

KOMPETANSELØFT

for Ringeriksregionen



Kunnskapsgrunnlag og
anbefalinger for framtidens
kompetansebehov i
Ringeriksregionen

STØTTET AV:



BUSKERUD
FYLKESKOMMUNE

AUGUST 2025



Ringeriksregionen



INNHold

SIDE

SAMMENDRAG	3
1. INNLEDNING	4
1.1 Bakgrunn	4
1.2 Formål	4
1.3 Avgrensninger i rapporten	5
1.4 Begreper	5
2. KOMPETANSESITUASJONEN	6
2.1 Hovedtall for arbeidsmarkedet	6
2.2 Hovedtall for utdanning	8
2.3 Kompetansebehovet	12
2.4 Egne undersøkelser	12
2.5 Kompetansegapet	14
2.6 Kompetansebehov framover	15
3. AKTØRER, TILTAK OG VERKTØY	19
3.1 Målgruppe: 16 til 19 år	20
3.2 Målgruppe: Voksen (over 19 år)	20
3.3 Verktøy	21
3.4 Analyse av aktører, tiltak og verktøy	22
4. ANBEFALINGER	23
4.1 Anbefalt pilot	24
4.1.1 Styrke karriereveiledning i ungdomsskole og videregående skole, inkludert bruk av digitale verktøy	24
4.2 Andre hovedgrep	25
4.2.1 Etablere fast samarbeidsarena for aktører innen kompetanseutvikling	25
4.2.2 Øke regionens attraktivitet for bosetting og arbeidskraft	26
4.2.3 Forsterke lavterskel oppfølging av barn og unge.	27
4.2.4 Sikre kontinuerlig kunnskapsgrunnlag om framtidige kompetansebehov	28
4.3 Andre grep for å tette kompetansegap:	28
5. ORGANISERING	28
6. REFERANSER	30
7. VEDLEGG	31
Aktøroversikten/matrisen	32
Oversikt over utdanningstilbud ved de offentlige videregående skolene	34
Informasjon om karrierepasset	35

SAMMENDRAG

Denne rapporten, «Kompetanseløft for Ringeriksregionen: Kunnskapsgrunnlag og anbefalinger for framtidens kompetansebehov i Ringeriksregionen», er resultatet av det regionale prosjektet «Kompetanseløft i Ringeriksregionen» med støtte fra Buskerud Fylkeskommune. Kommunene Modum, Hole, Jevnaker, Krødsherad og Ringerike har i stor grad felles bo- og arbeidsmarked, samt felles inntaksområde for videregående utdanning. I likhet med resten av landet opplever Ringeriksregionen mangel på arbeidskraft og kompetanse. Prosjektet har foretatt en undersøkelse om arbeidslivets behov for kompetanse i Ringeriksregionen, og resultatene viser at flere virksomheter opplever mangel på relevant kompetanse og arbeidskraft. Rapporten har derfor undersøkt utdanningstilbudet i regionen og identifisert aktører som tilbyr tiltak, virkemidler og verktøy som kan bidra til å redusere kompetanse-gap. Det finnes allerede mange gode og nyttige initiativer i regionen, slik som Karrierepasset til Menova og traineeordningen til Ringerike Næringsforening. Det blir viktig å ta vare på og utvikle de eksisterende tiltakene. Samfunnet står overfor betydelige endringer, som demografisk utvikling, det grønne skiftet, teknologiske fremskritt og økende utenforskap, noe som påvirker behovet for og tilgangen på kompetent arbeidskraft. For å legge til rette for at gapet mellom samfunnet og arbeidslivets behov og tilgangen på kompetanse og arbeidskraft er minst mulig, er det i denne rapporten lagt frem fem hovedgrep:

- Styrke karriereveiledning i ungdomsskole og videregående skole, inkludert bruk av digitale verktøy
- Etablere fast samarbeidsarena for aktører innen kompetanseutvikling
- Øke regionens attraktivitet for bosetting og arbeidskraft
- Forsterke lavterskel oppfølging for barn og unge
- Sikre kontinuerlig kunnskapsgrunnlag om framtidens kompetansebehov

Prosjektet anbefaler å etablere tiltaket «Styrke karriereveiledning i ungdomsskole og videregående skole, inkludert digitale verktøy» som et pilotprosjekt for videre arbeid med kompetansegapet.



Samarbeid på workshop. Foto Ringerike kommune

Et nøkkelord for alle hovedgrepene er samarbeid. For å lykkes med forslagene må det være aktive, forpliktende og engasjerende samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene, private aktører, offentlige aktører, næringsliv, fylker og kommuner.

◀ 1. INNLEDNING

God tilgang på kompetanse er avgjørende for at virksomheter skal kunne skape verdier, og for at offentlige virksomheter skal kunne levere gode og likeverdige tjenester til innbyggerne i Ringeriksregionen. Utdanning og kompetanse er nøkkelen til å sikre høy verdiskapning og en bærekraftig utvikling av velferdstjenester.

Arbeidet med å minske gapet mellom innbyggernes kompetanse og samfunnets behov for kompetanse er et pågående og dynamisk arbeid. Behovene endrer seg raskere enn før og utdanningssystemet utfordres på å være riktig dimensjonert og tilstrekkelig fleksibelt. Mangel på arbeidstakere gjør det enda viktigere enn før å snu utenforskap til deltakelse i yrkeslivet.

«Kompetanse for framtida» er et kunnskapsgrunnlag som presenterer flere hovedgrep for å redusere kompetansegapet i Ringeriksregionen. Prosjektet anbefales å igangsette ett av grepene som en pilot for det videre arbeidet.

1.1 BAKGRUNN

Denne rapporten er sluttproduktet fra prosjektet Kompetanseløft for Ringeriksregionen. Arbeidet ble startet i 2023 som et ledd i Ringerike kommunes arbeid med næringsutvikling, med bakgrunn i felles regional strategi for næringsutvikling, Framover Sammen. Arbeidet ble omgjort til et regionalt prosjekt i 2024. Behovene for et kunnskapsgrunnlag gjelder alle de fem kommunene i Ringeriksregionen.

1.2 FORMÅL

Kunnskapsgrunnlaget skal bidra til å gi svar på problemstillingene:

- Hvilken kompetanse trenger virksomhetene i regionen?
- Hvilke utdanninger finnes i regionen?
- Hvilken utdanning har innbyggerne i regionen?
- Er det et kompetansegap?
- Hvordan jobbe videre for å redusere kompetansegapet?

Spørsmålene blir besvart med prosjektets egne undersøkelser, regionale data og nasjonale opplysninger tilpasset regionen (der vi ikke har tilgjengelige regionale data).

Kunnskapsgrunnlaget gir også en oversikt over hvem som er aktørene innenfor utvikling av kompetanse i regionen med vekt på hvilke målgrupper og verktøy aktørene har i sitt nåværende arbeid.



Aktører i regionen oppgir tiltak, verktøy og virkemidler. Foto Ringerike kommune

En viktig problemstilling er om de verktøyene regionen har tilgang på gir ønsket effekt for å minske dagens og framtidige kompetansegap, sikre god rekruttering og bidra til regional utvikling. I den siste delen av rapporten foreslår prosjektet kommende piloter og tiltak som kan bidra til å gi svar på det store og viktige spørsmålet.

1.3 AVGRENSNINGER I RAPPORTEN

Kunnskapsgrunnlaget i denne rapporten er avgrenset ut fra de ressursene som har vært tilgjengelige og den situasjonen regionen står i. Prosjektet har gjort egne undersøkelser på identifiserte og aktuelle områder knyttet til kompetansebehovet for samfunnslivet i regionen. Virksomheter er spurt om deres behov for kompetanse i dag og i framtiden, og prosjektet har kartlagt de ulike aktørene, deres målgrupper og oppgaver/tiltak. Disse undersøkelsene er dels gjort i tilfeldige utvalg eller med kvalitative metoder (dybdeintervjuer).

Ambisjonen har derfor ikke vært å utarbeide et helhetlig og overordnet strategisk bilde av framtidens kompetansebehov. I stedet har prosjektet valgt å konsentrere arbeidet om konkrete tiltak og initiativer som allerede er i gang, og som kan forsterkes for å gi rask effekt. Bakgrunnen for dette valget er todelt. For det første opplever virksomheter i regionen allerede i dag store utfordringer med å rekruttere og beholde relevant kompetanse. Det er derfor nødvendig å identifisere og styrke tiltak som kan bidra til å redusere kompetansegapet her og nå. For det andre finnes det allerede mange nyttige og virksomme initiativer i regionen. Å bygge videre på og videreutvikle disse gir mulighet for rask gevinst samtidig som det skaper grunnlag for læring og erfaring.

Denne rapporten representerer derfor et første steg – et kunnskapsgrunnlag som skal bidra til handling på kort sikt, samtidig som det legger til rette for et mer helhetlig strategisk arbeid på lengre sikt. Erfaringer fra å forsterke og utvide eksisterende tiltak vil gi verdifulle data og innsikt som senere kan brukes til å utforme mer overordnede og langsiktige strategier for kompetanseutvikling i Ringeriksregionen.

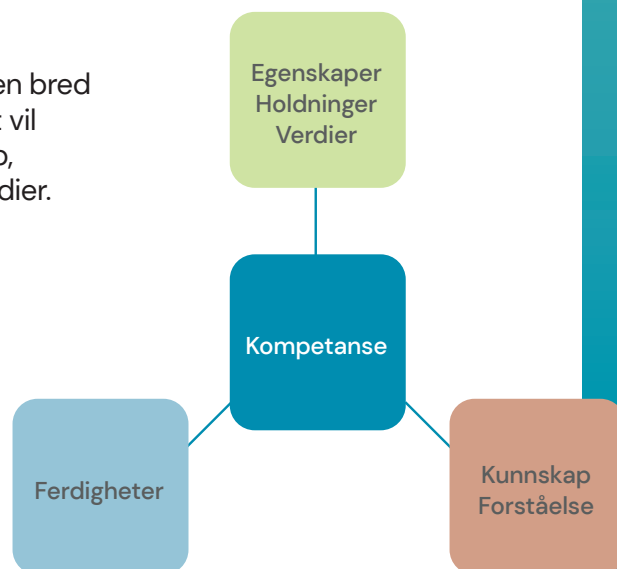
Rapporten søker dermed å finne balansen mellom handling her og nå og muligheten for å utvikle kunnskap og erfaring som grunnlag for framtidige strategiske beslutninger.

1.4 BEGREPER

Kompetanse blir definert på mange ulike måter. I kunnskapsgrunnlaget knytter vi utdanning og arbeidserfaring tett til bruken av begrepet kompetanse. Kompetanseutvalget benytter en oversiktlig og lett forståelig definisjon av begrepet.

UTVALGETS DEFINISJON AV KOMPETANSE

I mandatet bes Kompetansebehovsutvalget å legge en bred forståelse av kompetansebegrepet til grunn. Utvalget vil bruke kompetanse som et samlebegrep på kunnskap, forståelse, ferdigheter, egenskaper, holdninger og verdier.



Kilde: NOU 2018:2 Framtidige kompetansebehov.
Grafisk fremstilling MER Innovasjon AS



Ordet arbeidsliv blir benyttet når vi omtaler både privat næringsliv og offentlig sektor, som for eksempel i regionens samlede behov for kompetanse eller kompetente ansatte. Næringsliv inkluderer all økonomisk virksomhet, både privat og offentlig. Arbeidsliv og næringsliv blir brukt synonymt.

Kompetansegapet definerer vi som forskjellen mellom den kompetansen som arbeidslivet trenger og den kompetansen som arbeidstakerne har.

NEET er en forkortelse for «not in employment, education or training»,

det vil si unge som verken er i arbeid, utdanning eller kvalifisering. Begrepet NEET har i de siste tiårene fått stor gjennomslagskraft som statistisk indikator (Sletten & Hyggen 2013). NEET som begrep rommer unge i svært ulike livssituasjoner, men som likevel altså har sterke fellestrekk.

Det er identifisert fem undergrupper:

- De tradisjonelt arbeidsledige er den største undergruppen i antall og kan inndeles videre i korttids- og langtidsledige.
- De frakoblede defineres som unge som verken søker jobber eller videre utdanning og som ikke objektivt sett er forhindret av forpliktelser eller funksjonsnedsettelse.
- De utilgjengelige inkluderer unge med familieansvar og unge som har dårlig helse eller er funksjonshemmede.
- Mulighetssøkerne omfatter de som aktivt søker arbeid eller trening, men som venter på en aktivitet som oppfattes å være helt i tråd med kompetanse og ønsket status.
- Frivillige NEET er de som tar et friår for å reise eller bedrive selvutviklende aktiviteter som kunst, musikk etc.

Fellestrekkene er at de ikke er i ferd med å tilegne seg kompetanse, de står i fare for å ende opp med lav utdanning og dårlig økonomi og risikoen øker for varig arbeidsledighet og svak tilknytning til arbeidsmarkedet (Sletten & Hyggen 2013).

◀ 2. KOMPETANSESITUASJONEN

2.1 HOVEDTALL FOR ARBEIDSMARKEDET

Arbeid

Per i dag er det om lag 62 700 innbyggere i Ringeriksregionen. Om lag 30 780 personer er sysselsatt. De fordeler seg med 15 580 i Ringerike, 7000 i Modum, 3570 i Hole, 3500 i Jevnaker og 1130 i Krødsherad (Vekstbarometeret 2025).

Antallet arbeidsplasser i regionen har ligget rundt 25 000 de siste ti årene (NPS, 2022) og er per i dag ca 26 500 (Vekstbarometeret 2024). Det er omtrent dobbelt så mange som bor i regionen og som jobber utenfor regionen enn som pendler til regionen for å arbeide der. Om lag 4 400 personer pendler til en annen kommune innen regionen.

Næringsstruktur

Tall for Ringeriksregionen (Vekstbarometeret 2025) viser at det er flest arbeidsplasser innen helse og sosial (6440). Varehandel (kategorien inkluderer reparasjon av kjøretøy) er nest størst (3359). Deretter kommer bygg og anlegg (2914) og industri (2209). Innen primærnæringene er det registrert 805 arbeidsplasser i regionen.

Arbeidsledige

Tall fra NAV viser at det er om lag 800 helt ledige og 270 delvis ledige i regionen (NAV 2025). I tillegg er det 185 arbeidssøkere på tiltak. Arbeidsledigheten i april i 2025 varierer fra 2,2 prosent i Modum til 2,7 prosent i Ringerike. Arbeidsledigheten varierer fra måned til måned, noe som tilsier at tallene må ses over tid. Tallene vil også variere avhengig av om man inkluderer delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak. Langtidsledigheten var i april 2025 på 2 prosent på landsbasis, mens den var 2,4 i Ringeriksregionen.



NAV Ringerike. Foto Ringerike kommune

Uføre

Om lag 4880 personer i aldersgruppen 18 til 67 år regnes som helt eller delvis uføre i Ringeriksregionen. Dette utgjør 13 til 14 prosent av befolkningen i denne aldersgruppen. På landsbasis er tallet litt i overkant av 10 prosent.

Utenforskap og NEET

Unge som verken er i arbeid, utdanning eller kvalifisering utgjør om lag 7,4 prosent av personer under 30 år i Norge.

I Buskerud er det oppgitt å være om lag 3000 ungdommer i NEET (Planstrategi, Buskerud 2024). Beregninger for Ringeriksregionen tilsier et sted mellom 350 til 400 unge som verken er i arbeid, opplæring eller tar utdanning.

Andelen unge i alderen 18 til 29 år som mottar varig uføretrygd har aldri vært høyere i Norge (NAV 2020). Andelen som oppgir at de har dårlig helse og er deprimerte er vesentlig høyere i NEET-gruppen. De som ikke fullfører videregående utdanning, har en betydelig høyere sjanse for å havne i NEET-gruppen enn andre. Høyere utdanning (fagskole og universitet) ser også ut til å minske risikoen for utenforskap (NORCE 2022).

Rapporten «Ungdom, frafall og marginalisering» fra Norges forskningsråd forteller oss at mange av de unge i utenforskap har manglet en voksen tillitsperson i oppveksten. Forsøk med «loser» og «mentorer» har fungert godt, men det forutsetter at disse har et støtte-nettverk, god kontinuitet, gode beskrivelser av rutiner og tydelige mål. Involvering i unges sosiale nettverk med foreldregrupper som sprer positive historier om ungdommene og som roser hverandres unge, har også virket positivt der dette er prøvd ut. Lokalsamfunns-tiltak som handler om å anerkjenne unge er løftet fram fra ulike studier som et virkningsfullt fellestrekk.

Fire t-er oppsummerer det som fungerer for å redusere andelen unge utenfor:

- Tidlig intervensjon
- Tilpasning av tiltak
- Tett oppfølging
- Tverrgående samarbeid



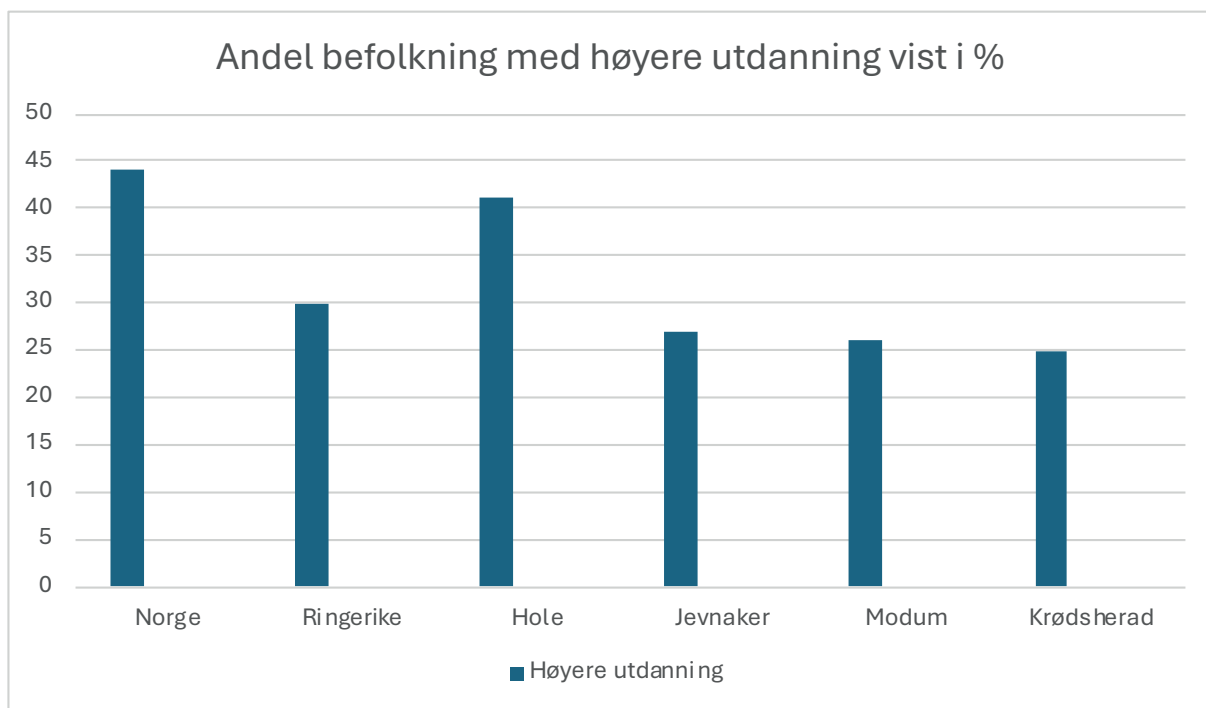
Veien skole i Hønefoss. Foto Ringerike kommune

Oppsummering

Antallet personer i og utenfor arbeid i Ringeriksregionen er omtrent som for landet for øvrig. Antallet i arbeid ligger på rundt 70 prosent i regionen, noe som er litt lavere enn gjennomsnittet for landet. Antallet langtidsledige ligger mellom 2 og 3 prosent, noe som er omtrent som ellers i landet. Det er anslått at det er mellom 350 til 400 unge under 30 år i Ringeriksregionen som verken er i arbeid, opplæring eller tar utdanning.

2.2 HOVEDTALL FOR UTDANNING

Prosjektet anslår at 3200 til 3700 unge i alderen 16 – 24 år i Ringeriksregionen er under utdanning per dags dato. I tillegg kommer voksne på opplæring og i høyere utdanning. Andelen med høyere utdanning har økt de siste årene til 44 prosent på landsbasis. I Ringeriks-regionen toppe Hole statistikken med 41 prosent med høyere utdanning. De øvrige kommunene fordeler seg med Ringerike 30 prosent, Jevnaker 27 prosent, Krødsherad 26 prosent og Modum 25 prosent (Vekstbarometeret 2025). Utdanningsnivået er med andre ord lavere enn landsgjennomsnittet i regionen, noe som er vanlig for mer distrikspregede regioner og kommuner.



Videregående skoler

I Ringeriksregionen er det tre videregående skoler (vgs) der Buskerud fylkeskommune er skoleeier: Hønefoss vgs og Ringerike vgs ligger i Hønefoss og Buskerud vgs i Åmot i Modum. Skolene har litt i overkant av 2000 elever i inneværende skoleår. Samlet har de tre skolen om lag 2100 elevplasser. Kommunene Krødsherad, Modum, Hole og Ringerike tilhører inntaksområdet Ringerike. Akershus fylkeskommune har inngått egne avtaler med Buskerud fylkeskommune om kjøp av skoleplasser, som betyr at også elever fra Jevnaker kan søke om skoleplasser i Ringerike. Rapporten «Fagopplæring i Buskerud framover» fra 2024 har tatt for seg alle de videregående yrkesfagslinjene og gjort en vurdering av behovet av linjene.



Ringerike videregående skole, Foto Ringerike kommune

Tyrfjord videregående skole er en privat skole på Røyse i Hole kommune. Den eies og drives av Syvendedags adventistkirken i Norge, og har rundt 150 elever i inneværende skoleår.

Wang toppidrett, en privat videregående skole, ønsker å etablere seg i Hønefoss med 210 elevplasser. Elevene spesialiserte seg i en idrett samtidig som de får studiespesialisering. Skolen har fått positiv innstilling i Buskerud fylke, men det er Utdanningsdirektoratet som avgjør saken.

Læreplasser

Tilgang til læreplasser er en viktig del av utdanningsløpet til de yrkesfaglige linjene på videregående skole. 164 elever ble tildelt læreplass ved de tre offentlige videregående skolene i regionen i 2024. De fordeler seg med 92 på Hønefoss vgs, 65 på Buskerud vgs og 7 på Ringerike vgs. Totalt sett vil det si at nesten 84% av elevene ved de offentlige videregående skolene i regionen som søkte læreplass i 2024 fikk det. Denne andelen stemmer overens med tallene for Buskerud fylke for øvrig, og noe høyere enn andelen for Norge som ligger på rundt 80%.

Tall innhentet av prosjektet viser at det er 130 lærlinger i kommunal sektor i regionen i januar 2025. Kommunens Sentralforbund (KS) anbefaler som en norm at det bør være to lærlinger i kommunal sektor per 1000 innbygger i Norge. Ut fra denne normen ligger regionen innenfor anbefalingen. Bare Modum kommune har på tidspunktet for undersøkelsen noen færre læreplasser enn anbefalt.

Oversikt over lærlinger i kommunene i Ringeriksregionen

Fagfelt	Ringerike	Hole	Krødsherad	Modum	Jevnaker	Sum
IT servicefag				1		1
IT driftsfag	4	2				6
Helsearbeiderfaget og studiekompetanse (YSK 4 år)	37	10	6		7	60
Helsearbeiderfaget (2 + 2)	17	4		8	4	33
Helsefag, fagbrev på jobb				2	2	4
Ernæringskokkfaget/Institusjonskokk	1			1		2
Barne- og ungsomsarbeiderfaget	8	1	2	7	3	21
Service- og administrasjonsfag		1		1		2
Anleggsgartner				1		1
Sum	67	18	8	21	16	130
KS sin anbefaling om 2 stk lærlinger pr 1000 innbygger.						
Innbyggertall fra SSB utgang 3. kvartal	31 802	7 021	2 242	14 645	7 032	62 742
2 stk lærling pr 1000 innbygger	63,6	14,0	4,5	29,3	14,1	125,5

Kilde: Prosjektet Kompetanseløft for Ringeriksregionen. Fargejustering av MER Innovasjon AS

Høyere utdanning

Universitetet i Sørøst-Norge (USN) har ett av åtte studiesteder i Hønefoss. På Campus Hønefoss er det om lag 1270 studenter på fagområdene: digitaliseringsledelse, IT og informasjonssystemer, internasjonal ledelse og markedsføring, jus, forretningsjus og økonomi, markedsføringsledelse, PhD kurs, siviløkonom, økonomi og administrasjon og økonomi og ledelse. USN har en flere bachelor-utdanninger med praksis i yrkeslivet av en viss varighet.



USN, Campus Hønefoss. Foto Ringerike kommune

Fagskoler

Fagskolen Aldring og helse i Hønefoss, har en videreutdanning, nettbasert og samlingsbasert, som heter Demens og psykisk helse hos eldre. Studiet er offentlig godkjent, og gir 60 studiepoeng. Dette er en yrkesrettet videreutdanning som passer for helsefagarbeidere, hjelpepleiere, omsorgsarbeidere og aktivitører.

Fagskolen i Viken, avdeling Buskerud har ikke studiesteder i Ringeriksregionen, men har et bredt tilbud av fagutdanninger på flere studiesteder i fylkene Akershus, Buskerud og Østfold. I tillegg tilbys studiene som deltid med samlinger, som gir et tilbud som er mindre avhengig av studiested. Fagskolene tilbyr ambulant og oppsøkende opplæring, men vi har ikke tall for omfanget av dette per dags dato i Ringeriksregionen.

Voksenopplæring

Videregående opplæring for voksne, VOV Ringerike, er det fylkeskommunale ressurscenteret for voksne i Ringerike, Modum, Hole, Krødsherad og Sigdal kommuner. VOV Ringerike er lokalisert som en egen avdeling ved Hønefoss videregående skole og tilbyr opplæring for personer over 19 år. I dag får om lag 140 personer videregående opplæring her.



VOV Ringerike holder til på Hønefoss vgs. Foto Ringerike kommune

Læringssenteret for voksne i Ringerike (de andre kommunene har tilbud andre steder) er en kombinert kommunal voksenopplæring og flyktningetjeneste med:

Norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere

- Grunnskole for voksne
- Flyktningetjenestens introduksjonsprogram for nyankomne voksne flyktninger (inntil 55 år)
- Logopedtjeneste for voksne

Folkeuniversitetet har ulike tilbud i regionen, og **NAV** tilbyr opplæring i samarbeid med andre aktører. Omfanget av dette er per nå ukjent.

Folkehøgskole

Ringerike Folkehøgskole ligger i Hønefoss sentrum og har linjer innen dans, multisport, humor og scene, utøvende musikk, design og mote, musikal, grafisk design og internasjonal solidaritet. Skolen har om lag 120 elever hvert år som bor på internat.

Privat næringsliv

Flere virksomheter sørger for opplæring av egne ansatte gjennom egne kurs og opplæringstilbud. Ringerike Næringsforening har etablert en egen trainee-ordning som hjelper nyutdannede ut i relevant arbeidserfaring, samt næringslivet til å skaffe relevant kompetanse.



Offentlige virksomheter

Ansatte i offentlige virksomheter har ofte tilbud om videreutdanning gjennom ulike ordninger og avtaler gjennom fagforeninger o.l.

Oppsummering

Ringeriksregionen har et relativt gjennomsnittlig tilbud innen både studiespesialiserende fag og yrkesfag sammenliknet med andre mellomstore regioner. Andelen som får læreplasser er noe høyere i regionen enn resten av landet, og andelen kommunale læreplasser er i tråd med KS sin anbefaling. USN i Hønefoss er alene om å tilby høyere utdanning i regionen, og gjør dette innen sin studieportefølje. Øvrige studier skjer ved andre universiteter og høyskoler utenfor regionen.

2.3 KOMPETANSEBEHOVET

Mangel på kompetanse hindrer næringslivet i å utvikle seg og hemmer produktiviteten og konkurranseevnen.

For kommuneregionen er dette en todelt utfordring: Det er knapphet både på spesialisert kompetanse og arbeidskraft generelt. Virksomhetene kan møte denne utfordringen ved nyansettelser, ved å bruke innleid arbeidskraft eller ved å investere i kompetanseutvikling for egne ansatte.

Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen «Framover Sammen» beskriver også mangel på kompetanse som en avgjørende utfordring og framhever det som spesielt viktig at regionen tiltrekker seg kompetanse innen verdiskapende næringer. I Vekstbarometeret 2024 oppgir 73 prosent av de spurte næringslivslederne at de opplever tilgang på kvalifisert arbeidskraft som en utfordring.

2.4 EGNE UNDERSØKELSER

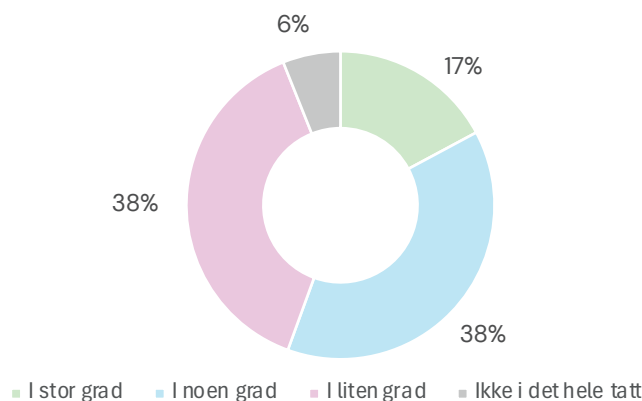
I spørreundersøkelsen foretatt av prosjektet svarer totalt 52 virksomheter. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til en rekke virksomheter i alle fem kommunene i regionen.

Størrelsen på bedriftene som har svart varierer: Seks er med mer enn 100 ansatte, fem med mellom 50 til 100 ansatte, 11 med mellom 20 til 50 ansatte og 30 med under 20 ansatte. 41 av de 52 virksomheter er i de to minste kategoriene, altså små eller mindre bedrifter.

Fordelingen på type næringer gjenspeiler næringsstrukturen i regionen med bygg og anlegg, service og tjenester og offentlige som de største. Et par større reiselivsbedrifter har også svart. Det foreligger svar fra en av de fem kommunene i regionen. Kommunene er blant de største arbeidsplassene i regionen. Utvalget kan ikke leses som representativt for hele arbeidsmarkedet i regionen, men gir uansett en god indikasjon på situasjonen for små, mellomstore og noe store virksomheter i Ringeriksregionen.

Svarene på spørsmålet om hvilken kompetanse virksomheten har i dag, gjenspeiler type næring som bedriften tilhører. Spennet er fra ufaglærte til personer med høyere utdanning alt avhengig av hva virksomheten produserer eller tjenesten som tilbys.

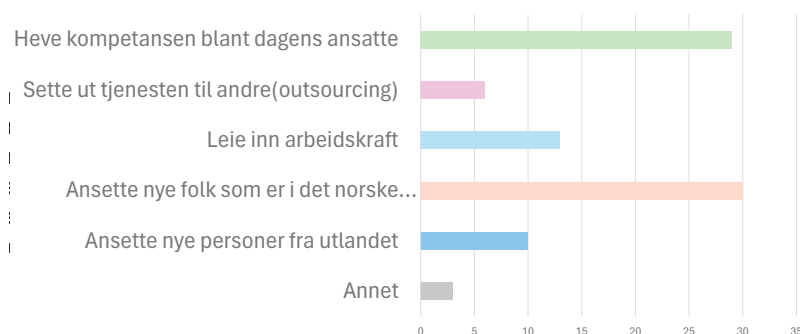
17 prosent av virksomhetene (N=9) svarer at de i stor grad har udekket kompetansebehov. Blant disse er det bare en bedrift med om lag 100 ansatte. 28 prosent (N=20) svarer i noen grad. I denne gruppen er tre av de største virksomhetene. 28 prosent svarer i liten grad, og blant disse er det to virksomheter med mer enn 100 ansatte. Bare 6 prosent svarer at de ikke har udekket kompetansebehov i dag, og i denne gruppen finner vi ingen av de største virksomhetene.



Type kompetanse som oppgis som ønsket i framtiden, varierer også naturlig nok avhengig av type bedrift. Noen større industribedrifter mener de vil ha behov for et betydelig antall ufaglærte. Flere uttrykker behov for kompetanse på IKT og på maskiner med nullutslipp.

På spørsmål om hvordan det er aktuelt å dekke behovet for kompetanse, svarer et betydelig flertall at de ønsker å ansette nye folk i det norske arbeidsmarkedet (N=39) eller ved å heve kompetansen blant dagens ansatte (N=29). På dette spørsmålet var det mulig å oppgi flere svar. En av ti virksomheter mener det kan bli aktuelt å sette ut tjenesten til andre (outsourcing), mens to av ti mener at innleie kan bli løsningen. 10 av 52 mener at løsningen er å ansette nye personer fra utlandet.

I HVILKEN GRAD ER DET AKTUELT Å DEKKE BEHOVET FOR KOMPETANSE GJENNOM Å...



Om lag halvparten av virksomhetene sier seg helt enig eller enig i påstanden om at de har forsøkt å rekruttere ansatte det siste året uten å få ønsket kompetanse.

Blant disse er det både virksomheter med få og mange ansatte og stor spredning i ulike type næringer. En av fire sier seg enig i påstanden om at de ikke klarer å tilby like gode vilkår som sine konkurrenter. En liten andel av de som har svart mener at de ikke klarer å holde på personer med ønsket kompetanse eller at utviklingen i fagområder gjør at de ansattes kompetanse er utdatert.

Omtrent halvparten av virksomhetene oppgir at de er godkjente lærebedrifter og/eller tilbyr lærlingplasser. Til sammen har de 25 aktuelle virksomhetene til sammen 70 lærlingplasser, og de fleste av disse har kun to lærlinger hver. Kun et par virksomheter tilbyr rundt 10 plasser. To av tre bedrifter samarbeider med et opplæringskontor.

I tillegg til spørreundersøkelsen har det vært tett samarbeid med NAV. Prosjektet har også gjort bedriftsbesøk og har hatt dialog med virksomheter i regionen. Disse samarbeidene og informasjonskildene bekrefter at det er mangel på kompetanse i regionen.



Oppsummering

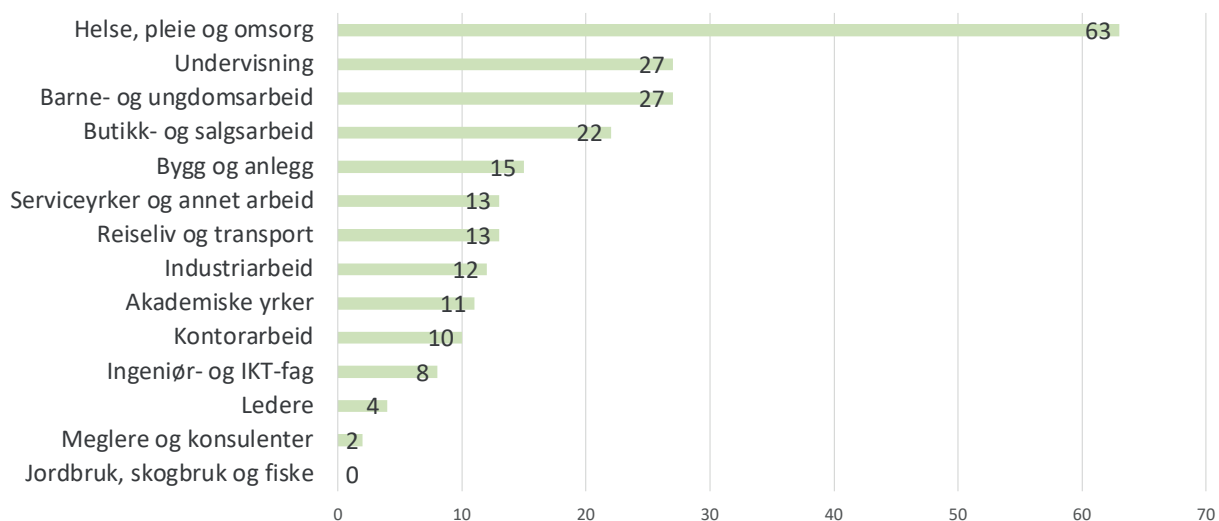
Undersøkelsen bekrefter at virksomheter i regionen jevnt over mangler kompetanse og at en del virksomheter sliter med å rekruttere den kompetansen de mener at de trenger. Ofte må arbeidsgiver endre på kravene for å dekke behovet/gapet, noe som kan ha negative følger for produktivitet eller kvalitet på tjenester. Arbeidsmarkedet endrer seg som regel raskere enn utdanningssystemet. Endringer kan gi nye og endrede behov for virksomhetene. Større fleksibilitet er påpekt som viktig for å redusere det framtidige kompetansegapet.

2.5 KOMPETANSEGAPET

Det er sjelden at arbeidsmarkedet fungerer optimalt, og det vil finnes et visst kompetansegap mellom det virksomhetene etterspør og den kompetansen som arbeidssøkere har. Gapet kan også se annerledes ut fra region til region, og også over tid.

I NAVs oversikt «Tilgang på stillinger» for kommunene Ringerike, Hole, Jevnaker, Krødsherad og Modum, ser vi at det i juni 2025 er størst etterspørsel etter arbeidskraft innen helse, pleie og omsorg. Det er også mange ledige stillinger innen undervisning og barne- og ungdomsarbeid. I tillegg finnes det ledige stillinger innen bygg og anlegg, samt ingeniør- og IKT-fag.

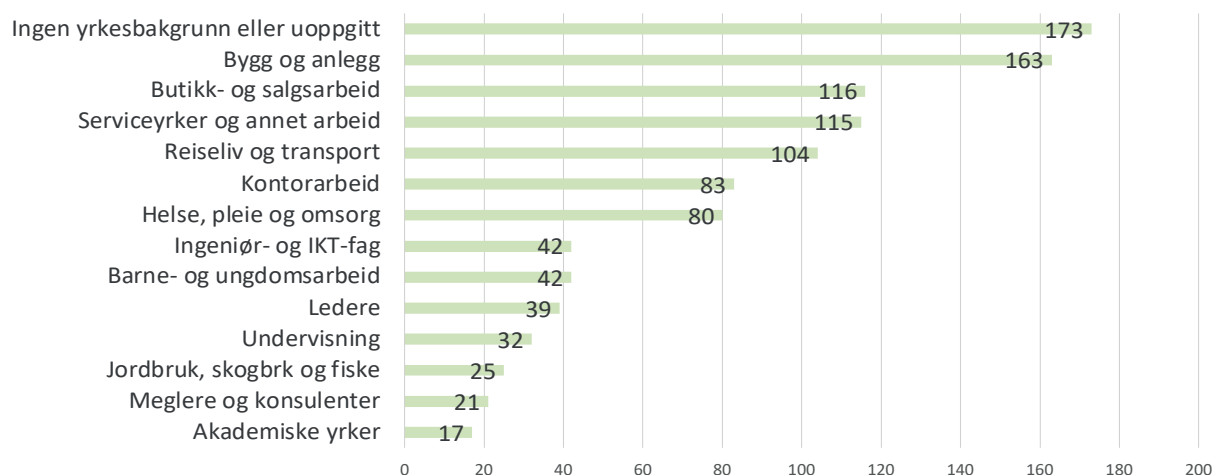
TILGANG STILLINGER I RINGERIKE, HOLE, JEVNAKER, KRØDSHERAD OG MODUM



Kilde: NAV Ringerike. Grafisk fremstilling MER Innovasjon AS.

I oversikten «Arbeidssøkere etter yrkesbakgrunn» for kommunene Ringerike, Hole, Jevnaker, Krødsherad og Modum ser vi at mange arbeidssøkere har bakgrunn fra industriarbeid, bygg og anlegg, eller mangler yrkesfaglig bakgrunn. Det er likevel viktig å merke seg at selv om en arbeidssøker har erfaring fra et bestemt fagområde, betyr ikke det nødvendigvis at vedkommende ønsker eller bør tilbake til samme type jobb.

ARBEIDSSØKERE ETTER YRKESBAKGRUNN I RINGERIKE, HOLE, JEVNAKER, KRØDSHERAD OG MODUM



Kilde: NAV Ringerike. Grafisk fremstilling MER Innovasjon AS.

NHO's kompetansebarometer, som kartlegger virksomheter som er medlem i NHO sitt behov for kompetanse, forteller at 62 prosent av virksomhetene har udekt kompetansebehov i noen eller stor grad.

Undersøkelsene i regi av prosjektet tilsier at det er behov for prosessoperatører, ikt-kompetanse, ingeniører og bilmekanikere. Det trengs også folk med yrkesfaglig utdanning innen automasjon, sveising og mekanikk. I likhet med landet for øvrig er det også et betydelig udekket behov for personer med ulike former for helsefaglig kompetanse. De videregående linjene Vg2 Kjemiprosess – og laboratoriefag, Vg2 Automatisering og Vg2 Ambulansefag er ikke i regionen.

2.6 KOMPETANSEBEHOV FRAMOVER

Ingen kan med sikkerhet si hvordan kompetansebehovene vil utvikle seg i fremtiden – verken i Ringeriksregionen, resten av landet eller globalt. Det vi vet, er at dagens kompetanse vil måtte settes sammen på nye måter, og at det vil oppstå behov for helt nye kompetanser.

Rett i overkant av 300 elever i 5. klasse i Ringerike kommune fikk spørsmålet «Hva vil du bli når du blir stor?» som en del av opplegget til Ungt Entreprenørskap høsten 2024.

Svarene er presentert i ordskyen på neste side:



Kilde: Ringerike kommune. Grafisk tilpasning MER Innovasjon AS

Elevenes svar spenner fra tradisjonelle yrker som dyrlege, bonde og snekker til nyere og mer moderne yrker som fotballspiller og youtuber. De neste generasjonene har ofte blitt fortalt at de kan bli «hva de vil», så lenge de oppfyller kravene og gjør hva som trengs. Men med de raske endringene i samfunns og arbeidsliv er det kanskje ikke lenger like enkelt å velge fritt. I større grad må man nå rette seg mot utdanning og yrker som faktisk etterspørres av samfunnet og næringslivet.

De viktigste og sikreste drivkreftene for endringer er:

- den demografiske utviklingen
- den teknologiske utviklingen
- det grønne skiftet
- de geopolitiske endringene

Dette er globale og nasjonale drivkrefter som også vil ha virkning regionalt.

Flere eldre

Sammensetningen av befolkningen endrer seg i Ringeriksregionen, som ellers i landet og i andre vestlige land, fram mot 2040. Lavere fødselstall og en sterk vekst i andelen eldre er en trend som har vært kjent lenge. Utviklingen med færre barn og unge og flere eldre har startet noe tidligere i Ringerike enn ellers i landet (Norconsult).

Det vil bli et stort behov for flere ansatte innen helse- og omsorgstjenestene, mens det kan bli et redusert behov for lærere (gitt dagens normer for lærertetthet/klassestørrelser). Sentralisering av offentlige tjenester og migrasjon til byområder fører til en utarming av spesielt barn og unge i distriktene. Andelen yrkesaktive vil også bli redusert. Spissformulert er framtidens utfordring ikke nok penger, men nok yrkesaktive.

Teknologi

Usikkerheten er stor om hvordan den teknologiske utviklingen kommer til å påvirke behovet for kompetanse og arbeidskraft. Fram til nå har teknologi redusert behovet for rutinebaserte jobber og bidratt til høyere effektivitet og produktivitet i yrker med høyere utdanning.

Med ny teknologi oppstår det nye behov for kompetanse og nye yrker. Med de siste generasjoner av Kunstig Intelligens (KI) er det mange som frykter at KI kan og vil erstatte mange oppgaver som har krevd menneskelig intelligens. Nyere KI kan både erstatte og berike menneskelig kreativitet og analytiske evner. Ny teknologi vil derfor føre til nye arbeidsformer og –oppgaver også for personer med høyere utdanning innen mange yrkesgrupper – også kreative yrker – noe som gir behov for ny kompetanse. Men vi må også regne med at mange av dagens yrker vil forsvinne i den form som vi kjenner dem i dag.

Ringeriksregionen har et betydelig IKT-miljø i dag, blant annet med rekruttering av nyutdannede innen IKT og digitalisering fra USN, Campus Hønefoss. Her finner vi også virksomheter med høy verdiskapning. Næringene med høy verdiskapning utgjør imidlertid en liten andel av næringslivet i regionen.

Digitalisering påvirker alt og alle, og vil også bli påvirket av kunstig intelligens, men også av utviklingen innen mange andre teknologier.

Grønt skifte

Det grønne skiftet betegner endringene til et mer bærekraftig samfunn særlig med hensyn til klima og miljø. Norge har som mål å bli et lavutslippssamfunn, noe som vil føre til endringer i næringsstruktur og behov for kompetanse. Tvillingomstilling er et begrep som brukes når bærekraftig digital teknologi benyttes for å få til den grønne omstillingen.



reMadrass på Jevnaker. Foto Ringerike kommune

Regionalt kan vi blant annet forvente endringer innen bygg og anlegg (grønne bygg), innen transport og logistikk (bærekraftig distribusjon), innen industri og produksjon (energioptimalisering) og innen offentlig sektor (blant annet miljøledelse og grønne innkjøp.

Digitale endringer forutsetter både teknologisk kompetanse og fagkompetanse på de områdene hvor endringene skal skje. Effektiv digitalisering vil også forutsette kunnskap på tvers av eksisterende fagområder.

De regionale bedriftene som har de beste resultatene satser på bærekraft (Vekstbarometeret 2024). For disse gjelder flere dimensjoner av bærekraft, blant annet den sosiale og økonomiske. Virksomhetene gjør endringene før de eventuelt blir pålagt å gjøre dem som følge av nasjonale tiltak og pålegg fra myndighetene. De er proaktive.

Geopolitiske endringer

Langtidsplanen for Forsvaret angir nesten en fordobling av antall rekrutter og tilsatte fram mot 2036. Cyberforsvaret holder til på Eggemoen i Ringerike. En del virksomheter i regionen er leverandører av ulike deler og produkter til forsvarsindustrien. En styrking av totalforsvaret vil føre til aktiviteter også i vår region.

Sårbarheter

Kriser og katastrofer kan oppstå. Koronapandemien og uværet Hans er påminnelser om at det både kan skje uventede hendelser og at styrken/kraften på det som skjer, kan bli sterkere enn forventet. Flere av drivkreftene som er beskrevet over vil også ha sårbarheter i det norske samfunnet som det vil kreve mer og bedre kompetanse for å forebygge og håndtere.



Hønefossen under vårfloppen 2024. Foto Ringerike kommune

Regionale tiltak

Sammenhengen mellom ny infrastruktur og samfunnsutvikling er tett og gjensidig forankret. Investeringer i infrastrukturen som bygging av Ringeriksbanen og ny E16 (både gjennom Hole til Hønefoss og fra Nymoen/Eggemoen og vestover, (Ring 4)), vil være noen av de viktigste faktorene for endring i samfunnslivet i regionen. Ved å bli enda tettere tilknyttet Osloregionen vil bo- og næringsattraktiviteten kunne øke betraktelig. Ny jernbanestrekning vil gi en reisetid på 35 minutter fra Hønefoss til Oslo. Veier, jernbane, bredbånd og energi legger grunnlaget for økt mobilitet, bedre tilgjengelighet og mer effektiv forbindelse mellom arbeidskraft og kompetanse.

En vellykket regional satsing på det næringspolitiske arbeidet som er beskrevet i næringspolitisk strategi «Framover sammen», vil også bidra til sterkere vekst i både næringsliv og kommuner. En forutsetning for å få til dette er flere verdiskapende arbeidsplasser, en riktig miks av kompetanse og tilgang på nok arbeidskraft.



Felles næringspolitisk strategi (2022)

◀ 3. AKTØRER, TILTAK OG VERKTØY

Tabellene gir en oversikt over aktører som finnes i regionen og hvilke tiltak og verktøy de har. I de to første tabellene er tilbudene/tiltakene delt inn etter to målgrupper: unge (16 – 19 år) og voksne (over 19 år). I den tredje tabellen er verktøy beskrevet innen ulike målgruppekategorier per aktør. En mer fullstendig og detaljert oversikt ligger vedlagt (Matrise kompetanseløft). Oversikten over aktørene er ikke uttømmende.

3.1 MÅLGRUPPE: 16 TIL 19 ÅR

Aktør	Tilbud	Eier
Videregående skoler	Allmennfag og yrkesfag Språk, norsk Tilpasset opplæring	Buskerud fylkeskommune
Læreplasser	Yrkesopplæring	Virksomhet i samarbeid med Buskerud fylkeskommune
Arbeidsinkludering	Personlig oppfølging	Ringerike kommune
Menova	Tilrettelagte tiltak for opplæring og arbeid	Eget AS, eies av Ringerike kommune og Hole kommune
NAV	Ulike tiltak for person over 16 år	Staten/kommunene
Oppfølgingstjeneste (16 til 24 år)	Veiledning	Buskerud fylkeskommune

3.2 MÅLGRUPPE: VOKSEN (OVER 19 ÅR)

Aktør	Tilbud/tiltak	Eier
Universitetet (USN)	Ulike studieretninger Praksis i noen fag Ulike formaliserte grader: Bachelor, master og ph.d (doktorgrader)	Staten
USN	Etter- og videreutdanning	Statsforvalter og egen virksomhet, forbund, m fl.
VOV	Opplæring og kvalifisering for høyere utdanning	Buskerud fylkeskommune
NAV	Avklaring av arbeidsevne Hjelp til å komme i jobb Etableringstjeneste for gründere	Staten/kommunene
Fagskolen i Viken	Høyere yrkesfaglig utdanning på deltid/nett	Akershus Fylkeskommune, Buskerud Fylkeskommune og Østfold Fylkeskommune
Voksenopplæring	Opplæring norsk, samfunnsfag m.m.	Kommunene Fylkeskommunen
MENOVA	Arbeidsforberedende trening Varig tilrettelagt arbeid Varig tilrettelagt opplæring	Eget AS, men eies av Ringerike kommune og Hole kommune
Næringsforeninger	Ulike nettverk (ledernetverk, bærekraftsnettverk, gårdeiernettverk) Trainee- og læringsprogrammer Partnerskap	Ringerike Næringsforening Modum Næringsforening Krødsherad Næringsforening Den enkelte virksomhet

Karrieresenteret	Kariereveiledning Kurs/kompetanseheving Flerpartssamtaler Informasjon om rettigheter til utdanning	Buskerud fylkeskommune
Aurora	Tilpassede tilbud og individuell tilpasning og oppfølging som bindeledd mellom bruker og arbeidsplass	Ringerike kommune
Modum Industri	Tiltaksplasser, arbeidsforbereden- de trening (AFT) og varig tilrettelagt arbeid VTA. Lærlinger.	Kommunalt eid AS: Modum Vekst og Inkludering AS
Modum ASVO	Plasser for Varig tilrettelagt arbeid (VTA) . Lærekandidatordning.	Kommunalt eid AS: Modum Vekst og Inkludering AS

3.3 VERKTØY

Tabellen viser ulike verktøy innenfor ulike målgruppekategorier per aktør, Enkelte aktører som NAV, bruker tilsvarende verktøykasse overfor ulike målgrupper. Beskrivelsene er vesentlig forenklet av hensyn til oversikten.

Verktøy/ Aktør	Gruppe- tilpasset 16 – 19	Gruppe- tilpasset 19 – 24	Gruppe- tilpasset Voksne	Digitalt	Annet
Buskerud fylkeskom- mune	Videre- gående opplæring		Voksenopp- læring etter læreplaner	Karierevei- ledning.no	Kartlegg- ingsverktøy
USN Hønefoss		Studier	Etter- og videreut- danning		USN partnerskap
NAV	Tiltak og vedtak	Tiltak og vedtak	Tiltak, vedtak og oppfølg- ing nærings- liv/abeids- takere m.m.	NAV.no	
Kommunene			Opplæring i noen fag		
Aldring og helse			Videreut- danning helse		
Menova				Karriereporta- len og karrie- repasset	
RNF			Læringspro- grammer		Nettverk Påvirkning
Fagskolen i Viken		Høyere yrkesfaglig utdanning på nett/deltid	Høyere yrkesfaglig utdanning på nett/deltid	Høyere yrkesfaglig utdanning på nett/deltid	



Oppsummering

De store aktørene for opplæring og utdanning er til stede i Ringeriksregionen med tre offentlige videregående skoler med inntaksområde fra hele regionen og med Universitetet i Sørøst-Norge på Campus Hønefoss som den dominerende tilbyderen av høyere utdanning. Hovedstrømmen av unge går fra den kommunale ungdomsskolen over til ulike studievalg ved de fylkeskommunale videregående skolene og så til et yrke eller en videre utdanning. Fagskolen i Viken tilbyr studier på nett og deltid med samlinger, som gir et tilbud som er mindre avhengig av studiested.

Frafall fra videregående opplæring og unge uten arbeid er utfordringer som har ført til utprøving av nye tiltak fra ulike aktører over flere ti-år. Tiltakene har vært alt fra omfattende skolepolitiske reformer til mindre lokale prosjekter. NAV og fylkeskommunen har vært og er sentrale aktører i arbeidet med unge utenfor utdanning og arbeid. I tillegg jobber kommuner, næringsaktører med ulike tiltak og verktøy som supplerer hovedaktørenes innsats.

3.4 ANALYSE AV AKTØRER, TILTAK OG VERKTØY

Prosjektet har kartlagt aktører og hvilke tiltak, virkemidler og verktøy aktørene har. Det finnes mange aktører, og det er antakelig flere aktører enn kartlagt i dette arbeidet. Aktørene har forskjellige ressurser, områder, målgrupper og eierskap. Prosjektet har ikke gjennomført en inngående analyse av effektivitet og effekt med hensyn til aktører, tiltak/tilbud og verktøy i Ringeriksregionen.



Flere aktører samlet. Foto Ringerike kommune

Arbeidet med egne undersøkelser, deltakelse på seminarer og verksteder, ulike diskusjoner og liknende har gjort at vi likevel vil framheve noen funn:

- Aktørene er mange, og de dekker befolkningen fra 16 år og oppover. Møteplasser med åpen dagsorden i en mer uformell setting bidrar til at de blir bedre kjent med hverandre både som tjenester og mennesker. Dette åpner for bedre samarbeid og mer samhandling der det er mulig.
- Det obligatoriske faget Utdanningsvalg er viktig for å at ungdomsskoleelevene skal bli opplyst om mulighetene slik at de tar riktige yrkes- og utdanningsvalg. Flere aktører kan bidra til å styrke veiledningen av elever i ungdomsskolen slik at de har mer og grundigere informasjon før de velger videre opplæring og utdanning. Mange unge vet lite om yrker annet enn det de har hørt om eller erfart via voksne i

eget nærmiljø.

- Ringeriksregionen har ikke alle utdanningstilbud vi trenger fysisk, men har enkel tilgang til nettbasert og samlingsbaserte studier i fylket. Regionen er avhengig av at innbyggerne enten flytter ut, tilegner seg kompetanse og flytter tilbake eller at regionen tiltrekker seg mennesker med ønsket kompetanse. Om vi legger til rette for etter- og videreutdanning for de som er og ønsker å være i regionen, vil vi på sikt kunne dekke noe av kompetansegapet. Arbeidet med omdømme og attraktivitet er derfor viktig for å beholde og tiltrekke seg nødvendig kompetanse.
- Det er mange gode og nyttige initiativer i regionen, og det må arbeides med å bevare og videreutvikle tiltakene og verktøyene vi allerede har.



Tyrifjord videregående skole. Foto Hole kommune.

◀ 4. ANBEFALINGER

Prosjektet har identifisert fem hovedgrep som kan bidra til å tette kompetansegapet og styrke arbeidet med kompetanseutvikling i Ringeriksregionen. Ut fra disse hovedgrepene anbefaler prosjektet en pilot for videre arbeid.

Oppsummering – hovedgrep

1. Styrke karriereveiledning i ungdomsskole og videregående skole, inkludert bruk av digitale verktøy
2. Etablere fast samarbeidsarena for aktører innen kompetanseutvikling
3. Øke regionens attraktivitet for bosetting og arbeidskraft
4. Forsterke lavterskel oppfølging av barn og unge
5. Sikre kontinuerlig kunnskapsgrunnlag om framtidige kompetansebehov

4.1 ANBEFALT PILOT

4.1.1 STYRKE KARRIEREVEILEDNING I UNGDOMSSKOLE OG VIDEREGÅENDE SKOLE, INKLUDERT BRUK AV DIGITALE VERKTØY

Bakgrunn

Ungdom trenger mer målrettet karriereveiledning for å kunne ta riktige utdannings- og yrkesvalg. Det er viktig med tidlig innsats for å redusere feilvalg og utenforskap.

Pilotprosjekt med «Karrierepass»:

Samarbeid mellom kommunene, næringsrådgivere, utdanningssektoren og Menova for å teste ut bruk av det digitale verktøyet Karrierepass i ungdomsskolen.

- Verktøyet analyserer personlighet, interesser og ferdigheter og gir forslag til yrker/utdanninger ved hjelp av AI.

For å styrke den anbefalte piloten anbefales følgende tiltak:

- **STYRKET SAMARBEID MELLOM SKOLE OG NÆRINGSLIV:**
Etablere samarbeid mellom rådgivere i skolen og næringslivet, slik at rådgivningen i faget Utdanningsvalg er oppdatert og relevant.
 - Kan knyttes til samarbeidsarenaen omtalt i punkt 2.
- **OBLIGATORISK DELTAGELSE PÅ JOBB- OG YRKESMESSER:**
Sikre forutsigbar deltakelse fra ungdomsskolene i regionens jobb- og yrkesmesser gjennom:
 - Tidsavsetting i skoleåret.
 - Forberedelser og etterarbeid i undervisningen.
 - Samarbeid med NAV, fylket, næringsliv, frivillighet og videregående opplæring.
- **SYSTEMATISERTE BEDRIFTSBESØK:**
Legge til rette for bedriftsbesøk som del av Utdanningsvalg eller Ungt entreprenørskap, slik at elevene får førstehåndsinnsikt i ulike yrker og bransjer.
 - Samarbeid mellom skolene, næringsliv og næringsparker anbefales.



Jobb- og yrkesmesse på Sundvolden. Foto Kira Bukina

4.2 ANDRE HOVEDGREP

4.2.1 ETABLERE FAST SAMARBEIDSARENA FOR AKTØRER INNEN KOMPETANSEUTVIKLING

Prosjektet har vist at det gir stor merverdi når ulike aktører innen kompetanse og utvikling møtes for dialog, samarbeid og erfaringdeling jevnlig. Slike møteplasser bygger relasjoner og åpner for nye samarbeidsformer.

Anbefaling:

- Etablering av en fast samarbeidsarena: Innføre en prøveordning med fire fysiske møter årlig for aktører innen kompetanseutvikling.
- Ansvarlig: Møtene fasiliteres av Ringeriksregionen IPR ved regionrådskoordinator
- Formål: Økt samhandling, kunnskapsdeling og samordning av tiltak.



Samarbeidsarena. Foto Ringerike kommune

4.2.2. ØKE REGIONENS ATTRAKTIVITET FOR BOSETTING OG ARBEIDSKRAFT

Bakgrunn:

For å tiltrekke og beholde kompetanse, må Ringeriksregionen være et attraktivt sted å bo, arbeide og leve.

Anbefalte tiltak:

- **Videreføre omdømmearbeidet:**
Det interkommunale politiske rådet bør fortsette arbeidet med prosjektet «Anbefalt merkevarestrategi for Ringeriksregionen (2022).
- **Velkomstbrev til nye innbyggere:**
Alle kommunene bør utarbeide og sende ut velkomstbrev til nye innbyggere med informasjon om;
 - Kommunale tjenester
 - Kultur og idrett
 - Naturområder og turløyper
 - Et felles avsnitt om regionen anbefales inkludert.
- **Arrangere innbyggermøter:**
Kommunene anbefales å holde regelmessige samlinger for nye innbyggere med informasjon om lokalsamfunn, aktiviteter og tilbud.
- **Utrede behov for velkomstsenter for arbeidsinnvandrere:**
IPR/regionalt næringssteam bør i samarbeid med Buskerud fylkeskommune vurdere behovet for et slikt senter for å gjøre etablering enklere for innvandrere og deres familier.
- **Rene og trivelige sentrumsområder:**
Øke samarbeidet mellom kommunenes driftsavdelinger og lokalt næringsliv for å sikre attraktive og vedlikeholdte sentrum.



Verkevika på Jevnaker. Foto Ringerike kommune

4.2.3 FORSTERKE LAVTERSKEL OPPFØLGING AV BARN OG UNGE

Bakgrunn:

For å redusere utenforskap og sikre at flere unge fullfører utdanning, må eksisterende lavterskeltilbud styrkes og koordineres bedre.

Anbefalte tiltak:

- Styrke eksisterende eller opprette tiltak som skolelos og ungdomskontakt.
- Tverrsektorielt samarbeid:

Etablere strukturer for samarbeid mellom:

- Skole (barneskole, ungdomsskole og videregående)
- NAV
- Kommuner
- Næringsliv

Formålet er å sikre helhetlig oppfølging og felles ansvar for ungdommens utvikling og tilknytning til utdanning og arbeidsliv.

4.2.4 SIKRE KONTINUERLIG KUNNSKAPSGRUNNLAG OM FRAMTIDIGE KOMPETANSEBEHOV

Bakgrunn:

Kompetansebehovene i arbeidslivet endrer seg raskt. Oppdatert kunnskap er nødvendig for å gjøre riktige prioriteringer og tiltak.

Anbefalte tiltak:

- Følge opp Menon- rapporten
Når Menon Economics sin rapport om framtidas kompetansebehov i Buskerud (inkl. Jevnaker) foreligger høsten 2025, må arbeidet med å følge utviklingen fortsette.
- Løpende kartlegging av kompetansebehov:

Det bør undersøkes om:

- Spørsmål om kompetanse kan integreres i USN sitt Vekstbarometer, eller
- Fylkeskommunen kan gjennomføre regelmessige kartlegginger.

Formålet er å sikre kontinuerlig innsikt i regionens kompetanseutfordringer og utvikling.

4.3 ANDRE GREP FOR Å TETTE KOMPETANSEGAPE

I prosjektet ble diskutert flere temaer for arbeidet med å tette kompetansegap. I tillegg til de fem anbefalte hovedgrepene, ble følgende temaer diskutert og drøftet:

- Kompetansepool – deling av arbeidsressurser
- Fagskole – etablering av fagskoletilbud i regionen
- Mastersyken vs. skills/ferdigheter – har arbeidsgiverne for høye krav til formell kompetanse, og på den måten utelukker verdifull kompetanse virksomheten har bruk for?
- Generasjon Z (generasjonen født mellom 1996–2010, kjent for å være noe vanskeligere å lede) – har denne generasjonen andre behov enn tidligere generasjoner? Hvordan tilrettelegge for dette?
- Restarbeidsevne – hvordan få tak i og nyttiggjøre seg av restkapasiteten til for eksempel pensjonister, uføre og andre som har noe å bidra med?

Dette er viktige og aktuelle problemstillinger og kan bidra med løsninger på kompetansegapet, men prosjektet har ikke valgt å gå videre med disse temaene i dette prosjektet.

5. ORGANISERING

Arbeidet med «Kompetanse for framtida: Kunnskapsgrunnlag og anbefalinger for framtidas kompetansebehov i Ringeriksregionen» har vært organisert under Interkommunalt politisk råd (IPR) for Ringeriksregionen med ressurspersoner bestående av representanter fra hver kommune, daglig leder av Luna, samfunnskontakt ved USN campus Hønefoss, samt ressurspersoner med interesser fra utdanning og kompetansebygging. Regionrådets ordfører-/kommunedirektørutvalg har vært styringsgruppe.

FØLGENDE HAR VÆRT RESSURSPERSONER I PROSJEKTET

Navn	Funksjon
Annette Brunstad Ullern	(AU) Prosjektleder, næringsrådgiver Ringerike kommune
Agnete Linde	(AU) Informasjonsrådgiver/politisk sekretær/ næringskoordinator, Hole kommune
Trond Arne Ingvaldstad	(AU) Rådgiver/Beredskapsleder, Modum kommune
Hans Tollef Solberg	(AU) Næringsrådgiver, Jevnaker kommune
Gunnar Loe	(AU) Kommunalsjef HR, Organisasjon og Innovasjon, Krødsherad kommune
Ingvild Haraldsen	(AU) Fagansvarlig næring, Ringerike kommune
Anne Kat Håskjold	(AU) Daglig leder, Luna
Steinar Aasnæss	(AU) Samfunnskontakt, USN
Lina- Maria Linge	Tidligere Fagansvarlig for næring Ringerike kommune (sluttet)
Inger Kammerud	Interkommunalt politisk råd for Ringeriksregionen, koordinator
Reni Odden	Frivillighetskoordinator kultur og idrett, Ringerike kommune
Gunn-Marit Storum	Utdanningsleder Fellesfag og Ledelsesfag, Fagskolen i Viken
Christina Lindgaard	Vernepleier/Koordinator for arbeidsinkludering og aktivitet, Ringerike kommune
Jørgen Moe	Daglig leder, Ringerike Næringsforening
Christian Aa. Bjerke	Markedssjef, Ringerike Næringsforening
Ida K. Michelsen	Rådgiver arbeidsgivertjenester, NAV Ringerike
May Britt Birkeland	Karriereveileder, Ringerike karrieresenter
Iver Engebretsen	Avdelingsleder, VOV Ringerike
Mons Ivar Mjelde	(AP) Gruppeleder/hovedutvalget for opplæring, BFK
Roger Larsen	(INP) Hovedutvalgsleder for næring og innovasjon, BFK
Martin Kaggestad	Daglig leder, Modum Næringsforening
Harry Hart	Seniorrådgiver markedsavdelingen, NAV
Petter Endrerud	(FrP) Hovedutvalgsleder for oppvekst og kultur, Ringerike kommune
Silje G. Nørve	Jobbveileder og utdanningsansvarlig, Menova
Gorm Nodland	Jobbveileder, Menova

Erik Larsen, Informasjonstjenester, har vært innleid som konsulent for å bistå med produksjon av rapporten.

Terje Ingvaldstad, MER Innovasjon AS, har vært innleid som konsulent for å bistå med utforming av rapporten.



◀ 6. REFERANSER

Buskerud fylkeskommune

2024. Med hjerte for Buskerud – Regional planstrategi for Buskerud 2024–2027
<https://bfb.no/tjenester/planlegging/regional-planlegging/regional-planstrategi/med-hjerte-for-buskerud-regional-planstrategi-for-buskerud-2024-2027/>

Kunnskapsdepartementet

2023. Utsyn over kompetansebehovet i Norge. Stortingsmelding 14, 2022–2023.

Menon Economic

2022. Analyse av mulighetsrommet for Vikens næringsliv i etterkant av korona
<https://menon.no/prosjekter/analyse-av-mulighetsrommet-for-vikens-naeringsliv-i-etterkant-av-korona>

NAV

2025. NAV statistikk
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/statistikk/arbeidssokere-og-stillinger-statistikk/helt-ledige>

Norge

2022. Forskjell mellom NEETs (unge utenfor arbeid, utdanning og opplæring) i Norge mellom kommuner i ulike sentralitetsklasse 1–6, 2015–2021 Forfattere: Håvard Thorsen Rydland Forsker II og Merete Labriola Forsker I. Rapport 39–2022

Norges forskningsråd

2013. Ungdom, frafall og marginalisering. Hyggen, Christer og Sletten, Mira Aaboen
<https://www.forskningsradet.no/siteassets/publikasjoner/1254000811978.pdf>

Ringeriksregionen Regionrådet

2022. Framover sammen. Næringspolitisk strategi for Ringeriksregionen
<https://www.ringeriksregionen.no/files/dokumenter/prosjekter/framover-sammen/np-strategi-a4-060922-web-enkeltsider.pdf>

Universitetet i Sørøst-Norge m.fl.

2025. Vekst og gjennomføringskraft. Vekstbarometer for Ringeriksregionen.

NHO Kompetansebarometer

2024, Kompetanse og arbeidskraft
<https://www.nho.no/tema/kompetanse-og-utdanning/kompetansebarometer>

7. VEDLEGG

(side 32–35)

- 1 Aktøroversikten/matrisen
- 2 Oversikt over utdanningstilbud ved de offentlige videregående skolene
- 3 Informasjon om karrierepasset

1	Kolonne1	Menova	NAV	Fagskolen i Viken	Karrieresenteret	Ringerike Næringsforening	Modum Næringsforening	Kredsheraad Nærings	USN	VOV Ringer	Aurora: Ringerike kommune	Uvalg for opplæring	Recruitt ref
		Utenforskap - Personer med helseutfordringer - personer som er registrert hos NAV- personer som har behov for støtte og tett oppløpning for å fullføre utdanning eller få jobb	Flere målgrupper, bla. Arbeidsgivere, arbeidstakere, alle som ønsker arbeid. Alder 16-67.	1. Videreutdanning/ videre fordypning for de med fagbrev. 2. Samme for de som mangler fagbrev, men har realkompetanse	Læringssenter i kommunen, programrådgivere - hele befolkningen i regionen fra 19 år og oppover - NAV jobbspesialister/veiledere	RNF rettet seg mot bedrifter på tvers av bransjer, med særlig fokus på små og mellomstore virksomheter, næringsdrivende, eiendomsutviklere, gründere og større aktører som investerer i regionen. RNF har også et spesielt fokus på å koble sammen offentlige og private aktører for å styrke næringsutvikling og bærekraft.	Medlemmer	Næringslivet i Kredsheraad	Ungdom med studiekompetanse - yrkeskompetiser og yrkesaktive utdanning på etter og videregående skoles nivå	Voksne som ønsker utdanning på etter og videregående skoles nivå	Personer som har hamnet utenfor samfunnet - aldersgruppe 18 år - 67 år - har en uføragrad - nedsatt funksjonsevne herunder fysisk, kognitiv og psykisk - mottar tjenester fra Ringerike kommune - Alle innbyggere mellom 6 og 67 år - Spesielt barne og ungdomsskoler - Alle i yrkesaktiv alder - Næringsutviklere		
2	Målgruppe					RNF arbeider med å styrke kompetansen i næringslivet gjennom etablerte nettverk (ledernetverk, bærekraftsnettverk, læringsprogrammer, samt kurs og faglige samlinger. I tillegg jobber vi aktivt for å forbedre rammebetingelser gjennom politisk påvirkning, spesielt innen infrastruktur, byutvikling og næringspolitikk. Vi driver også attraktive møteplasser for å sikre erfaringsutveksling og læring mellom bedrifter. Vi er en del av eget Trainee-program på vegne av medlemmene.			Tiltak: 1) Kartlegging av veisøker og veiledning mot rett kompetanse 2) Opplæring i enkeltlag eller tilrettelegging i aktivitet og/eller utdanningsløp mot ønsket kompetanse	Finne egnede tilbud som er tilpasset brukerens behov, ferdigheter, funksjonsnivå og ønske - Finne aktiviteter/arbeid som har kapasitet til å ta imot brukere som trenger tilrettelegging i aktivitet og/eller arbeid - Tett oppfølging, bindeledd mellom tjenestested, brukere, arbeidsgiver etc.	Informasjon om næringslivet i tidlig alder - Legge forholdene til rette for næringsutvikling		
3	Tiltak	NAV.no. Meet. eheving/opplæring. Ekspertbistand, Lønnstilskudd, Varig lønnsstilskudd, Mentor, Sommerjobb med tilskudd, Inkluderingsstilskudd. Ansatte med støtte fra NAV.no. Meet. eheving/opplæring. Ekspertbistand, Lønnstilskudd, Varig lønnsstilskudd, Mentor, Sommerjobb med tilskudd, Inkluderingsstilskudd.	Ulike tiltak for brukere av NAV for å avklare sin arbeidssøknad. Etableringstjeneste for grunderne. Trenger hjelp til å komme i jobb -	Tiltak eller virkemidler?									
4	Virkemidler	Veiledning* - Studiestøtte* - Pedagog - Kontakt med næringslivet (bAM73)* - Samarbeid - VOV - NAV	Veiledning* - Studiestøtte* - Pedagog - Kontakt med næringslivet (bAM73)* - Samarbeid - VOV - NAV	1. eksisterende utdanningsstilbud 2. Mulighet til å gjennomføre fleksibelt/desentralisert 3. INDUSTRIFAGSKOLEN ("moduler" opp til 30stp) 4. Kommer/utvikles EVU system	Karrierereveiling.no - nettbasert verktøy for alle for å utforske interesser, sette ord på kompetanse. Sertifisert i ulike verktøy og metoder for å kartlegge kompetanse. www. utdanning.no	* Netverksbygging og samarbeid mellom bedrifter, offentlige aktører og kunnskapsmiljø næringslivet			Virkemidler: Mandatet vårt ligger i opplæringslov Bruke lokale bedrifter - en. Gratis arbeidspraksis. - Kommunens opplæring for arbeid og voksne. aktivtetspraksis	Åpne informasjonskanaler (lett tilgjengelig info) - Legge forholdene til rette for næringsutvikling			
		Karriererepasset - Karriereportalen - Capesh (språkopplæring) - Infow 24-Jobpics	Karriererepasset - Karriereportalen - Capesh (språkopplæring) - Infow 24-Jobpics	1. Godkjent for å utvikle og "sertifisere" utdanningsstilbud og steder for å holde utdanning - fleksibel utdanning.no	Karrierereveiling.no - nettbasert verktøy for alle for å utforske interesser, sette ord på kompetanse. Sertifisert i ulike verktøy og metoder for å kartlegge kompetanse. www. utdanning.no		Nettverk, partnerskapsavtaler og samarbeid med stiftelser, andre samskapsaktører		Verktøy: Offentlige læreplaner - læreplaner - PC - fagfagere/pedagoger		Fagmiljøene - Skole/bedrift		

1. Ordinære midler pr "normal" student 2. Industriefagskolemidler - "ekstra" tildeling for tilbud på minst 30 stp i en 3 års binding. 3. EVU - kommer i utvikling									
Finansiering	NAV (tittakplasser)	Statlig og kommunal finansiering	Buskerud fylkeskommune			Kommunal støtte, kontingenter og prosjektmidler fra stiftelser	Semesteravgift - egenandel kurs - eksternt finansiering - statlig finansiering - USN partnerskap	Finansiering: Fullfinansiert av buskerud fylke	Kommunale budsjetter
6			1. Kongsberg (hovedcampus Buskerud) 2. Gello (har noen tilbud som går 24/25) 3. Mulighet til å vurdere og godkjenne studiesteder på relativt kort tid* 4. Tilbud i hele Viken, industrialisteder: Vestland, Mo i Rana, Stjørdal.			Modum	Buskerud - Telemark - Vestfold	VOV Ringerike ansvar for kommunene Ringerike, Hole, Modum og Krødsherad	Samarbeidende kommuner
7	Geografi	Hole - Jevnaker - Ringerike	Lokalisert Ringerike, Drammen, Kongsberg, Hallingdal					Eier: Buskerud Fylke	
8	Eierskap	Hole - Ringerike	Statlig og kommunal Arbeidsgivere, Industrinettverket, brukerne våre, tittaks bedrifter herunder Menova, Karrieresenteret, skoler, næringsforeninger, Læringscenteret/Flyktni nger, Folkehelsenettverk, Luna, Leger, Spesialisthelsetjenten, Kommune, Fylke, Bransjeforeninger, opplæringskontorer, O.T., Ung Invest Osv...					Samarbeider med NAV i kommunene, Arbeidsmarke dsbedrifter, kommunal voksenopplær ing, næringsliv m.m.	
9	Kontaktpunkter	Næringsliv Ringeriksregionen - RNF - NAV - VOV Ringerike - Kopano - Eierkommuner, Aurora	Ja, men alle utdanningsområder. Mot eierskap osv. NAV, kommuner, næringsforeninger			1. Medlem 2. Nettverk - partnere (eks. USN), kompetansemiljø, NHO	Samfunnskontakt - USN Partnerskap		
10	Annet	Nylig opprettet kompetanseenheter - Pri 1: studiestøtte til tittak. Tenker også: Kompetansekartlegging, opplæring i generelle ferdigheter til bedrifter. Privat karriereveiledning	NAV, Ringerike kommune, VOV, Oppfølgingstjenesten (OT), USN.					"Vi gjør en forsøkt" "Reparer og kvalifiserer".	Alle i fellesskap - Politikere - Innbyggere - Bedriftene



OVERSIKT OVER UTDANNINGSTILBUD VED DE OFFENTLIGE VIDEREGÅENDE SKOLENE

Hønefoss videregående

Utdanningstilbudet for Vg1 ved Hønefoss videregående er: Bygg- og anleggsteknikk, fengselsundervisning, frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign, helsearbeiderfag med studiekompetanse, informasjonsteknologi og medieproduksjon, kunst, design og arkitektur, VOV Ringerike (voksenopplæring), restaurant- og matfag, tilbud til minoritets-språklige, elektro og datateknologi, helse- og oppvekstfag, hverdagslivstrening, kombinasjonsklasse, medier og kommunikasjon, påbygging til generell studiekompetanse, teknologi- og industrifag og yrkessjåfør.

Ringerike videregående

For skoleåret 2024/2025 hadde Ringerike videregående følgende studietilbud: Studie-spesialisering og studieforbereende utdanningsprogrammer innenfor idrettsfag og musikk/dans, samt det yrkesfaglige utdanningsprogrammet salg, service og reiseliv.

Buskerud videregående

Buskerud videregående skole tilbyr følgende utdanningsprogram for Vg1 (2024): Idretts-fag, Studiespesialisering, bygg- og anleggsteknikk, elektro- og datateknologi, helse- og oppvekstfag, naturbruk, restaurant- og matfag, salg, service og reiseliv, teknologi- og industrifag, samt påbygg etter eller uten yrkeskompetanse

Tyrifjord videregående

Tyrifjord videregående skole er en privat skole på Røyse i Hole kommune. Den eies og drives av Syvendedags adventistkirken i Norge, og har rundt 150 elever i inneværende skoleår. Skolen har linjene studiespesialisering, helse- og oppvekstfag, elektro- og datateknologi samt påbygging til generell studiekompetanse.

INFORMASJON OM KARRIEREPASSET

Informasjon av Menova v/Silje G. Nørve

Kartlegging av interesser, preferanser, verdier og ferdigheter

Karrierepasset hjelper med å kartlegge jobbsøkerens interesser, preferanser, ferdigheter og verdier gjennom verktøy som Interesseprofil (IP), Preferanseprofil (PP), Verdiprofilen (VP) og Employability Faktor Profilen (EF). Dette gir et solid grunnlag for å finne yrker som passer jobbsøkerens profil, og for å identifisere videreutviklingsmuligheter.

Kompetansedatabase – SSB 7000 yrker

Karrierepasset inkluderer en omfattende database med nøkkelkompetansebeskrivelser fra SSBs Yrkeskatalog, med rundt 7000 beskrivelser. Disse baseres på Nasjonal kompetansepolitisk strategi 2017–2021 og metoder for å beskrive kompetanse, noe som gir veiledere og jobbsøkere en verdifull innsikt i kravene til ulike yrker.

Realkompetansekartlegging

Verktøyet gir en oversikt over jobbsøkerens realkompetanse og ferdigheter, og hjelper til med å identifisere områder som kan styrkes eller videreutvikles, noe som er essensielt for å tilpasse søknader til spesifikke jobbkrav.

Vurdere kompetanse sammen med en veileder

Hva kan du passe til, hva må du tilføre for å oppnå målet ditt?

Vi kan også spørre KI inne på passet om ulike yrker knyttet opp mot realkompetanse, IP og/eller PP.



Ringeriksregionen

ringeriksregionen.no