



Høgskolen  
i Innlandet



**Aleksander Bern, Line Marie Tholstrup og  
Tonje Lauritzen**

# **Arbeidslivet i Midt- og Nord- Gudbrandsdalen**

**Kompetanse og rekruttering for fremtiden**

Rapport 7 - 2024



**østlandsforskning**  
Eastern Norway Research Institute

© Forfatter/ Høgskolen i Innlandet

ISBN elektronisk versjon: 978-82-8380-479-9

ISSN trykt/elektronisk versjon: 2535-4140

Oppdragsgiver: Midt-Gudbrandsdalen næringsforening-  
Prosjektleder: Aleksander Bern

Emneord: Midt-Gudbrandsdalen, Nord-Gudbrandsdalen,  
kompetansebehov, arbeidsmarked, utredning  
Dato: Mars 2024

# FORORD

Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet har gjennomført en utredning om kompetansebehov i privat og offentlig sektor i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen. Utredningen er gjennomført på vegne av Midt-Gudbrandsdalen næringsforening.

Østlandsforskning er representert i prosjektgruppa sammen med Midt-Gudbrandsdal næringsforening, NAV og Skåppå, og utredningen skal tematiseres og videreutvikles i arbeidsverksteder i regionen i regi av Skåppå.

Takk til informantene som takket ja og stilte til gruppeintervju hvor de delte sine erfaringer med å drive bedrift og tjenester i regionen, hva de ser som fremtidige kompetansebehov og hva som påvirker både å rekruttere og beholde arbeidskraft i Midt- og Nord-Gudbrandsdal.

Lillehammer, 15.03 2024

Aleksander Bern (sign.)

prosjektleder

# INNHold

1	INNLEDNING .....	4
1.1	Bakgrunn.....	4
1.2	Kompetansebehov i distriktskommuner .....	4
1.3	Metode .....	5
2	REGIONENS BEFOLKNING .....	7
2.1	Befolkningsutvikling.....	7
2.2	Befolknings sammensetning .....	11
2.3	Befolkningsframskrivinger .....	13
2.4	Pendling .....	14
2.5	Utdanningsnivå .....	14
2.6	Arbeidsmarked.....	15
3	FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV .....	18
3.1	Kompetansebehov i dag og i fremtiden.....	18
3.1.1	Ansatte med fagbrev og sertifikater .....	18
3.1.2	Ansatte med høyere utdanning .....	19
3.1.3	Ansatte med kompetanse innen digitalisering og bærekraft.....	19
3.1.4	Ansatte med lokal kunnskap og tilhørighet .....	21
3.2	Å rekruttere og beholde kompetanse .....	21
3.2.1	Skoletilbud, rådgivning og bedriftspresentasjoner .....	21
3.2.2	Tilrettelegging for kompetanseheving i egen virksomhet .....	23
3.2.3	Synliggjøring av mulighetene i regionen .....	24
3.2.4	Arbeidstidsorganisering .....	27
3.2.5	Attraktivitet – mer enn jobb .....	28
4	OPPSUMMERING .....	29
	LITTERATURLISTE .....	I

## Figurliste

Figur 1: Befolkning i Innlandet, ved inngangen av kvartalet per år. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 01222 .....	7
Figur 2: Befolkning i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, ved inngangen av kvartalet per år. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 01222 .....	8
Figur 3: Fødselsoverskudd, nettotilflytting og folketilvekst i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, ved utgang av året. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 06913 .....	8
Figur 4: Aldersfordeling i befolkningen i Midt-Gudbrandsdal. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023 tabell 97459 ...	12
Figur 5: Aldersfordeling i befolkningen i Nord-Gudbrandsdal. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023 tabell 97459 ...	12
Figur 6: Befolkningsprognoser for Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Tre alternativer. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 13600 .....	13
Figur 7: Utdanningsnivå, høyeste fullførte grad, 16 år og eldre. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023, tabell 09429	15

## Tabelliste

Tabell 1: Innenlandske flyttinger i 5 års grupper 2022, prosent .....	9
Tabell 2: Gjennomsnittlig nettoutflytting, 2010-15 og 2016 -21 .....	10
Tabell 3: Nettoutflytting utenfor og innen Midt- og Nord- Gudbrandsdal, gjennomsnitt 2016-21 .....	11
Tabell 4: Forventet prosentvis endring i befolkningen, 2022-25. Bo- og arbeidsregioner .....	14
Tabell 5: Pendling ut og inn av Midt- og Nord-Gudbrandsdal.....	17
Tabell 6: Pendling mellom kommuner i Midt- og Nord-Gudbrandsdal.....	17
Tabell 7: Andel sysselsatte i næringsgrupper med over 1000 arbeidsplasser i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, prosent.....	15

# 1 INNLEDNING

## 1.1 Bakgrunn

Dette notatet viser til en utredning om kompetansebehov i privat og offentlig sektor i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen, som Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet har gjennomført. I utredningen er fokus på bedrifters og kommuners opplevelse av fremtidige kompetansebehov i regionen, og hva de ser som muligheter og utfordringer for å møte disse behovene. Det er ikke kompetansebehovet her og nå, i antall kokker, ingeniører eller regnskapsførere, som kartlegges, men hvilke typer kompetanse som etterspørres og forventes å bli etterspurt i fremtiden, gitt det regionen vet om behovet i dag samt befolkningsutviklingen de siste årene og fremover.

## 1.2 Kompetansebehov i distriktskommuner

Fylkeskommunen har etter regionreformen<sup>1</sup> fått en styrket rolle og ansvar for en helhetlig og strategisk kompetansepolitikk i regionene. Dette inkluderer både det fylkeskommunale ansvaret for videregående opplæring og fagskolene. Styrkingen av denne rollen og dette ansvaret er begrunnet i behovet for en kompetansepolitikk som er tilpasset regionale fortrinn og utfordringer (Kompetansebehovsutvalget, 2022). Utfordringene for distriktskommunene er ofte knyttet til nedgang i folketallet, spredt bosetting med store avstander, samt aldrende befolkning. Disse demografiutfordringene opptrer ofte samlet og er utfordrende for å rekruttere og beholde arbeidskraft, for tjenesteorganisering og for det generelle hverdagsliv i distriktene (NOU 2020:15).

Tilgang til kompetanse og arbeidskraft er sentralt for utvikling i distriktene. Dette utfordres imidlertid av flere forhold som at utdanningssystemet er sentralisert, at distriktsområder har lav rekruttering til høyere utdanning, jobber i distriktene antas å være mer krevende eller mindre interessante enn i byene, distriktene har små arbeidsmarkeder og er mindre attraktive for bosetting (NOU 2020:12, NOU 2020:15). Det er likevel et politisk mål at utdanning og kompetanseheving skal være tilgjengelig uavhengig av bosted og livssituasjon (Kompetansebehovsutvalget, 2022).

Med de endringer samfunnet står overfor som digitalisering, aldrende befolkning og overgang til lavutslippssamfunn, medfører det økt etterspørsel etter blant annet ingeniører, IKT-spesialister og fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag, samt undervisere innenfor disse utdanningsområdene (Kompetansebehovsutvalget, 2023). Behovet kan ikke dekkes av nyutdannede alene. Deler av kompetanseutviklingen må skje blant de som allerede er i

---

<sup>1</sup> Regionreformen fra 2020 innbar kommune og fylkessammenslåinger, og nye oppgaver til fylkeskommunen (Meld. St. 22 (2015-2016) -Nye folkevalgte regioner - rolle, struktur og oppgaver; Meld.St. 6 (2018-2019) Oppgaver til nye regioner).

arbeid; på arbeidsplassen og i form av etter- og videreutdanninger (Kompetansebehovsutvalget, 2023), i tillegg til videregående opplæring og fagskoler.

Hvordan tilgang til kompetanse og arbeidskraft oppleves blant et utvalg bedrifter og offentlige arbeidsplasser og innen hvilke kompetanseområder det er spesiell etterspørsel i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen, er blant temaene i dette notatet.

## 1.3 Metode

Utredningen har som mål både å forstå hva som kjennetegner utviklingen i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen innenfor områder som vurderes som relevant for tilgangen på arbeidskraft og få kjennskap til ulike bransjer og arbeidsplasser innen både privat og offentlig sektor.

I beskrivelsen av Midt- og Nord-Gudbrandsdalen som kontekst, er det innhentet eksisterende statistikk fra Statistisk sentralbyrå. Denne statistikken presenteres deskriptivt. Videre er det gjennomført tre gruppeintervjuer på teams med et utvalg ledere fra privat og offentlig sektor. Utvalget ble gjort på bakgrunn av en liste over bedrifter og kommuner fra Midt-Gudbrandsdal næringsforening. Vi gjorde et tilfeldig uttrekk innenfor kategoriserte bransjer, med en ambisjon om å sikre en geografisk spredning mellom Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Vi tok kontakt med ledere på telefon, informerte om prosjektet og sendte innkalling til teamsmøte i etterkant til de som svarte positivt til å bidra som informanter. Det ble invitert 19 informanter, og 12 møtte på gruppeintervjuene. Vi fikk en henvendelse fra en bedrift som ikke var i vårt uttrekk, og denne bedriften kom med et skriftlig innspill på spørsmålene som ble diskutert i intervjuene.

Spørsmålene var:

- Hvilke typer kompetanser har deres bedrifter/kommuner behov for i dag?
- Hvordan vil dere beskrive arbeidsmarkedet i regionen og hvilke muligheter har dere for å rekruttere rett kompetanse til deres organisasjon i dag?
- Hvilke typer kompetanser forventer dere å trenge om 10 år?
- Hvilken kompetanse er det dere etterspør blant deres samarbeidspartnere (inkludert leverandører og oppdragsgivere), og hvordan er tilgangen på slik kompetanse?
- Forventer dere at dette bildet vil endre seg de neste 10-20 årene?
- Er det typer kompetanse dere tenker er særlig viktige eller særlig mangelfulle i regionen sammenliknet med andre steder der deres bransjer gjør det godt?

Hensikten med intervjuundersøkelsen var ikke å få flest mulig informanter, men å få kvalitativt gode svar fra et utvalg som representerer de ulike delene av næringsliv og offentlig sektor i regionen.

Prosjektet er meldt til og godkjent av Sikt, som er kunnskapssektorens tjenesteleverandør, for godkjenning av at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Notatet er strukturert slik at det i kapittel 2 presenteres statistikk over demografiske forhold, sysselsetting, og pendling i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen. Kapittel 3 sammenfatter erfaringer og synspunkter på kompetansebehov nå og fremover, og utfordringer for privat og offentlig sektor i regionen. Kapittel 4 er en oppsummering med eksempler på hvordan informantene jobber med å rekruttere og beholde kompetanse og arbeidskraft.



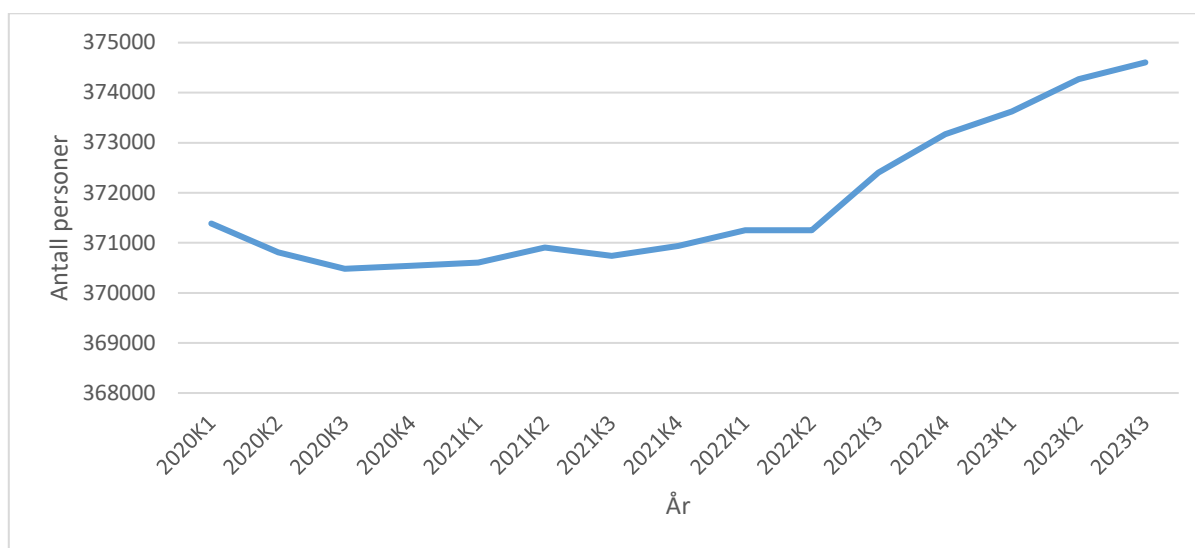
## 2 REGIONENS BEFOLKNING

I arbeidet med å bygge kunnskap om kompetansebehov i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen er det relevant å sette seg inn i hva som kjennetegner regionens befolkning i dag, med betydning for tilgangen på kompetanse og arbeidskraft. Vi presenterer her relevant statistikk om befolkningsutvikling, befolknings sammensetning, befolkningsframskrivninger, flytting, utdanningsnivå, arbeidsmarked og pendling.

### 2.1 Befolkningsutvikling

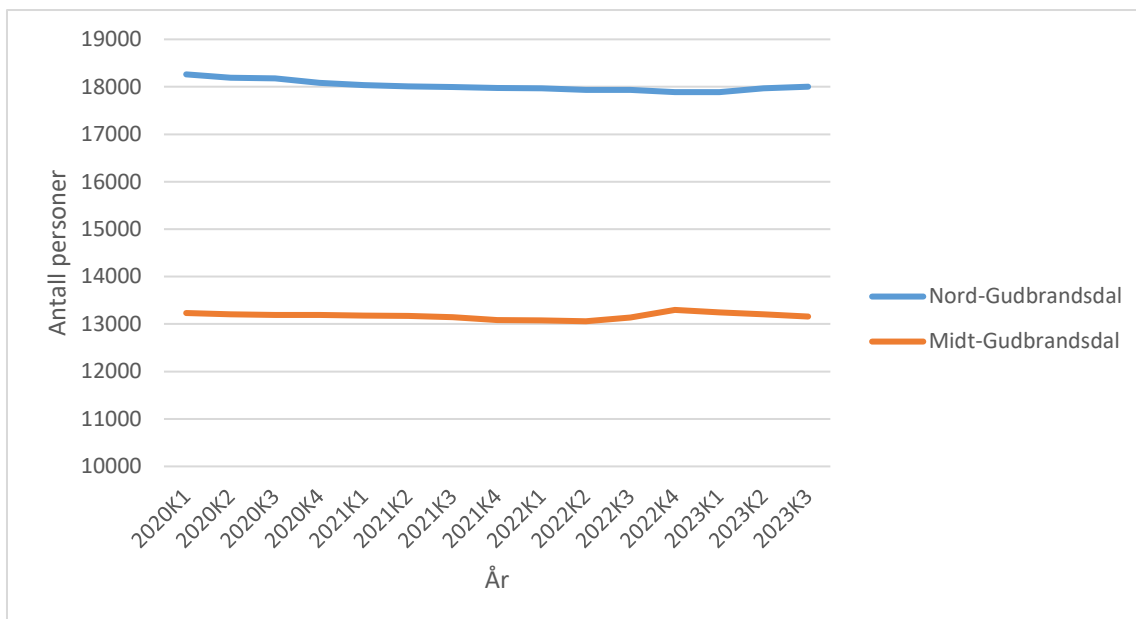
Det var 374.605 innbyggere per 1. juli 2023 i Innlandet fylke, og av dette bor 13.159 innbyggere i Midt-Gudbrandsdalen (kommunene Nord-Fron, Ringeby, og Sør-Fron) og 17.999 i Nord-Gudbrandsdalen (kommunene Dovre, Lesja, Lom, Sel, Skjåk, og Vågå).

Folketallet har som hovedtendens de siste årene, vært svakt stigende i Innlandet.



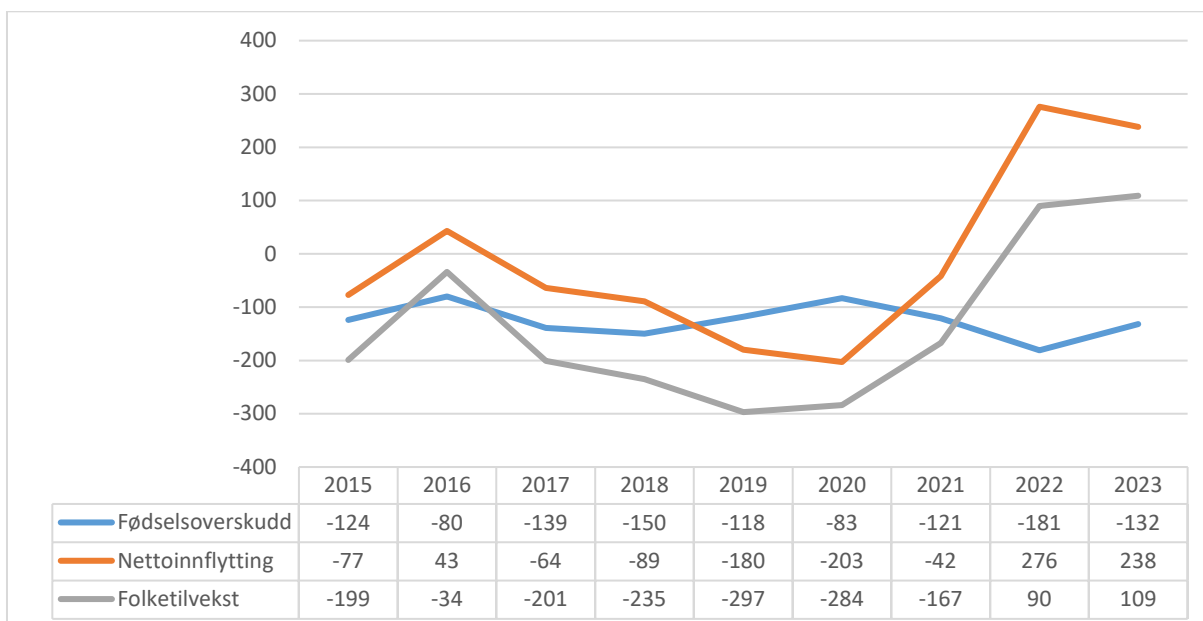
Figur 1: Befolkning i Innlandet, ved inngangen av kvartalet per år. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 01222

Folketallet i både Midt- og Nord-Gudbrandsdalen har vært stabilt i samme periode.



Figur 2: Befolkning i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, ved inngangen av kvartalet per år. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 01222

Fødselstallene i Midt- og Nord-Gudbrandsdal har over tid vært lavere enn antall døde, slik at det er et fødselsunderskudd i regionen. Det har imidlertid vært noe nettotilflytting slik at det de to siste årene har vært en folketilvekst på rundt 100 personer per år.



Figur 3: Fødselsoverskudd, nettotilflytting og folketilvekst i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, ved utgang av året. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 06913

Når det gjelder flytting så er det først og fremst de unge som flytter til mer sentrale strøk. Det medfører at befolkningen som helhet blir eldst i de minst sentrale områdene. Det forventes at denne tendensen også vil gjøre seg gjeldende i årene som kommer, hvor de folkerike kommunene har befolkningsvekst, mens de små kommuner har nedgang eller stagnerer.

Tabellen under viser innenlandske flyttinger i 2022 og hvor stor andel andel av det totale antallet flyttinger som de ulike aldersgruppene har gjennomført.

Tabell 1: Innenlandske flyttinger i 5 års grupper 2022, prosent

<b>0-4 år</b>	6 %	<b>40-44 år</b>	5 %
<b>5-9 år</b>	3 %	<b>45-49 år</b>	4 %
<b>10-14 år</b>	3 %	<b>50-54 år</b>	4 %
<b>15-19 år</b>	6 %	<b>55-59 år</b>	3 %
<b>20-24 år</b>	20 %	<b>60-64 år</b>	3 %
<b>25-29 år</b>	19 %	<b>65-69 år</b>	2 %
<b>30-34 år</b>	12 %	<b>70 år eller eldre</b>	3 %
<b>35-39 år</b>	7 %		

Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023, tabell 05541

Det er i aldersgruppene 20-24 år, 25-29 år og 30-34 år at flest flytter. Flyttemønstrene blir derfor i høy grad til på bakgrunn av hvordan disse unge voksne velger sine bosteder.

Nettoutflytting er en hovedtendens de siste 10-15 årene, blant de aller fleste kommuner i Innlandet. Tabellen under viser forskjellen mellom antall innflyttinger og utflyttinger i hver kommune, hvor negative tall viser hvor mange flere som flytter ut av kommunen enn inn i kommunen. Kommunene i Nord- og Midt-Gudbrandsdal er fremhevet med grønn i tabellen.

Tabell 2: Gjennomsnittlig nettoflytting, 2010-15 og 2016 -21

Kommune	2010-2015	2016-2021	Kommune	2010-2015	2016-2021
Kongsvinger	-27	-14	Os	-11	-8
Hamar	68	131	Dovre	-31	-33
Lillehammer	25	-10	Lesja	-20	-5
Gjøvik	8	-81	Skjåk	-10	-8
Ringsaker	-43	100	Lom	-14	-22
Løten	-5	1	Vågå	-15	-12
Stange	15	56	Nord-Fron	-25	-19
Nord-Odal	1	14	Sel	-60	-51
Sør-Odal	11	5	Sør-Fron	-16	-16
Eidskog	-13	7	Ringebu	-28	-24
Grue	-34	-13	Øyer	-46	-22
Åsnes	-57	-15	Gausdal	-7	-7
Våler	-11	-16	Østre Toten	-45	-77
Elverum	41	-9	Vestre Toten	-30	27
Trysil	-30	3	Gran	-18	-23
Åmot	8	-35	Søndre Land	-33	-41
Stor-Elvdal	-65	-49	Nordre Land	-3	-34
Rendalen	-9	-11	Sør-Aurdal	-18	-13
Engerdal	-28	-22	Etnedal	-41	-9
Tolga	-13	-15	Nord-Aurdal	-9	-29
Tynset	-38	-16	Vestre Slidre	-20	-5
Alvdal	-8	-8	Øystre Slidre	-10	-2
Folldal	-5	-5	Vang	-38	-37

Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023, tabell 05471 - bearbeidet

Det er bare kommunene Hamar, Stange, Nord-Odal og Sør-Odal som har positivt gjennomsnitt i begge perioder. Kommunene i Midt- og Nord-Gudbrandsdal kjennetegnes alle ved nettoutflytting hvor Sel og Dovre er de kommunene i denne regionen som har hatt størst nettoutflytting. Dette kommer også frem i tabellen under som viser mer detaljert hvor flyttingen skjer for hver av kommunene i Gudbrandsdalen.

Tabell 3: Nettoflytting utenfor og innen Midt- og Nord- Gudbrandsdal, gjennomsnitt 2016-21

Kommune	Netto-flytting utenfor fylke	Netto-flytting utenfor region	Netto-flytting innen fylke	Netto-flytting innen region	Total nettoflytting
Dovre	-14.7	-27.3	-3.8	-5.5	-32.8
Lesja	-4.2	-8.8	4.0	3.5	-5.3
Skjåk	-4.3	-10.0	6.0	2.0	-8.0
Lom	-7.5	-15.8	-2.5	-5.8	-21.7
Vågå	-1.7	-14.0	8.5	1.7	-12.3
Sel	-33.7	-55.5	40.0	4.2	-51.3
Nord-Fron	-19.0	-27.0	45.5	8.3	-18.7
Sør-Fron	-4.3	-9.2	6.5	-7.2	-16.3
Ringebu	-6.3	-22.8	33.0	-1.2	-24.0

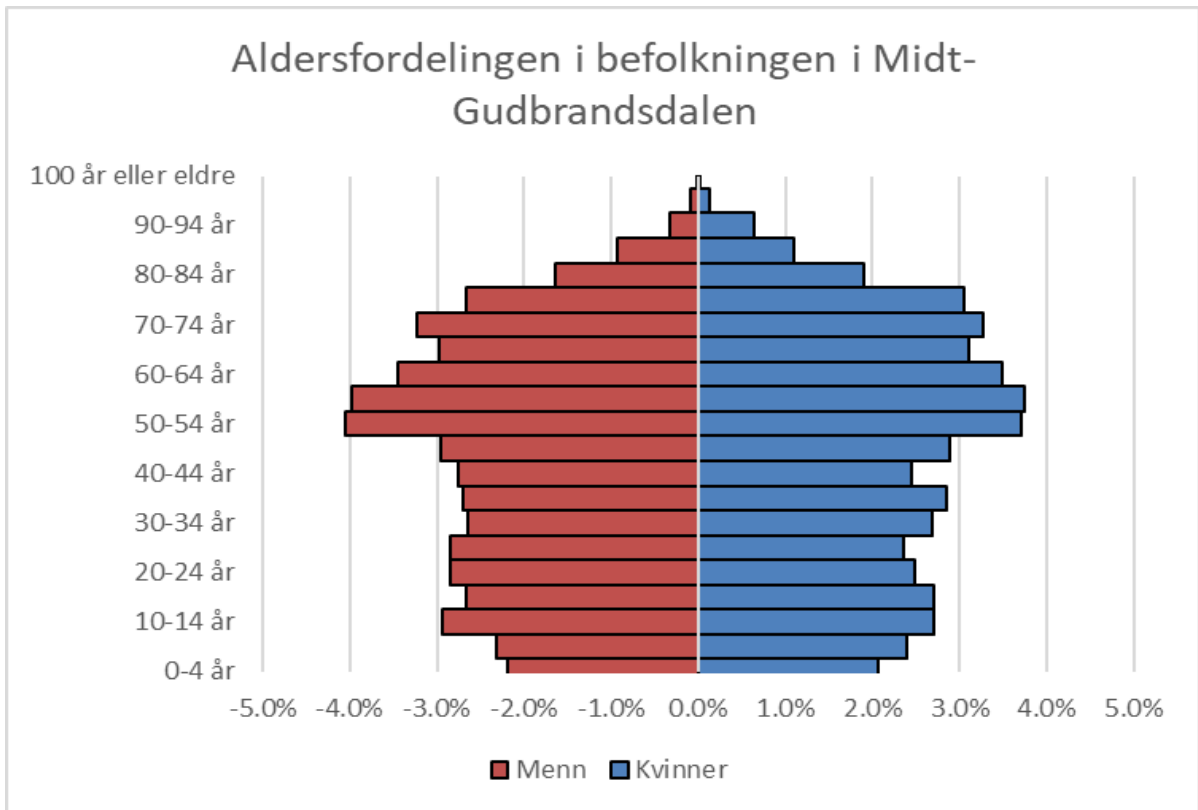
Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023 tabell 13864 - bearbeidet

Med nettoflytting menes innflytting minus utflytting. Med nettoflytting utenfor fylket ser man på flyttinger til og fra kommunen mot områder utenfor Innlandet fylke. Med nettoflytting utenfor regionen ser man på flytting til og fra kommuner som ikke ligger i samme økonomiske region som kommunen.

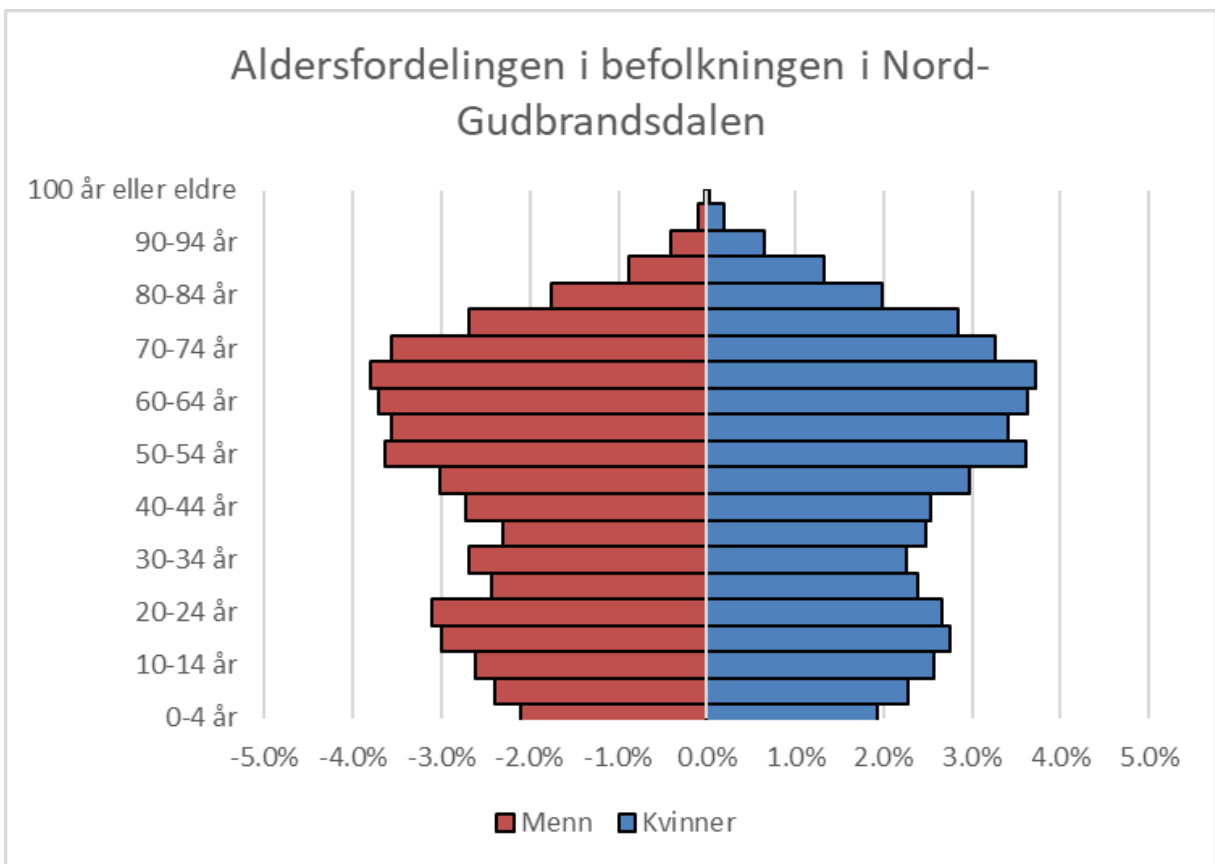
Nettoflytting innen fylket begrenser seg til flyttinger til og fra kommuner som ligger i Innlandet fylke, og tilsvarende innad i regionene. Det er ikke mye flytting innad i regionen. Det er derimot interessant å legge merke til at flere kommuner har positiv balanse mot resten av fylket, det betyr at det er flere som flytter til disse kommunene enn folk som flytter ut til andre deler av Innlandet. Når vi ser på nettoflytting utenfor region og fylke, altså i resten av landet, ser vi at det er til områder primært utenfor fylket og regionen at folk som forlater kommunene velger å flytte.

## 2.2 Befolkningssammensetning

Innlandet har Norges eldste befolkning sammenlignet med andre fylker i landet. I Midt- og Nord-Gudbrandsdalen ser aldersfordelingen mellom kvinner og menn i 2023 slik ut:



Figur 4: Aldersfordeling i befolkningen i Midt-Gudbrandsdal. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023 tabell 97459



Figur 5: Aldersfordeling i befolkningen i Nord-Gudbrandsdal. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023 tabell 97459

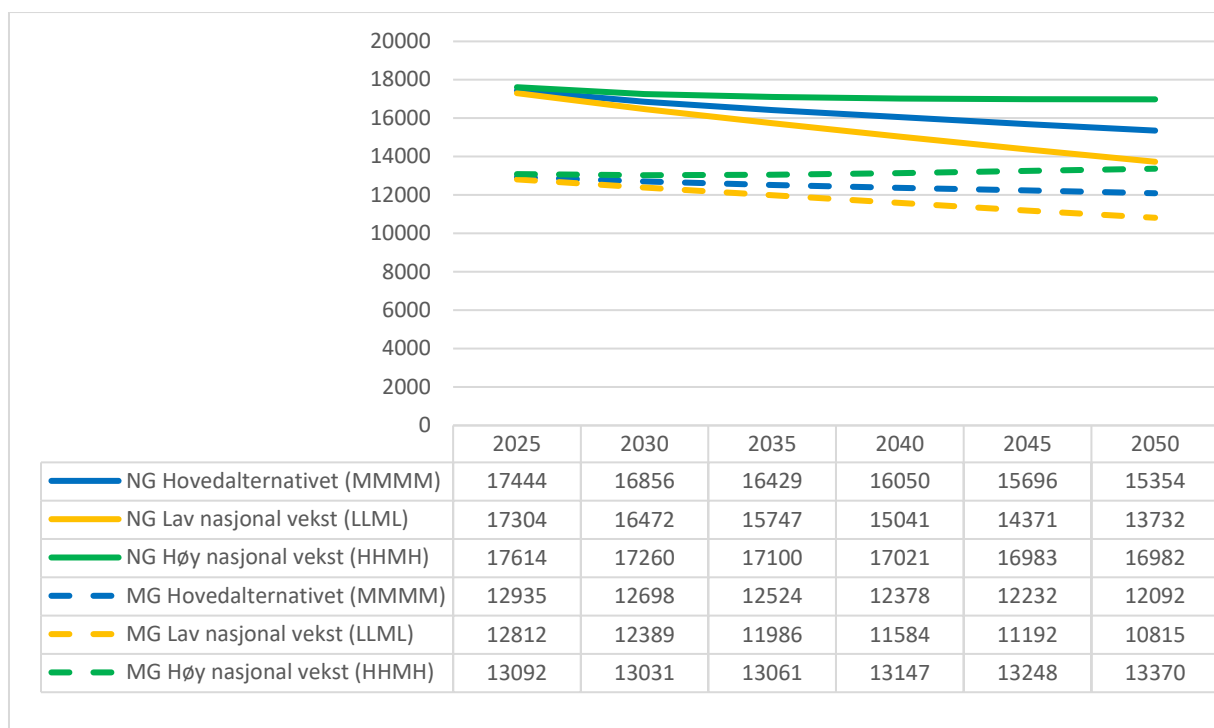
Det er noe eldre befolkning i Nord- enn i Midt-Gudbrandsdal.

## 2.3 Befolkningsframskrivinger

Hvert annet år utarbeider Statistisk sentralbyrå befolkningsframskrivinger ut ifra antakelser om hvordan befolkningen i Norges kommuner forventes å utvikle seg i årene framover. Framskrivingene kommer i tre ulike alternativer: Hovedalternativet, alternativet basert på lav nasjonal vekst og alternativet basert på høy nasjonal vekst, som hver især er basert på ulike forutsetninger om fruktbarhet, dødelighet, flytting, innvandring og utvandring. Ofte er det hovedalternativet man ser til for å anslå det «mest sannsynlige» scenario for befolkningsutviklingen i kommunen, regionen eller landet.

Både i hovedalternativet og i alternativet basert på høy nasjonal vekst forventes befolkningen i Innlandet å øke i perioden frem mot 2050. Motsatt forventes det befolkningsnedgang i framskrivingsalternativet basert på antakelser om lav nasjonal vekst.

I figuren under vises befolkningsframskrivinger for de tre alternativene for Midt- og Nord-Gudbrandsdal.



Figur 6: Befolkningsprognoser for Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Tre alternativer. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2024, tabell 13600

For alle tre alternativene forventes det befolkningsnedgang i Nord-Gudbrandsdal fram mot 2050. Ved høy nasjonal vekst kan Midt-Gudbrandsdal forvente en befolkningsvekst på i underkant av 300 personer i perioden fra 2025 til 2050. I de øvrige alternativene forventes det også befolkningsnedgang i Midt-Gudbrandsdal. I tabellen under vises forventet prosentvis endring for bo- og arbeidsregionene i Innlandet fra 2022-2035 basert på hovedalternativet.

Tabell 4: Forventet prosentvis endring i befolkningen, 2022-35. Bo- og arbeidsregioner

	0-15 år	16-18 år	19-34 år	35-66 år	67-74 år	75 år +	Totalt
Valdres	-6	-19	-12	-3	6	42	0
Nord-Østerdal	-14	-18	-16	-7	4	48	-3
Hadeland	-13	-25	-8	-4	25	44	1
Gjøvik-regionen	-7	-10	-5	0	10	42	3
Kongsvinger-regionen	-7	-20	-11	-4	5	46	1
Lillehammer-regionen	0	-3	-4	2	13	42	5
Hamar-regionen	-2	-2	-6	6	13	48	7
Nord-Gudbrandsdal	-17	-28	-20	-14	-5	39	-9
Sør-Østerdal	-6	-13	-5	-1	6	39	2
Midt-Gudbrandsdal	-11	-21	-19	-9	7	35	-4

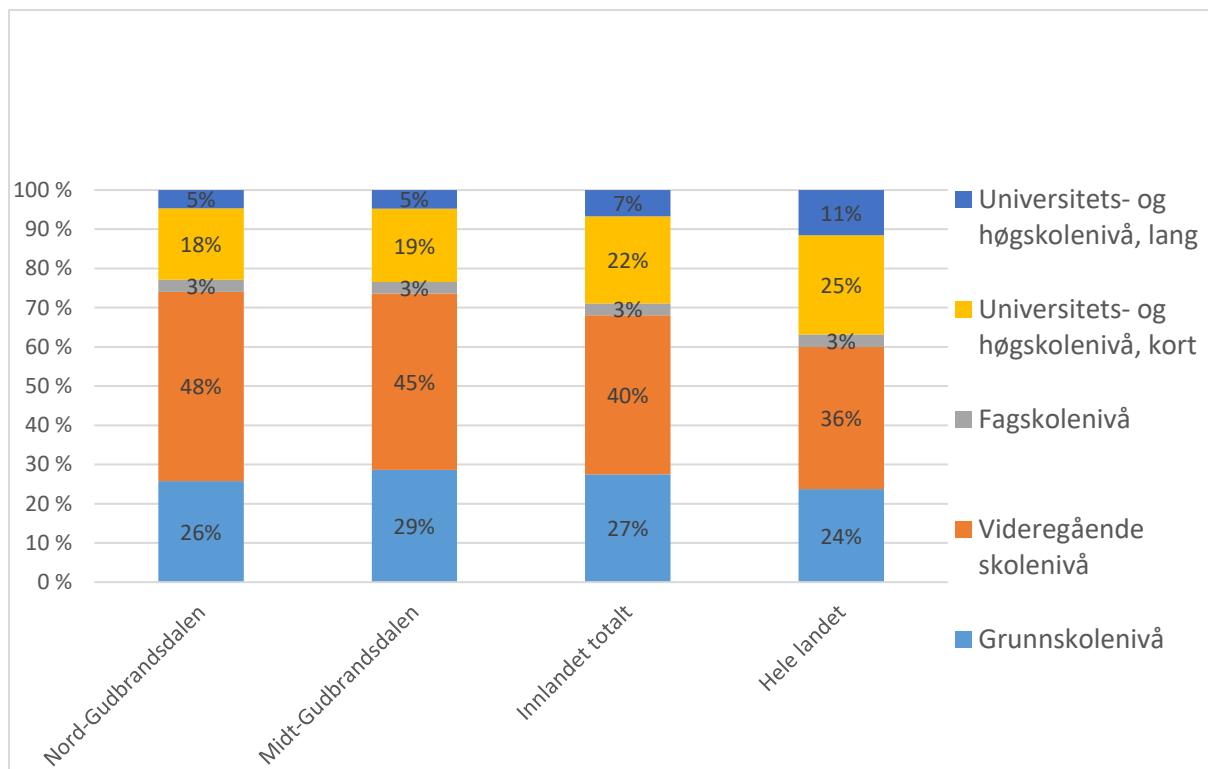
Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023, tabell 13600 – bearbejdet

Tabellen viser at Nord-Østerdal, Nord-Gudbrandsdal (merket grønn) og Midt-Gudbrandsdal (merket grønn) alle forventes å ha en nedgang i folketallet fram mot 2035. Størst er nedgangen i Nord-Gudbrandsdalen. I Nord-Gudbrandsdalen ser vi samtidig at andelen av innbyggere over 75 år forventes å øke med 39 prosent fra 2022 til 2035. Aldergruppene fra 0-66 år forventes å bli mindre. At gruppen av befolkningen over 75 år øker frem mot 2035 gjelder alle regioner i Innlandet. Størst økning ser man i Nord-Østerdal og i Hamar-regionen. Befolkningsgruppen mellom 19 og 34 år forventes å bli mindre i alle regioner. Størst er nedgangen i Nord-Gudbrandsdalen og Hadeland. Minst endring i denne aldersgruppen finner vi i Lillehammer- og Hamarregionen med henholdsvis tre og to prosent nedgang.

## 2.4 Utdanningsnivå

Innlandet fylke har en lavere andel med høyskole eller universitetsutdanning enn det vi finner for landet som helhet. Tabellen under viser utdanningsnivå i Midt- og nord-Gudbrandsdal, Innlandet og i hele landet.





Figur 7: Utdanningsnivå, høyeste fullførte grad, 16 år og eldre. Kilde: Statistisk sentralbyrå 2023, tabell 09429

Midt- og Nord Gudbrandsdal har en høyere andel av befolkningen med videregående skole som høyest fullførte grad både sammenlignet med Innlandet fylke og landet for øvrig. Også andelen med både korte og lange universitets- og høgskoleutdanninger er lavere i Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Andelen med fagskoleutdanning er lik både i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, Innlandet og i landet som helhet.

## 2.5 Arbeidsmarked

Det er i helse- og sosialtjenestene vi finner den største gruppen arbeidstakere i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen. Per 4. kvartal var det over 2900 sysselsatte i denne sektoren. Dette utgjør 22 prosent av de sysselsatte. Den nest største gruppen tilhører bygg- og anleggsvirksomhet med rett over 1750 sysselsatte, eller 13 prosent. Det er en del variasjon fra kommune til kommune.

I tabell 7 viser vi andelene av totalt sysselsatte per kommune for de næringsgruppene som har mer enn 1000 sysselsatte til sammen i Midt og Nord-Gudbrandsdalen. Disse seks næringsgruppene dekker 74 prosent av regionens totale sysselsatte. Merk at det er sysselsatte etter arbeidsstedskommune som er statistikkvariabelen her.

Tabell 5: Andel sysselsatte i næringsgrupper med over 1000 arbeidsplasser i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, prosent

	Dovre	Lesja	Skjåk	Lom	Vågå	Nord-Fron	Sel	Sør-Fron	Ringebu	Gudbrands Nord- Midt - og	74
<b>Helse- og sosialtjenester</b>	22	20	21	26	23	21	24	25	19	22	
<b>Bygge- og anleggsvirksomhet</b>	15	22			16	17	10	14	17	13	
<b>Varehandel, reparasjon av motorvogner</b>	13	7	8	11	12	16	13	8	12	12	
<b>Jordbruk, skogbruk og fiske</b>	8	18	18	16	13	7	4	14	9	10	
<b>Undervisning</b>	9	7	8	9	7	10	10	8	6	8	
<b>Industri</b>		6	16	9		8	9	1	17	8	
<b>Totalt</b>	66	79	72	70	72	78	71	72	80	74	

Kilde: Statistisk Sentralbyrå 2024, tabell 07984

Som tabellen viser er det en viss variasjon, men likevel slik at disse seks næringsgruppene dekker godt over to tredjedeler av det totale antallet sysselsatte med arbeidsted i hver av kommunene i begge regioner. Tomme celler i tabellen, som i Skjåk og Lom for Bygge- og anleggsvirksomhet betyr at det er så få sysselsatte at SSB har nullet ut denne ruta av personvern hensyn. Det er kun i Lesja kommune der helse- og sosialtjenester er den største gruppen sysselsatte, her er bygge- og anleggsvirksomhet som er størst.

I neste kapittel presenteres erfaringer og synspunkter informanter fra private og offentlige virksomheter delte i gruppeintervjuer. Kapitlet er strukturert tematisk rundt kompetansebehov og muligheter og utfordringer for rekruttering av arbeidskraft i regionen.

## 2.6 Pendling

Totalt er det ved inngangen til 4. kvartal 2023 2155 personer som bor i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, som arbeider utenfor regionen. De ti største ut-pendlingskommunene er vist i tabellen nedenfor og disse ti utgjør 69 prosent av utpendlerene. Ved samme tidspunkt var det 1009 personer med arbeidsted i regionen men med annen bostedskommune, disse defineres da som innpendlere. De ti vanligste kommunene blant inn-pendlere utgjør 62 prosent av det totale antallet innpendlere.

Tabell 6: Pendling ut og inn av Midt- og Nord-Gudbrandsdal

<b>Totalt</b>		<b>2155</b>
<i>Topp 10</i>	<i>Oslo</i>	<i>560</i>
	<i>Lillehammer</i>	<i>307</i>
	<i>Trondheim</i>	<i>104</i>
	<i>Øyer</i>	<i>96</i>
	<i>Hamar</i>	<i>91</i>
	<i>Bærum</i>	<i>78</i>
	<i>Ringsaker</i>	<i>76</i>
	<i>Lillestrøm</i>	<i>64</i>
	<i>Modum</i>	<i>61</i>
	<i>Gausdal</i>	<i>57</i>

Pendling inn til Midt og Nord-Gudbrandsdalen

<b>Totalt</b>		<b>1009</b>
<i>Topp 10</i>	<i>Lillehammer</i>	<i>155</i>
	<i>Øyer</i>	<i>129</i>
	<i>Ringsaker</i>	<i>96</i>
	<i>Oslo</i>	<i>79</i>
	<i>Gausdal</i>	<i>59</i>
	<i>Trondheim</i>	<i>28</i>
	<i>Hamar</i>	<i>24</i>
	<i>Lillestrøm</i>	<i>18</i>
	<i>Gjøvik</i>	<i>17</i>
	<i>Stange</i>	<i>17</i>

Kilde: Statistisk Sentralbyrå 2024, tabell 03321

Det er noe mer pendling innad i Midt- og Nord-Gudbrandsdalsregionen enn det er ut og inn av regionen. 3215 sysselsatte bor og arbeider i forskjellige kommuner, men har både arbeidskommune og bostedskommune innad i regionen. Derfor viser vi nedenfor en krysstabel som viser disse lokale pendlerstrømmene per 4. kvartal 2023.

Tabell 7: Pendling mellom kommuner i Midt- og Nord-Gudbrandsdal

Bosted	Arbeidsted								
	Dovre	Lesja	Skjåk	Lom	Vågå	Sel	Nord-Fron	Sør-Fron	Ringebu
<b>Dovre</b>		92	1	3	9	118	6	1	2
<b>Lesja</b>	172		0	6	4	27	5	0	2
<b>Skjåk</b>	13	5		110	16	21	7	0	1
<b>Lom</b>	10	6	123		102	31	2	0	3
<b>Vågå</b>	36	6	18	73		269	23	0	4
<b>Sel</b>	93	3	3	20	160		123	14	15
<b>Nord-Fron</b>	7	3	0	5	17	160		189	129
<b>Sør-Fron</b>	6	1	1	2	1	37	373		223
<b>Ringebu</b>	9	0	0	0	1	24	164	105	

Kilde: Statistisk Sentralbyrå 2024, tabell 03321

Det er store variasjoner og trenden at det det er mest pendling mellom nabokommuner.

## 3 FREMTIDENS KOMPETANSEBEHOV

Det som er bekymringsfullt, er at vi har en reduksjon på hundre personer i yrkesaktiv alder åtte-ni år fremme i tid. Det innebærer at det blir veldig kamp om de som nå er igjen både mellom kommunal forvaltning, helsetjenester og et ganske yrende, voksende næringsliv. Ja, og så er det konkurransen mellom arbeidskraften som vi nå har igjen. Den gruer vi litt til.

Slik beskriver en informant fra våre intervjuer med offentlige og private virksomheter i Midt- og Nord-Gudbrandsdal, situasjonen med hensyn til tilgang på arbeidskraft i egen kommune. Som statistikken gjengitt i kapittel 2 bekrefter, kan også øvrige kommuner i regionen forventes å oppleve at antall innbyggere i yrkesaktiv alder blir færre, samtidig med at barne- og ungdomskullene er små og utflytting blant regionens unge er stor. Dette utfordringsbildet kan i tillegg til et arbeidsmarked i endring med stadig nye kompetansebehov, utfordre bærekraften i regionens arbeidsmarked.

I dette kapitlet gjør vi rede for hovedfunn fra intervjustudien om hvilke spesifikke kompetansebehov flere offentlige og private virksomheter i Nord- og Midt-Gudbrandsdal erfarer i dag og forventer for i fremtiden, hvordan flere virksomheter legger til rette for kvalifisering av ansatte og hvilke vurderinger virksomhetene gjør med tanke på rekruttering av ansatte.

### 3.1 Kompetansebehov i dag og i fremtiden

De gjennomførte intervjuene viser at det er en rekke ulike kompetanser som etterspørres i dag i form av ansatte med fagbrev, spesifikke sertifikater, høyere utdanning, kompetanse innen digitalisering og bærekraft samt lokalkunnskap.

#### 3.1.1 Ansatte med fagbrev og sertifikater

Ansatte med fagbrev er det etterspørsel etter i de fleste bransjer som er representert blant informantene våre.

Fagfolk er det mangel på, spesielt kokk. Det er det som er den store utfordringen vår.

Nå har vi det vi trenger akkurat i dag, men det er ikke så lett å få tak i faglærte kokker nei.

I datamaterialet er ansatte med fagbrev som kokk, fagbrev innen salg og service, billakkerer, elektriker, rørleggere og helsefagarbeider etterspurt. Øvrige kompetanser som konkret

etterspørres er maskinførere, lastebilsjåførere og andre sjåførere med sertifikat utover BE, sveisesertifikat og ulike kompetanser innenfor teknisk sektor og byggdrift.

For å få tak i faglærte har flere bedrifter som strategi å rekruttere ansatte allerede som lærlinger:

Det er lærlinger som vi baserer oss på da, for å få tak i fagfolk som er ferdige, det er litt vanskelig. Så vi har lærlinger hvert år som vi lærer opp og har de i to år, og så har de plass og blir ansatt.

Imidlertid erfarer bedriftene utfordringer når det gjelder å få tak i lærlinger. Det kommer vi tilbake til i kapittel 3.3.

### **3.1.2 Ansatte med høyere utdanning**

Både kommuner og private bedrifter fremhever behovet for kompetanse innen digital transformasjon og kunstig intelligens, og vurderer dette som sentral kunnskap å ta i bruk i dag og i tiden fremover. Det er også felles for offentlig og privat sektor at det etterspørres ansatte med høyere utdanning. I kommunene er det et tydelig behov for kompetanse innen helse, fra leger og sykepleiere til vernepleiere. Generell juridisk kompetanse er også etterspurt i kommunene. Ellers fremheves behovet for ingeniører, sivilingeniører, samt ansatte med økonomi eller IKT-utdanning. En informant forteller at bedriften har brukt sju år for å få tak i en autorisert regnskapsfører, og at de nå endelig har lyktes. Kompetanse innen prosjektledelse og anleggsledelse etterspørres også, og generelt uttrykker flere at en ny type ledelse er nødvendig i fremtiden for å møte de sentrale dagsordener innen temaene digitalisering og bærekraft.

### **3.1.3 Ansatte med kompetanse innen digitalisering og bærekraft**

Innenfor digitalisering ser informantene et økende fremtidig behov for kompetanse, spesielt innen automatisering og digital markedsføring. Dette belyses av flere bransjer:

Da ser vi over på en mer automatisert og digitalisert produksjonsprosess i det vi driver med. Nye maskiner som gjør ting på en annen måte enn folk er i stand til, slik at vi har en mer presis og nøyaktig produksjon. Og det krever litt annen kompetanse enn det vi har i produksjonen.

Behovet for kompetanse har vridt seg ganske mye de siste årene, gjennom at det blir elektrifiserte biler og mer teknologi. Det er mer elektro, automatisering og engelsk for det blir ikke oversatt fra engelsk lenger, alt som kommer på tekniske skriv.

Det er behov for digital kompetanse, men det er også behov for forståelsen av bruken av den digitale verden.

Denne kompetansen er ikke bare relevant i enkeltbedriftene vi snakket med. De er avhengig av at leverandører og samarbeidspartnere også har kompetanse og leveranser som tilfredsstillende deres behov og kvalitet i alle ledd:

Vi er avhengig av at andre leverandører i felleskapet har både en forståelse og en kompetanse på å bruke det. Du kan bestille opphold på nett hos oss, og du kan bestille togbilletter på nett, men du kan ikke bestille hele reisen hit på nett.

Det er en sammenheng med låssystem, bookingsystem og informasjon til kunden som må fungere godt. Vi må ha med oss hele kjeden for at dette skal fungere i praksis. ... Du løser ikke alt alene, men du er avhengig av en utvikling og en håndtering av det som gjør det sømløst. En ting er digital kompetanse, men du må også ha kompetansen på arkitektur og systemer. Du må ha innkjøpskompetanse lokalt skal dette henge sammen.

Også innenfor helseområdet er økt digital kompetanse etterspurt for å kunne ta i bruk ny velferdsteknologi i tjenesteytingen. Det fremheves at utdanningen som ansatte innen helse har, må utvikle seg slik at de får økt digital kompetanse og innovasjonskapasitet. Det legges vekt på at den digitale transformasjonen i helsesektoren er nødvendig også for å kunne omstille helsesektoren til et større antall eldre fremover og håndtering av mer krevende helseoppgaver når pasienter eksempelvis skrives ut fra sykehusopphold til kommunal oppfølging.

Men det må også skje noe med utdanningen til for eksempel helsefagarbeider og sykepleiere. Slik at de skal jobbe med velferdsteknologi og jobbe på en litt annen måte enn de har hatt tidligere. At det må innovasjon i utdanningen. Og at det må være mer samarbeid med kommunene om tenkingen. At det er viktig for oss for å rekruttere folk inn i arbeid. At vi kommer tidlig inn i samarbeid med videregående skoler. Og at det er veldig viktig å ha skolene i distriktene med det tilbudet.

Det vektlegges i sitatet at det er viktig for kommunene både å være i dialog med utdanningsinstitusjonene om kompetansebehovene, og møte mulige arbeidstakere allerede på videregående skole for å kunne synliggjøre mulighetene i regionen for lokale ungdommer. Å ha videregående skole i distriktene med fagtilbud innen helse erfares derfor som sentralt.

Kompetanse innen fornybar energi og bærekraft etterspørres, både hos bedriftene selv og blant samarbeidspartnere og leverandører. En bedrift beskriver hvordan arbeidet med det grønne skiftet krever rett kompetanse, og bedriftene erfarer at ansatte med nyere utdanning ivaretar dette. Videre påpekes betydningen av en forståelse for hva bærekraft innebærer i alle ledd:

(For) min troverdighet på at jeg er miljømerket og miljøsertifisert, så er jeg avhengig av at der hvor vi kjøper våre tjenester og varer har en miljøpolicy som kan samsvare med det vi er.

Digitalisering og bærekraft er perspektiver som fremstår som relevant for alle næringer og bransjer.

### **3.1.4 Ansatte med lokal kunnskap og tilhørighet**

Flere trekker frem den lokale kunnskapen knyttet til identitet og kjennskap til lokalhistorien som en sentral kompetanse. Dette fremheves som særlig viktig for bedrifter som har historiefortelling om det autentiske ved naturen og kulturen i Gudbrandsdalen som del av sine produkter og tjenester. En informant beskriver det slik:

Det viktigste er jo å få flere lokale som har interesse for å jobbe hos oss, som faktisk bor her fra før. Den ekstra gevinsten ved det er jo å bygge opp under lokal identitet og historiefortelling, og at det er lokal kompetanse på det produktet vi leverer. Når vi har brorparten danske gjester, og de kommer og møter danske ansatte, så bommer vi egentlig litt på den identiteten og lokale forankringen vi burde ha.

Dette gjør at fagbrev ikke alltid er det viktigste selv om det erfares som en kvalitetssikring og enklere når gjelder opplæring. Det at de er lokale, har lokal tilhørighet og interesse for å utvikle og fremheve lokal kultur og tradisjon, kan demme opp for manglende utdanning da dette kan læres i bedriften. En informant sier det slik:

Jeg ønsker meg en kokk med kompetanse, men kanskje enda mer at man finner de som har genuin interesse for å være i noe som kanskje ikke blir teaterkafeen, men samtidig at du finner kvalifisert personell som er interessert i å være med å utvikle de konseptene man har.

Lokal tilhørighet eller ønske om å utvikle lokale konsepter, kan bety en større kontinuitet for bedriften.

## **3.2 Å rekruttere og beholde kompetanse**

Det pekes på flere utfordringer når det gjelder å rekruttere og beholde kompetanse i bedriftene, men også mer generelt i regionen. Samtidig er det også flere tiltak som er igangsatt og oppleves å virke positivt for rekruttering av kompetanse og arbeidskraft til regionen.

### **3.2.1 Skoletilbud, rådgivning og bedriftspresentasjoner**

Hvilke skoletilbud som finnes lokalt og regionalt har betydning for hvilken kompetanse som er tilgjengelig og hvilke muligheter virksomhetene har for rekruttering lokalt, mener

informantene. En rekke virksomheter beskriver at en stor andel lærlinger og faglærte enklest rekrutteres fra skolene i distriktet:

Men det er enklere for oss å rekruttere helsefagarbeidere fra lokale skoler.

Tilbudet om videregående skole i regionen oppleves med andre ord som viktig å opprettholde for at virksomhetene skal få dekt sine kompetansebehov. Det er en utfordring, mener noen informanter, at det er færre og færre skoletilbud i nærheten, der elevene bor:

Utfordringene for oss oppi her, blant annet på lærlingesiden. Det er at vi har prøvd å være aktive på utdanningsmessene, vi har vært med og prøvd å få tak i yngre folk, lærlinger, og der det mangler på nesten alle felt. Og noen av årsakene til det er jo at skoletilbudet blir trukket lenger og lenger ned, som igjen fører til at ungdommen kanskje velger de faga som er nærmest.

Ja, jeg tenker på studietilbudet litt fremover her oppe i nord-dalen. Og ser at i løpet av fem år trenger vi for eksempel 10-12 energimontører, 4-5 energioperatører, som er rekruttert direkte fra elektro på Vinstra. Lokale ungdommer som da er interessert i å være lærlinger der de er oppvokst. Det synes jeg er veldig viktig. Om de reiser ut etterpå å jobbe noen år før de kommer tilbake hit, det ser jeg på som positivt. Men at de har vært inne på noen lokale bedrifter før de reiser ut, det tror jeg har noe å si. (...) Et eksempel vi ser veldig godt er på IT. (...) Så merker vi det veldig godt i forhold til tilgang på lærlinger. Det var noe med at når studieretninga eller utdanningstilbudet forsvant fra regionen. Så forsvant på en måte tilgang på lærlinger. Så det er et godt eksempel på at hadde vi hatt det mer lokalt. Så ville vi kunne rekruttert lærlinger på en helt annen måte.

Konsekvensen av at det er færre tilbud i nærheten er at elever velger det som er nærmest, som gjør at de kan bo hjemme, heller enn det de ønsker eller som er relevant for videre utdanning og arbeid i regionen. Et annet aspekt som nevnes er også uforutsigbarheten som har vist seg noen år, rundt hvilke yrkesfag som tilbys i regionen:

(Det) har vært veldig uforutsigbart. Skal det være restaurant og matfag, skal det ikke være restaurant og matfag, services- og reiseliv har det ikke vært på flere år, men nå er det det. Men blir det VG2, og så er det hva med de, alternative modeller, og alt det der. Linjer er ikke der, det er ellers lavt eller ingen søknad på lærlingestilling, så derfor må vi på en måte ha faste ansatte. Så det er litt uforutsigbart og dårlig kontinuitet.

Flere informanter tar opp rådgivernes kompetanse og skolens ansvar for å være kjent med hva som finnes av arbeidsplasser i regionen:



Det finnes noen rådgivere på skolene rundt omkring, og der kunne det være ett løft utenlike. Altså, jeg tror ikke de rådgiverne vet om hva som finnes i bygdene rundt omkring. Jeg tror ikke de kan fortelle om alle de alternativene som finnes, for de er mange. Så skolen i seg selv har også et ansvar.

Det fremmes også en antagelse om at rådgivere og skolen ikke har fokus på yrkesfag, og at det også gjelder foreldrene:

Det er veldig fokus på det med høyere utdanning og mastergrad. Det med yrkesfag er ikke godt nok, det er ikke anerkjent.

Det skulle mer informasjon ut til foreldrene som har elevene som er i 8. og 9. klasse om viktigheten for å ha lokal arbeidsplass, bygdemiljø og lokal tilknytning. Kanskje de blir motiverte og rådgir ungene sine om å tenke på viktigheten av å bo i nærområdet.

Samtidig fremheves det at bedriftene selv har et ansvar:

Så tror jeg at oss som bedrift kan være mye flinkere til å starte tidligere. ... Siste året ut fra ungdomsskolen, det er for sent å fortelle at det finnes bedrifter i Skjåk eller om det så er på Vinstra. Det at næringen stiller opp på skolen og forteller hva som finnes og prøver å fortelle, at du er stolt av det du driver med. Det at du kan tilby arbeidsplass. Det er ikke bare oss som er store, de små kan gjøre mye det samme for det finnes gode fine arbeidsplasser overalt. Jeg tror det hviler litt ansvar på oss som bedrift med, ikke bare det å vente på at noen skal gjøre noe for oss.

Å rådgi barn og unge om utdanningsvalg og muligheter fremsettes som et felles ansvar blant rådgivere, foreldre og bedrifter.

### **3.2.2 Tilrettelegging for kompetanseheving i egen virksomhet**

Som tidligere omtalt erfares det å ha lærlinger i bedriften som på sikt kan ansettes, som en stor verdi. Samtidig ser bedrifter det som hensiktsmessig og verdifullt å legge til rette for utdanning og kompetanseheving i bedriften når det er vanskelig å rekruttere kompetansen direkte.

Flere, både offentlige og private, virksomheter forteller at en vei til å skaffe seg ønsket kompetanse er å videre- og etterutdanne egne ansatte. En informant forteller hvordan det er en bevisst strategi å gi personer som er interessert i å være i virksomheten på lengre sikt nødvendig kompetanse:

Så tror jeg egentlig mer på det å utvikle folk som oss har allerede. Vi må få tak i folk som er interessert i å være her over tid og utvikle ting.

Omskolering og videre utdanning er sentralt også i helsesektoren:

Innafor helsearbeiderfaget er det mye at vi kvalifiserer voksne. De er villige til å bli omskolert. De har kanskje jobbet i hotellnæring eller andre bransjer før. Så det er en viktig ressurs for oss å kunne ha mulighet til å kvalifisere dem til fagbrev for eksempel. Og videre kvalifisere helsefagarbeidere til sykepleiere. Det gjør vi en del av.

Noen har også gode kvalifiseringssystemer i egen bedrift eller er en del av systemer hvor de er ute etter grunnutdanning for så å legge til rette for spesialisering eller etter- og videreutdanning i bedriften. En informant beskriver hvordan de i virksomheten har egne stipendordninger for å videreutdanne energimontører og energioperatører.

På ingeniørkompetansen ser vi at vi måtte ha begynt å rekruttere internt. Vi har stipendordninger til de montørene som også har energi, og energioperatøren som vil ta videreutdanning. Så får de enten gå deltid, for eksempel fagskolen over fire år, eller heltid over to år. Om det er hele ingeniørhøgskolen på tre år, så får de stipendordninger for å være med på det.

En annen informant forteller at det jobbes med å legge til rette for utdanning og videreutdanning av ansatte, men at man ikke har gode nok stipendordninger som situasjonen er nå. Informanten forteller:

Ikke minst å stimulere folk til å ta både videreutdanning og til å ta utdanning på bachelor- og masternivå. Det synes jeg vi bruker mye tid på. Vi burde nok sikkert ha enda bedre stipendordninger, men vi er i gang med å legge et rett til for det.

Andre bedrifter har egne kurs og moduler for kompetanseheving og kvalifisering i nasjonale og internasjonale kjeder og selskaper. Dette viser at både private og offentlige virksomheter driver kontinuerlig utdanning for å møte de behov de opplever eksisterer til enhver tid, som et tillegg til å rekruttere den aktuelle kompetansen.

### **3.2.3 Synliggjøring av mulighetene i regionen**

Det er avgjørende at virksomhetene som et ledd i å rekruttere både lærlinger og andre faggrupper, sørger for å synliggjøre mulighetene for jobb og karriere hos dem. Flere virksomheter beskriver at de i all hovedsak rekrutterer nye lærlinger fra lokale videregående skoler.

[Vi] rekrutterer mye fra elektro på Vinstra. De har elektroutdanning første og andre året. Helt avhengige [av det] for å se etter lokale ungdommer og lokale studenter som vi også må knytte til oss. (..) De kommer til oss som lærlinger direkte fra skolen. Om de vil ut en periode og prøve noe annet, så er det naturlig. Men at de kan komme tilbake til oss fordi de har blitt kjent med oss fra tidligere.

En annen informant forteller at de man har tilrettelagt for å knytte til seg studenter fra sykepleierstudiene på fast basis. Informanten forteller:

Vi har opprettet rekrutteringsstillinger i midt-dalen. At vi fast ansetter studenter som går på sykepleierskolen. For eksempel får de en fast stillingsprosent som de har mens de er under utdanning. Så har de fast stilling når de er ferdige. Da forplikter de seg til å ha sommerjobben sin og jobbe jul og forskjellig slikt nært hjemme. For å ha kontakt med dem så de ikke forsvinner ut, fordi det er kampen. De har også en ordning når det gjelder ufaglærte. At de får fast tilsetting i en viss prosent. Også får de plikt til å ta fagbrev i løpet av en viss tid. Da er det også med å finansiere og legge til rette for det. Det er en vei vi bruker.

Med denne rekrutteringsstrategi knytter man ikke kun fremtidige arbeidstakere til seg, men dekker også et bemanningsbehov i ferier og høytider innenfor helseområdet.

Også studenter fra universitet og høyskoler forsøker flere virksomheter å knytte til seg gjennom å tilby eksempelvis sommerjobber. I ordningen Internship Gudbrandsdalen har virksomheten forberedt oppgaver de ønsker studentenes hjelp til å løse, og studentene får mulighet for i tillegg å delta på en rekke fellesaktiviteter med andre praksisstudenter for å skape en god sommer og et godt inntrykk av regionen.

Nå er det noe som kommunen har et samarbeid om som heter [omstillingsprogram] med Internship Gudbrandsdalen, der de knytter til oss studenter på sommerjobber på høyskolenivå. Der er det enten på bachelor- eller masternivå. Så de kan komme og være her på sommeren og så ordne til oppgave til dem som de løser. Nå har ikke vi vært med på dette før så det er helt nytt for oss, men vi synes det var veldig interessant å være med på.

Også private bedrifter rekrutterer studenter til sommerjobber. En informant forteller:

Så de har et mål om å få 15 studenter hit i området her med 6-8 sommerstid, slik at de kan få prøve seg i arbeidslivet og få vist frem hva vi har her. Og der er det litt opplegg i internskapet i Gudbrandsdalen. De stelte litt på fritiden. Så de har samlinger på Høvringen, og så har de bedriftsbesøk, og så er det rafting og litt til slik som de kan være med på i fritiden. Så det synes jeg ser interessant ut. Og da er vitsen ikke at de skal utføre så mye, men at de kan få tilknytning til oss for senere. For de hadde 13 studenter i fjor i området her, og et par av dem fikk fast jobb etter sommeren var slutt.

Sitatet viser tydelig at denne ordningen med Internship Gudbrandsdalen har resultert i konkrete rekrutteringer til arbeidslivet i Midt- og Nord-Gudbrandsdal. En annen informant deler sine perspektiver på viktigheten av å satse på nyutdannede fagfolk i rekrutteringen. Informanten forteller:

Så ser vi at det er viktig å satse på nyutdannede selv om vi vet at de ikke kommer til å jobbe her i så mange år. Så kommer det inn en nyutdannet til å jobbe på landbrukskontoret. Eller på teknisk - byggesaksbehandlere og ingeniører. Så satses på dem og så blir de her i to-tre år. (...). Da ser vi ofte at de fortsetter til andre kommuner. (...) De har veldig full kompetanse å ha med seg. Særlig unge nyutdannede. Da må vi legge vekt på det og våge litt. Ta inn noen som ikke har noen praksis.

De nyutdannede kommer med kompetanse som blant annet kommunene ser verdien av, selv om de innimellom kun har arbeidstakerne hos noen få år før de søker seg videre.

Flere bedrifter nevner også flyktninger og innvandrere som av ulike årsaker har bosatt seg i området, som gode og viktige ressurser. I tillegg kan arbeidsplassene være viktige arenaer for språkopplæring og inkludering av innbyggere med annen etnisk bakgrunn i lokalsamfunnet.

Synliggjøring av mulighetene i Midt- og Nord-Gudbrandsdal på utdanningsmesser og liknende omtales av en informant som relevant og viktig:

Tidligere i høst var det noen som var på fagdager, messedager, og så var noen på NTNU i Gjøvik. Og der må det være flere som stiller fra Nord-dalen, tror jeg. For der var det samlet arbeidsgivere fra Mjøs-området og bydde seg frem. Så må det være en mer samlet gruppe i Nord-dalen og kanskje hele Gudbrandsdalen for å få knyttet til oss studenter fra høyskolen både på Gjøvik, Trondheim og Ås.

Viktigheten av at offentlige og private virksomheter går sammen om å vise mulighetene i regionen fremheves.

Forpliktende samarbeid i arbeidshverdagen fremheves også som et grep som kan gjøre arbeidsplassene mer attraktivt for arbeidstakere. Interkommunalt samarbeid er et slikt eksempel:

Ellers har vi også veldig mye interkommunalt samarbeid her, så det er jo den måten vi bruker å løse det på. Når vi blir for små, har vi også samarbeid med nabokommuner, innen veldig mange områder, og da ser vi at vi klarer å samle fagfolk, at det blir mer attraktivt å jobbe når det blir flere lag, for eksempel.

Flere kommuner i regionen forteller at de ikke mener at de er flinke nok til å formidle mulighetene i kommunen som arbeids- og bosted for unge. En informant forteller at man er nødt til «å se på hvilke plattformer vi skal være på» og i større grad bør bruke unge stemmer til å henvende seg til en ung målgruppe. Derfor har man i kommunen ansatt unge «kommuneinfluensere» som delte informasjon om både bedrifter og arrangementer i kommunen nettopp for å synliggjøre hvilket liv som kan leves i kommunen og hvilke muligheter som finnes.

### 3.2.4 Arbeidstidsorganisering

Arbeidstidsorganiseringen fortelles både å være en utfordring og en mulighet for virksomhetene. I flere bedrifter er det utfordringer spesielt knyttet til sesongarbeid sommer eller vinter innenfor reiselivsnæringen. Utfordringene er knyttet til rekruttering av lokal arbeidskraft og til å beholde arbeidskraften, mer enn rekruttering generelt.

Sesongarbeid er det flere reiselivsbedrifter som ser som en utfordring. Både for å rekruttere gode lokale folk når de bare tilbyr jobb for en del av året, og for å beholde kompetansen over flere år. Noen bedrifter sonderer muligheter for samarbeid med bedrifter som er aktive en annen del av sesongen, for på den måten kunne tilby helårsarbeid.

Noen informanter har turnusordninger som oppleves som attraktivt blant flere arbeidstakere. Nordsjøturnus er en modell som er tatt i bruk i flere kommuner spesielt til rekruttering innen helsesektoren. En informant forteller:

Jeg tenker at innenfor helsesektoren ser vi noen store omstillinger ti, femten år fram i tid. Jeg ser for meg at vi kanskje får situasjoner der kommunene har (...) en type nordsjøturnus på enkelte grupper og enkelte faggrupper. (...) Det var en av politikere som sa at det begrenser seg hvor mange sykepleiere vi kan pumpe opp av å holde på ute i Nordsjøen. Vi kan ikke bare betale oss ut av den situasjonen vi får. Vi er nødt til å gjøre ting om det. Jeg tror vi ser til å se på mange nye former for typer turnus.

Her fremheves det at blant annet turnuser som oppleves som attraktive for arbeidstakere kan bidra til at flere velger å jobbe innen helsesektoren. En annen informant bekrefter at Nordsjøturnus har bidratt til at det har blitt rekruttert etterspurte fagfolk til virksomheten. Det understrekes at slik turnus ikke er et ønsket tiltak, men at det oppleves som nødvendig i konkurransen om arbeidskraften.

Ulike måter å organisere arbeidsdagen på viser seg også som et konkurransefortrinn eller som en ulempe, avhengig av arbeidstakers livssituasjon. Noen ser at arbeid på kveldstid er vanskelig for familier med barn og derfor søker seg over til andre bransjer. En informant forklarte det på denne måten:

For det er jo det med arbeidstida som er veldig tidlig om morgenen og på ettermiddagen, som er litt og unngunstig, og da spesielt for småbarnsforeldre er det noe nesten overlast. Så det er litt både lønn og arbeidstid som er litt utfordrende noen steder.

Arbeidstidsordningen i form av sesongarbeid eller turnus kan både være utfordrende for å rekruttere og beholde arbeidskraft, men kan også være attraktivt gitt arbeidstakernes livssituasjon.

### 3.2.5 Attraktivitet – mer enn jobb

Mange av informantene peker på forhold utenfor skole og arbeidsplassen som betydningsfullt for å rekruttere og ikke minst beholde kompetanse i regionen. Det handler blant annet om egnede boliger:

Så en utfordring for utkanten er jo rett og slett boliger som gjør at kompetanse mennesker kan flytte tilbake. Og det tenker jeg er noe til kommunene, at det går jo på bolyst for du har jo lyst til ikke å bo på hybel hos mor og far i en voksentilværelse, selv om du har lyst til å flytte tilbake til bygda. ... Hvis heller ikke kommunen tilrettelegger og har forståelsen for og har kompetansen på hvordan kommunen må utvikle de små områdene, så vil jo alle trekke mot sentrale strøk der det bygges boliger.

Årsaker til at det er få egnede boliger knyttes til at eneboliger brukes som fritidsboliger fremfor å selges som bolig, at det er få områder å bygge nye boliger på og at nye boliger er kostbare å bygge og raskt taper verdi «*så snart nøkkelen settes i døra*». Videre er noen informanter inne på lokaliseringen av boliger og arbeidsplass som en utfordring for par som kommer til regionen. Det er flere som jobber i hver sine kommuner og det å finne en bolig som ligger egnet til for pendling for begge, kan være en utfordring.

En informant fra en kommune forteller at de har bygd rekrutteringsboliger i samarbeid med blant andre Husbanken. Rekrutteringsboligene er leies i utgangspunktet ut, men kan etter ett par år kjøpes med en økonomisk fordelaktig finansieringsløsning. Videre prioriterer kommunen å kunne tilby «*barnehageplass på dagen*» slik at unge familier enkelt kan etablere seg og jobbe i kommunen.

Attraktivitet er likevel mer enn jobb og bolig. De ansatte skal trives. Det er ikke bare de med lokal eller familiær tilknytning det gjelder for, for som en informant sa:

Det er ikke nødvendig å være oppvokst i området for å kunne sette pris på slike ting. For det er jo mange som kommer fra byene som kommer akkurat på grunn av de kvalitetene som vi har. Å prøver å prate fram det, tror jeg, er kjempeviktig.

Å fremheve og fremsnakke hva som er kvalitetene ved regionen, til forskjell fra andre regioner, trekkes frem som relevant for å fremstå attraktivt for flere enn de som har lokal eller familiær tilhørighet til området.

## 4 OPPSUMMERING

Midt- og Nord-Gudbrandsdal har hatt stabilt folketall siden 2020, mens det i Innlandet samlet har vært en jevn svakt stigende tendens. Det er tilflytting som skaper vekst i folketallet i Innlandet, men i Midt- og Nord-Gudbrandsdal er det nettoutflytting, altså flere som flytter fra enn til kommunene.

Befolkningen er aldrende både for Innlandet som helhet og for Midt- og Nord-Gudbrandsdal. Nord-Gudbrandsdalen har noe eldre befolkning enn Midt-Gudbrandsdal.

Den forventede befolkningsutviklingen er negativ for Midt- og Nord-Gudbrandsdalen fremover. Nedgangen er forventet størst i Nord-Gudbrandsdalen, som også har den eldste befolkningen. Det er de eldste aldersgruppene som forventes å øke, både i Innlandet samlet og i Gudbrandsdalen, mens aldersgruppen 19-34 år forventes å ha størst nedgang. Dette er også aldersgruppen som er mest mobil og som i størst grad flytter som følge av utdanning, jobb og bolig.

Samtidig som regionen kjennetegnes av nedgang i befolkningen og en aldrende befolkning, så er også befolkningen i høy grad bosatt spredt. Mange pendler til jobb på tvers av kommunegrensene.

Den demografiske endringen som Midt- og Nord-Gudbrandsdal erfarer, gjør som kjent arbeidet for å rekruttere og beholde kompetanse og arbeidskraft i distriktene ekstra krevende (NOU 2020:15). Utdanningsnivået er generelt lavere i denne regionen enn i Innlandet ellers, og spesielt sammenlignet med landet som helhet.

Kompetansebehovene i Midt- og Nord-Gudbrandsdal er ifølge informantene våre knyttet til områder innen digitalisering og bærekraft samt ingeniører, IKT og automatisering (jf. Kompetansebehovutvalget, 2023). Det er også behov for faglærte innen reise- og servicefag som kokker og elektrikere, og det er behov både for faglærte og ansatte med høyere utdanning innen helse- og omsorgssektoren for å dekke kompetanse- og arbeidskraftsbehovet fremover.

Lærlinger er etterspurt av flere bedrifter i regionen, med tanke på rekruttering til fast jobb når læretiden er over. Det pekes imidlertid på at det er færre yrkesfagsprogrammer nå enn tidligere, og det erfarer som en stor utfordring at tilbudet er redusert og uforutsigbart. Det er en kjent problemstilling at sentralisering av utdanningssystemet er en barriere for rekruttering til distriktene (NOU 2020:12; NOU 2020:15). Det stilles blant informantene i denne studien, spørsmål om hvorvidt rådgivere og skolene er seg sitt ansvar bevisst i forbindelse med å synliggjøre mulighetene for arbeid og relevant kompetanse i regionen. Samtidig som de er klare på at de som bedriftseiere eller ledere også har et ansvar for å vise seg frem på utdanningsmesser eller presentasjoner på skoler. Flere av bedriftene som har deltatt i studien, ser verdien og også nødvendigheten av kompetanseheving i egen bedrift

for å sikre den kompetansen de har behov for. Dette fremmes som et konkurransefortrinn for å beholde kompetansen.

Synliggjøring av mulighetene som finnes i regionen fremsettes som et nødvendig grep for å lykkes med rekruttering. Både de private bedriftene og offentlig sektor er opptatt av at lærlinger og rekrutteringsstillinger er relevante tiltak i denne sammenhengen. Gjennom slike stillinger dekkes et bemanningsbehov, samtidig som mulighetene som finnes i området vises frem. Andre prosjekter og tiltak er sommerjobber, studentoppgaver og praksis hvor det også legges opp til fellesaktiviteter og arrangementer for å vise frem området.

Konkurranse fra andre bedrifter, sektorer og regioner når det gjelder arbeidstidsorganisering, tematiseres som utfordrende. Samtidig som det også her fortelles om forsøk og planer om samarbeid mellom bedrifter, for eksempel for å kunne tilby attraktive turnuser for helårsjobb og ikke bare sesongarbeid. Flexibilitet i arbeidstidsorganiseringen fremheves også som er konkurransefortrinn, når det brukes for å tilpasses arbeidstakernes livssituasjon.

Flyktninger og innvandrere som har kommet til regionen, erfares som sentrale ressurser som det er viktig å beholde. Bedriftene ser betydning av å være arena for språkopplæring og inkludering i lokalsamfunnet, og at de på den måten har noe å tilby til de som kommer til og blir værende i regionen.

Likevel, det er ikke bare jobb som er avgjørende for å rekruttere og beholde arbeidskraft og kompetanse i regionen. Mange kommer med eller finner en partner, og det skal være jobb for begge, egnet bolig lokalisert i overkommelig avstand til arbeidsplass, barnehage og skole for barn, samt fritidstilbud og et levende lokalsamfunn. Dette er forhold bedrifter og ledere i liten grad kan håndtere og gjøre noe med alene. Det er strukturer som krever langsiktige strategier og samarbeid for å etablere og opprettholde.



# LITTERATURLISTE

Kompetansebehovutvalget 2023: Fremtidige kompetansebehov: Utfordringer for grønn omstilling i arbeidslivet. Temarapport 1/23. Oslo.

Kompetansebehovutvalget 2022: Fremtidige kompetansebehov: Høyere yrkesfaglig utdanning for et arbeidsliv i endring. Temarapport 1/22. Oslo.

NOU 2020:15: Det handler om Norge. Bærekraft i hele landet. Utredning om konsekvenser av demokratiutfordringer i distriktene. Oslo: Kommunal- og moderniseringsdepartementet

NOU 2020:12: Næringslivets betydning for levende og bærekraftige lokalsamfunn. Oslo: Nærings- og fiskeridepartementet, Kommunal- og moderniseringsdepartementet



Høgskolen  
i Innlandet

Østlandsforskning ved Høgskolen i Innlandet har gjennomført en utredning om kompetansebehov i privat og offentlig sektor i Midt- og Nord-Gudbrandsdalen. Utredningen er gjennomført på vegne av Midt-Gudbrandsdalen næringsforening.

Kompetansebehovet både nå og i fremtiden knytter seg til digitalisering og bærekraft, faglærte og ansatte med høyere utdanning, samt lokal kunnskap og tilhørighet. I utredningen løftes det også frem utfordringer og muligheter for å rekruttere og beholde ansatte, og behovet for at både familie, skole, bedrifter og lokale og regionale myndigheter jobber sammen for å tiltrekke seg og legge til rette for at folk vil bo og jobbe i regionen.