, for eksempel gjennom Forskningsrådets program for ph.d. i offentlig sektor (OFFPHD). Slike stillinger vil ikke bare bidra til mer spennende stillinger for den ansatte, men også bidra til en bedre kobling mellom forskning og praktisk utøvelse. Muligheten for å kombinere arbeid med forskning, kan være et tiltak som trekker akademikere mot Drammensregionen.

- **Styrking av innovasjonsmiljøene.** I intervjuer og workshop fremheves det at Drammensregionen mangler betydelige gründer- og innovasjonsmiljøer. Det har innvirkning på byens attraktivitet for høyere utdannede. I workshopen løftes det eksisterende initiativet «Drammen Works» frem, som tilbyr både kontorlokaler og nettverksbygging for gründerne. Den nye helseparken vil ha en naturlig rolle i Drammensregionens innovasjonsmiljø. Her blir en viktig oppgave til kommunene, fylkeskommunene og næringslivet og arbeid mot å sikre høykompetente og innovative arbeidsplasser i klyngen rundt det nye sykehuset. De enkleste bedrifter å tiltrekke seg til en helsepark er lavproduktive, tjenesteproduserende bedrifter. Disse er viktige, men ønsker man å bygge innovasjonsmiljøer, må man gjøre seg attraktiv til bedrifter som forsker eller utvikler nye produkter innen legemidler, e-helse/software, eller lignende. Det er planer om å etablere en inkubator i Drammensregionen, som også drar nytte av de eksisterende innovasjonsmiljøene i Kongsberg. Søknaden er alt levert til Siva.

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 Drammensregionen er ikke unike for regionen, men deles av andre kommuner i Norge. Den største mangelen i Drammen, helsearbeidere, går igjen på tvers av hele landet. Kompetansen som skal til for å oppnå vekstscenariene innen IT og helseindustri er også etterspurt relativt bredt. Innen IT er det sterk konkurranse både fra Oslo og Kongsberg, samt flere miljøer både i Stor-Oslo og nasjonalt. Det vil dermed trolig bli en kamp om å tiltrekke denne typen kompetanse mellom norske kommuner. Det kan derfor være hensiktsmessig å samarbeide om å tilrettelegge for muligheter for økt innvandring for å unngå at regionene kannibaliserer på hverandre. Dette gjelder både spesialistkompetansen og generell arbeidskraft for å dekke behovene.

Dagens innvandringsnivå varierer mellom kommunene i regionen, fra 15 prosent av befolkningen i Holmestrand, til 24 prosent i Drammen kommune. For at innvandring skal ha en positiv effekt på kompetansegapet, må personene som ankommer bli 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 mottakerkommunene.

Drammensregionen har en rekke eksisterende tiltak i offentlig, privat og frivillig sektor som retter seg mot å styrke integreringen. Internasjonale Drammen er et samarbeid mellom Drammen kommune, Nav Drammen og Næringsforeningen i Drammensregionen, med mål om å inkludere flere innvandrere i arbeidslivet. De har blant annet et Mentorprogram rettet mot flyktninger med høyere utdanning eller yrkesfagkompetanse. «Programmet kobler arbeidssøkere mot personer med erfaring og kunnskap fra det norske arbeidsmarkedet som fungerer som mentorer for dem, og som helst har bakgrunn fra

samme bransje som jobbsøker».¹⁰¹ Dette er et målrettet tiltak for å inkludere innvandrere med etterspurt kompetanse som bør styrkes.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen i Drammensregionen, 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 Drammensregionen 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 helseindustrien. Raskere godkjenning vil bidra til at innvandrere raskere kan ta i bruk sin utdanning og erfaring, og dermed dekke kritiske kompetansebehov i regionen. Under workshopene 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 jobbtilbud, med et tilstrekkelig høyt lønnsnivå. En tilsvarende løsning i Norge kunne bidra til å forenkle tilførselen av kvalifisert utenlandsk arbeidskraft til Drammensregionen. Selv om dette er et nasjonalt spørsmål, kan de lokale aktørene i Buskerud bidra gjennom aktivt påvirkningsarbeid overfor nasjonale myndigheter 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.

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 Drammensregionen.

Anbefaling 6: Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Drammensregionen

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 Drammensregionen utenfor arbeidsstyrken.¹⁰² Det er omtrent med linje med landssnittet.

¹⁰¹ Drammen kommune (2025). Internasjonale Drammen. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰² Statistikk fra [microdata.no](#). Vi benytter denne kilden ettersom microdata er grunnlaget for fremskrivingene våre.

Samtidig viser vår scenarioanalyse at redusert utenforskap alene ikke kan lukke kompetansegapet, slik det offentlige ordskiftet kan gi inntrykk av. Dersom Drammensregionen lykkes med den ambisiøse reduksjonen i utenforsknivået, bidrar dette til å dekke litt under halve kompetansegapet som fremgår av vårt hovedscenario. 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 det krever langsiktig og samordnet innsats. Utenforskap kan bekjempes gjennom to hovedinnfallsvinkler: å forebygge ungt utenforskap og å mobilisere voksent utenforskap.

Den første av disse er å **forebygge ungt utenforskap** gjennom å hindre at personer havner utenfor arbeidslivet. Dette innebærer eksempelvis å iverksette tiltak mot de bakenforliggende årsakene, 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.¹⁰³ 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.¹⁰⁴ Dette utgjør ett av mange tiltak kommunene kan gjennomføre for å redusere digital utenforskap, og å arbeide med dette blir trolig bare viktigere og viktigere fremover.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen i Drammensregionen, 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 fylkeskommunene skal utarbeide et skriftlig oversiktsdokument over hvert fjerde år, som grunnlag for planstrategien. 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:** Drammensregionen har flere eksempler på vellykkede samarbeid mellom kommunen, utdanningsinstitusjonene og næringslivet for å forhindre utenforskap. For ungdom i risiko for rus har Øvre Eiker lansert prosjektet «Rocket-Man» i samarbeid med idrettslag og skoler, et fritidstilbud med «trygge voksne» for ungdom som er i ferd med å falle utfor. Fontenehuset

¹⁰³ Menon (2025). Samfunnsøkonomiske kostnader av mobbing i grunnskolen. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰⁴ Menon (2025). Kommunenes tilbud for å redusere digitalt utenforskap. Tilgjengelig [her](#).

Drammen hjelper personer som har stått utenfor arbeidslivet tilbake i en meningsfull hverdag i et inkluderende miljø.

- **Kommunene og fylkeskommunen kan bidra med å tilby sommer- og deltidsjobber som introduserer utsatt ungdom til arbeidslivet.** Kommunene og fylkeskommunen kan utnytte sin rolle som arbeidsgiver til å opprette mindre krevende stillinger, for eksempel vedlikeholdsarbeid som 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.¹⁰⁵ Programmet har blitt fremhevet 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).¹⁰⁶ En slik samlet, brukertilpasset løsning vil også kunne fungere godt i Drammensregionen. 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.

Nav har allerede i dag en bred portefølje av arbeidsinkluderende tiltak rettet mot inkludering av personer som har havnet utenfor arbeidslivet. Respondentene i vår spørreundersøkelse oppga i liten grad 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. Det er likevel behov for å styrke slike initiativer fremover. Basert på innspill i intervjuene og workshopen i Drammensregionen, 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

¹⁰⁵ Eurofound (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰⁶ Ibid

for sosial integrering.¹⁰⁷ 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. 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 søke samarbeid med slike aktører som både favner flere befolkningsgrupper og geografiske områder i Drammensregionen.

- **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.¹⁰⁸ 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.¹⁰⁹ 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 allmenn eller frivillig samfunnstjeneste, som KS nylig viste at kan bidra til å redusere utenforskap.¹¹⁰

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 Drammensregionen bør følge opp med å implementere overordnede tiltak.

Basert på innspill i intervjuene og workshopen i Drammensregionen, 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

¹⁰⁷ OECD (2014). *Improving Social Inclusion at the Local Level Through the Social Economy: Designing an Enabling Policy Framework*. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰⁸ Eurofound (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*, Publications Office of the European Union, Luxembourg. Tilgjengelig [her](#).

¹⁰⁹ Sandsør og Kirkebøen (2015). *Effektstudier av tiltak mot videregående frafall: Verdt et (systematisk) forsøk!* Tilgjengelig [her](#).

¹¹⁰ Menon (2025). *Utredning av samfunnstjeneste*. Tilgjengelig [her](#).

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. Drammensregionen har et bredt næringsgrunnlag, der mange yrker vil treffes av en raskere teknologisk utvikling og krav til omstilling. Særlig helse- og omsorgssektoren har et stort behov for fagarbeidere som kan stå lenger i jobb. Noe av denne kompetansehevingen må gjøres i bedrift. Deltagerne i workshopene fremhever samtidig at opprettelsen av mikromoduler ved USN og Fagskolen Viken 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 kompetansepolitikken 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.¹¹¹ 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

¹¹¹ 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.

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. En bør også samle gründerinitiativene som finnes (for eksempel Start i Drammen og Gründerhus) for å legge til rette for at oppstartsbedrifter finner mentorer, investorer og samarbeidspartnere lokalt. Her er det allerede innsendt en søknad til Siva i forbindelse med opprettelsen av en inkubator i Drammensregionen, som også drar nytte av nærheten til innovasjonsmiljøene i Kongsberg.

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 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 Menon¹¹², 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.

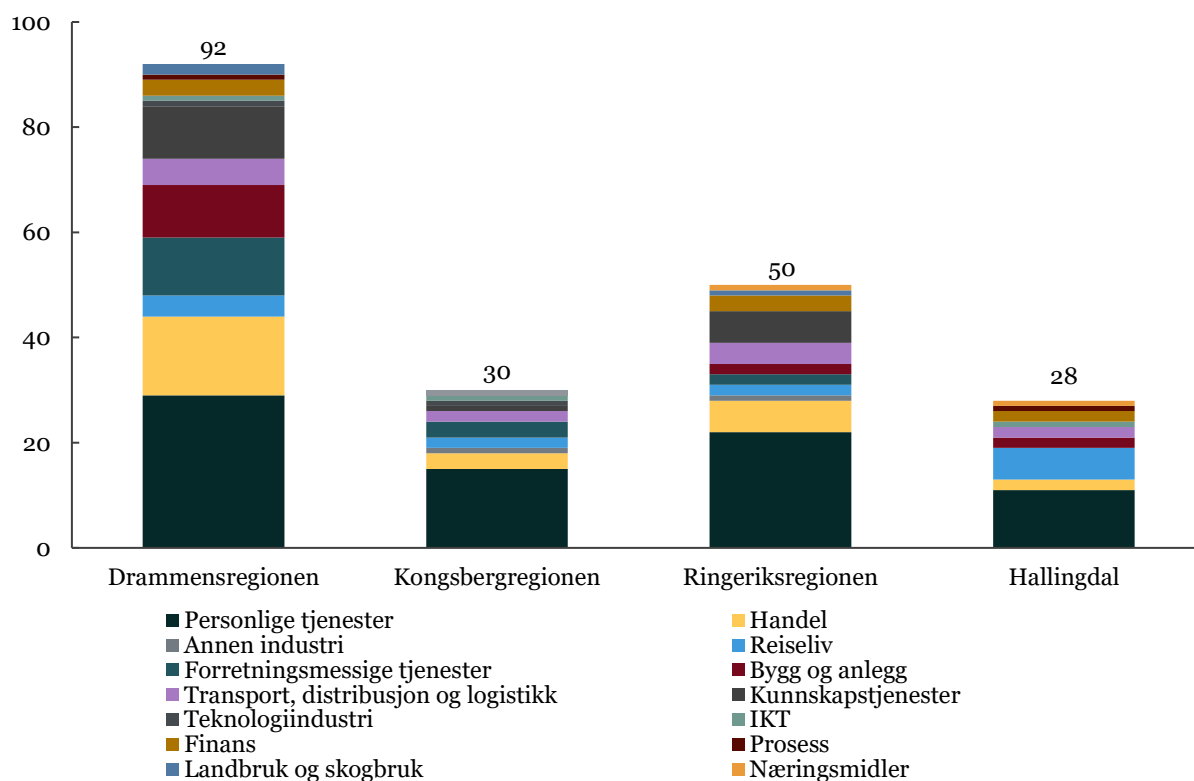
¹¹² Se Menon-rapport: KI: Betydning for arbeidsstyrken (2023), for mer. Tilgjengelig [her](#).

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.

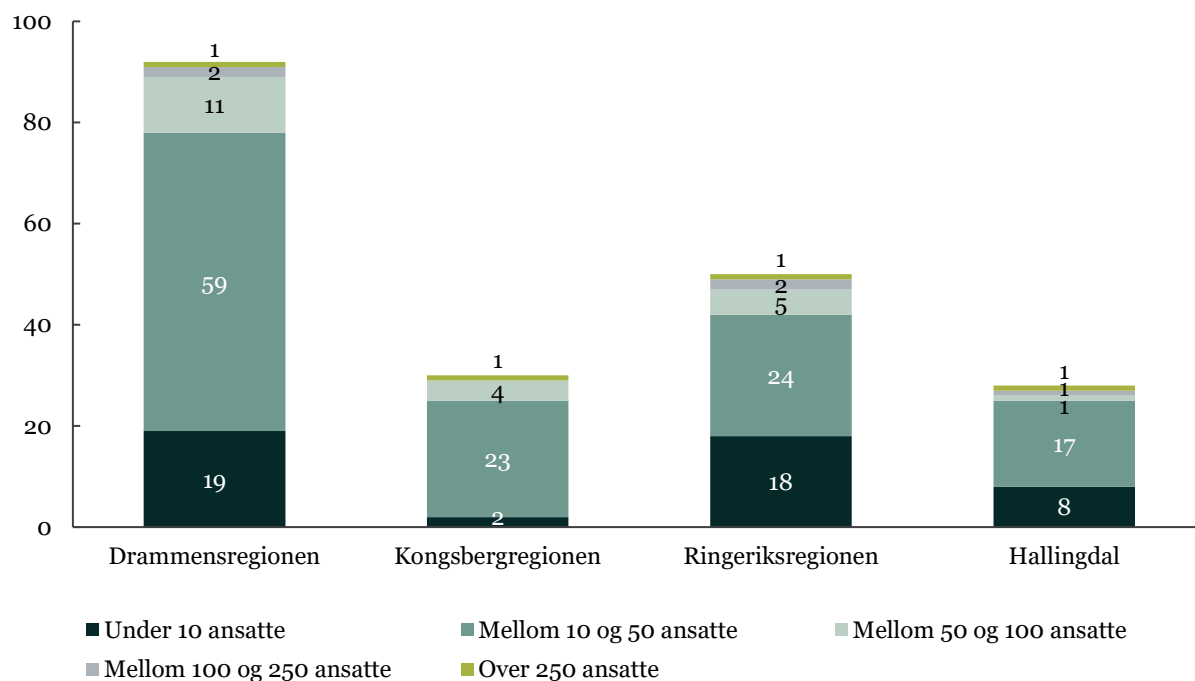
Undersøkelsen ble gjennomført av Polarfakta AS i tidsrommet mai til juni 2025, og omfatter totalt 200 intervjuer. I tillegg til at målgruppen ble identifisert via registrert næringskode, ble respondentene også spurt direkte om hvilken næring de kategoriserer seg i. Vi har også sikret representativitet 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 særskilt varsomhet, innenfor utvidede usikkerhetsintervaller.



Menon
Economics

Menon Economics

Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo

+47 909 90 102

post@menon.no

menon.no