

BY- OG REGIONFORSKNINGSINSTITUTTET NIBR

Vedlegg til NIBR-rapport 2023:7

Bærekraftig befolkningsutvikling og grønn distriktsomstilling

Heidi Bergsli, Marianne Tønnessen og Christian Buschmann Ekeland

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY
STORBYUNIVERSITETET

Vedlegg

Dette er et vedlegg til NIBR-rapporten 2023:7, Bærekraftig befolkningsutvikling og grønn distriktsomstilling.

Vedleggsdokumentet inneholder følgende tre kapitler:

1. Oppsummering fra verksted på Lofotkonferansen 2022.
2. Tematisk oppsummering av innspill til verksteder på hhv. Leknes, i Svolvær, i Narvik og Harstad 10. og 11. november 2022.
3. Befolknings- og kompetanseprofiler for kommunene i Lofoten, Narvik og Harstad.

For nærmere beskrivelse av metode og gjennomføring, se kapittel 2 i hovedrapporten.

Innhold

Figurliste	3
1 Oppsummering fra verksted på Lofotkonferansen	5
2 Tematisk oppsummering av innspill på verksteder 10-11.11 2022	6
3 Befolknings- og kompetanseprofiler	12
3.1 Befolknings- og kompetanseprofil Røst kommune	13
3.2 Befolknings- og kompetanseprofil Værøy kommune	19
3.3 Befolknings- og kompetanseprofil Moskenes kommune	24
3.4 Befolknings- og kompetanseprofil Flakstad kommune	28
3.5 Befolknings- og kompetanseprofil Vestvågøy kommune	33
3.6 Befolknings- og kompetanseprofil Vågan kommune	41
3.7 Befolknings- og kompetanseprofil Harstad - Hárstták kommune	47
3.8 Befolknings- og kompetanseprofil Narvik kommune	54

Figurliste

Figur 1:	Befolkningsendringer i Lofotens kommuner. Kilde: SSB tabell 06913.	12
Figur 2:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Røst 2018-2022. Kilde: SSB.	13
Figur 3:	Befolkningsframskriving Røst (2000-2042). Kilde: SSB.....	14
Figur 4:	Utvikling i utdanningsnivå blant Røsts innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.....	14
Figur 5:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.....	15
Figur 6:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Røst. Kilde: SSB Tabell 13556.	15
Figur 7:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, 2021, Røst. Kilde: SSB tabell 13563.....	16
Figur 8:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Værøy 2018-2022. Kilde: SSB. .	19
Figur 9:	Befolkningsframskriving Værøy (2000-2042). Kilde: SSB.	20
Figur 10:	Utvikling i utdanningsnivå blant Værøys innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.	20
Figur 11:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Værøy. Kilde: SSB.	21
Figur 12:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Værøy. Kilde: SSB tabell 13563.	21
Figur 13:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Værøy. Kilde: SSB Tabell 13556.	22
Figur 14:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Moskenes 2018-2022. Kilde: SSB.....	25
Figur 15:	Befolkningsframskriving Moskenes (2000-2042). Kilde: SSB.....	25
Figur 16:	Utvikling i utdanningsnivå blant Moskenes sine innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.....	26
Figur 17:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Moskenes. Kilde: SSB.....	26
Figur 18:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Moskenes. Kilde: SSB tabell 13563.....	27
Figur 19:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Moskenes. Kilde: SSB Tabell 13556.	27
Figur 20:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Flakstad 2018-2022. Kilde: SSB.....	29
Figur 21:	Befolkningsframskriving Flakstad (2000-2042). Kilde: SSB.....	29
Figur 22:	Utvikling i utdanningsnivå blant Flakstads innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB....	30
Figur 23:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Flakstad. Kilde: SSB.....	31
Figur 24:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Flakstad. Kilde: SSB tabell 13563.	31
Figur 25:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Flakstad. Kilde: SSB Tabell 13556.	32
Figur 26:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Vestvågøy 1982-2021. Kilde: SSB, Tabell 06913.	34
Figur 27:	Befolkningsframskriving Vestvågøy (2000-2042). Kilde: SSB.	34
Figur 28:	Utvikling i utdanningsnivå blant Vestvågøys innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.....	35
Figur 29:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.....	35
Figur 30:	Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelse.....	36
Figur 31:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Vestvågøy. Kilde: SSB tabell 13563.	37
Figur 32:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Vestvågøy. Kilde: SSB Tabell 13556.....	37
Figur 33:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Vågan 2018-2022. Kilde: SSB, Tabell 06913.	41
Figur 34:	Befolkningsframskriving Vågan (2000-2042). Kilde: SSB.....	42

Figur 35:	Utvikling i utdanningsnivå blant Vågans innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB, Tabell 09429.	42
Figur 36:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.	43
Figur 37:	Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelsa.	43
Figur 38:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre. Kilde: SSB tabell 13563.	44
Figur 39:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Vågan. Kilde: SSB Tabell 13556.	44
Figur 40:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Harstad 2018-2022. Kilde: SSB.	47
Figur 41:	Befolkningsframskriving (2000-2024 Harstad. Kilde: SSB.	48
Figur 42:	Utvikling i utdanningsnivå blant Harstad innbyggere 1990-2021 (kommunesammenslåing 2013, 2019). Kilde: SSB.	48
Figur 43:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Harstad. Kilde: SSB.	49
Figur 44:	Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelsa.	50
Figur 45:	Arbeidsstyrkestatus Harstad 2021. Kilde: SSB, Tabell 13563.	51
Figur 46:	Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Narvik 2018-2022. Kilde: SSB. ...	54
Figur 47:	Befolkningsframskriving (2000-2024) Narvik. Kilde: SSB.	55
Figur 48:	Utvikling i utdanningsnivå blant Narviks innbyggere 1990-2021 (kommunesammenslåing 2020). Kilde: SSB.	55
Figur 49:	Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Narvik. Kilde: SSB.	56
Figur 50:	Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelsa.	56
Figur 51:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Narvik. Kilde: SSB tabell 13563.	57
Figur 52:	Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Narvik. Kilde: SSB Tabell 13556.	57

1 Oppsummering fra verksted på Lofotkonferansen

Oppsummering av innspill fra konferansen avholdt i februar 2022, som referert i forprosjektrapporten (Uggen mfl. 2022, s. 13-14).

Bærekraftig befolkningsutvikling

- Bolyst, blilyst og tilflyttings/tilbakeflyttingslyst
- lokalsamfunnets attraktivitet, tilrettelegging for livskvalitet
- Hvem er en innbygger, og kan vi se flere som ressurser?
- hybridbefolkningen? (sesong- og deltidsbeboerne)
- Et inkluderende lokalsamfunn
- lokalsamfunnet skal være attraktivt for alle
- Stedsbasert ledelse og flernivåstyring
- Støttesystemer regionalt og nasjonalt
- Bolig;
- Infrastruktur (digital, transport);
- Tjenester;
- Areal/lokalteter;
- Tilbud for trivsel

Framtidens grønne og konkurransedyktige næringsliv i regionen

- Holde fokus på hva som er reelt grønt
- Se bærekraftdimensjonene i sammenheng (jmf. er landbruksnæringen grønn, hva gjør den bærekraftig?)
- Ta utgangspunkt i dagens vekstnæringer og verdikjeder
- Delingsøkonomi og sirkulærøkonomi
- Holde fokus på metodene for at næringer og verdikjeder blir grønnere
- Hensyn til premissleverandører, slik som bank/finans, fremtidig om EUs taksonomi oa

Hva er viktig å stimulere for å oppnå denne regionale næringsutviklingen framover?

- Handlingsevne overfor nye og ukjente kompetansebehov
- Ressurser i egen befolkning
- Utdanningstilbud (opplæring, omskolering, EVU), lokalt/regionalt, hybride utdanninger og/eller universitetsavdelinger som distriktsløsninger
- Styrke samarbeid mellom næringslivet og NAV
- Grønn kompetanse - trengs allerede som fokus i grunn- og videregående skole
- Elektrifisering krever mer infrastruktur, både digitalt og fysisk – til bygging og vedlikehold av nettet trengs installatører, ingeniører, kompetanse innen elektrofag, men også mer kompetanse innen IT og databehandling mv.

2 Tematisk oppsummering av innspill på verksteder 10-11.11 2022

Kategorier for sortering av innspill og indikatorer:

Attraktivitet	Kompetanse
Arealbruk	Kompetansemiljø, trekk ved næringslivet
Fritid	Kompetansegap (mismatch)
Lønn	Utdanning
Livskvalitet, fritid	Kompetansebehov
Samferdsel	Demografiutfordringen
Arbeidsmarked og fagmiljø	Utenforskap (arbeidsreserve)
Boligmarked	

Tabell 2b: Innspill fordelt på tema attraktivitet og kompetanse

Attraktivitet ¹						
Arealbruk	Fritid	Lønn	Livskvalitet, fritid	Samferdsel	Arbeidsmarked og fagmiljø	Boligmarked
	Lofoten (L) Mangel på fritidstilbud	H Er vi konkurransedyktige på lønn	L Livskvalitet	V/R, L Transport og samferdsel innad og utad av regionen	N, V R Jobb for to	L, V, R, N Vanskelig boligmarked
Harstad (H) Areal til grønne næringer	N Lite oversikt over fritidstilbud	N Unngå lønns spiral	N Møteplasser for ungdom fra hele kommunen	N Tog Harstad Narvik, regionforstørring	N L Muligheten for å bytte jobb	
			N Manglende eliteidrett		L, H Små fagmiljø	
			H Blilyst		H Barn og unge vet ikke hvilke jobber som finnes lokalt	
			L Mangel på imøtekommenhet overfor nytilflyttere		L Jenter reiser ut	
			L Kort botid blant nytilflyttere			
Indikatorer						
Arealutvikling, eks m2 natur bebygd	Antall lag og foreninger	Lønnsutvikling i bransjer	Lofotundersøkelsen			

¹ Harstad (H), Lofoten (L), Narvik (N), Værøy (V), Røst (R).

Fortetting vs. livskvalitet/attraktivitet	Antall aktiviteter i lokal hva skjer app		Lofotundersøkelse blant utenlandsk arbeidskraft	Kollektivavganger	Antall arbeidsplasser i kommunen eller BA-regionen, Mål på strørrelse på arbeidsmarkedet	Boligpriser
	Antall Serveringssteder		Ungdata	Sykkelveinett	Antall ulike arbeidsgivere i kommunen eller BA-regionen	Leie vs eie
Arealbruk	Fritid	Lønn	Livskvalitet, fritid	Samferdsel	Arbeidsmarked og fagmiljø	Boligmarked
	Andel av befolkningen som er tilflyttere (indikator på åpent miljø) H		Narvik (N) Gode skoler	Antall kanselleringer av avganger (fly, buss båt)		Ledige boliger, finn.no, salg
			Andel som flytter ut			N Ledige sokkelleil.
			Botid for utflyttere (som tidligere har flyttet inn)			Alder på boligmasse
			Exit-poll blant utflyttere: Hvorfor de flytter ut, andel som oppgir mistrivsel)			
			Skolebidragsindikator			

Kompetanse					
Kompetansemiljø, trekk ved næringslivet	Kompetansegap	Utdanning	Kompetansebehov	Demografiutfordringen	Utenforskap
L Mangel på kunnskapsmiljø lokalt	H Gap mellom behovene i grønne næringer og lokal kompetansetilgang		N Manglende kompetansekartlegging (kompetansegap)	N Mange eldre/pensjonister fremover	L H, N Utenforskap (inkl blant unge)
H Behov for å kople sammen kompetanse	N UiT rigget for næringslivets behov og grønn omstilling		N Kompetanse på helseteknologi	L Behov for kompetanseheving hos eldre	
L Manglende grønn kunnskap i næringslivet	H Beholde kompetanse som er utdannet i kommunen (UiT)		V R Tilgang på spesialisert/faglært arbeidskraft i fiske/industri, reiseliv, kommunen		
L, V, R Kunnskapsmiljø, få arbeidsplasser for høyt utdannede	L, H Mismatch mellom kompetansebehov og unges karriere		L Digital kompetanse	L Lite bruk av eldres kompetanse	
	N H Grønn skoler/universitet		H Nok kompetanse i helsevesenet	N Digital kompetanse blant eldre	
	H Mismatch VGS-utdanning og behov		L Konkurransen mellom kommunene om kompetanse		
	L Behov for formell kompetanse		N Konkurransen med Nordbotten om kompetanse		
	H Lavt utdanningsnivå		V R Kompetanseutvikling		

			på arbeidsplassene		
	V R Turnover i kommuneorganisasjonen				

Indikatorer					
Kompetansemiljø, trekk ved næringslivet	Kompetansegap	Utdanning	Kompetansebehov	Demografiutfordringen	Utenforskap
Næringsklynger	Andel uteksaminerte ved UIT som jobber i Narvik året etter	Antall/andel avlagte fagbrev etter næring	Andel som får etter og videreutdanning	L Andel arbeidstakere i alderen 60-70 år	Gjennomstrømming, frafall VGS
	Egenproduksjon av kompetanse: andel uteksaminerte fra VGS som har jobb i regionen året etter	Antall lærlingeplasser og lærlinger	Andel med kompetansetiltak på jobb	Alder for gjennomsnittlig 1.pensjonsuttak	NEET
	Andel av arbeidsplassene som krever høyere utdanning			Antall/andel eldre i jobb	Uføreprosent
	NHOs bedriftsundersøkelse, mange på arbeidskraft				Sykefraværspersent
	Ledige stillinger i ulike bransjer, husk internrekruttering				Andel sosialhjelpsmottakere
	Andel med høyere utdanning				
	Søkertall				
	Kompetanse hos nytilflyttede, evt. antall tilflyttere med X kompetanse				
	Avsluttede arbeidsforhold som % av ansatte (i kommunen)				

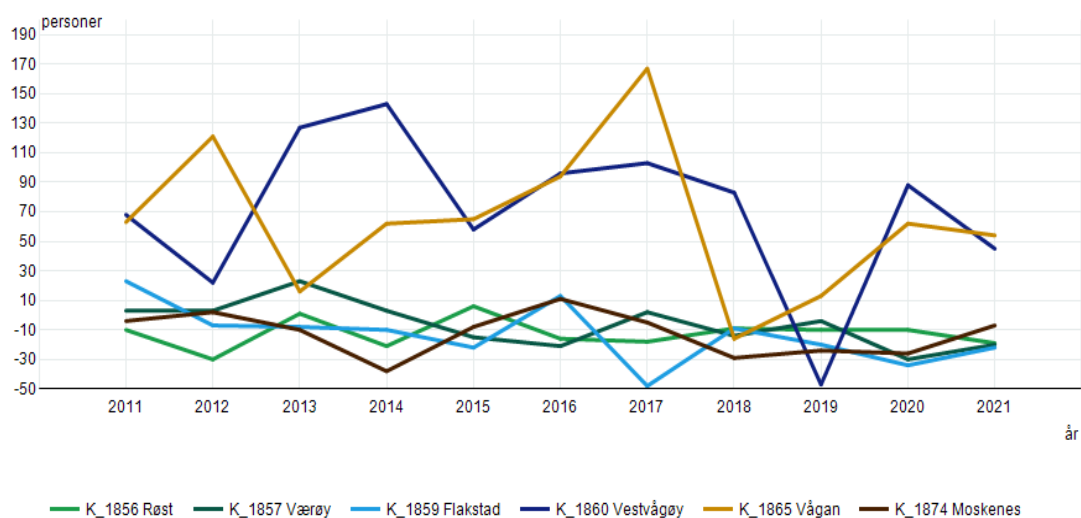
3 Befolknings- og kompetanseprofiler

I dette vedlegget presenterer vi kommunevise befolknings- og kompetanseprofiler, diskusjon av planer for og perspektiv på befolkningsutvikling, kompetanse og attraktivitet, samt innspill på verkstedene 11.-12. november 2022.

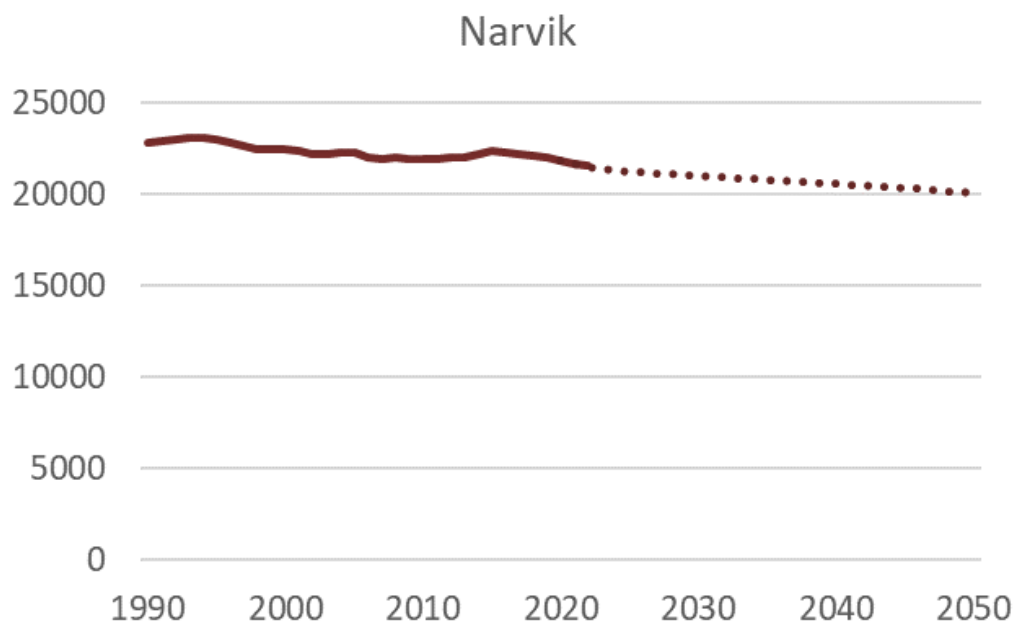
Figur 1 viser befolkningsutviklingen i alle Lofotens kommuner i perioden 2011-21.

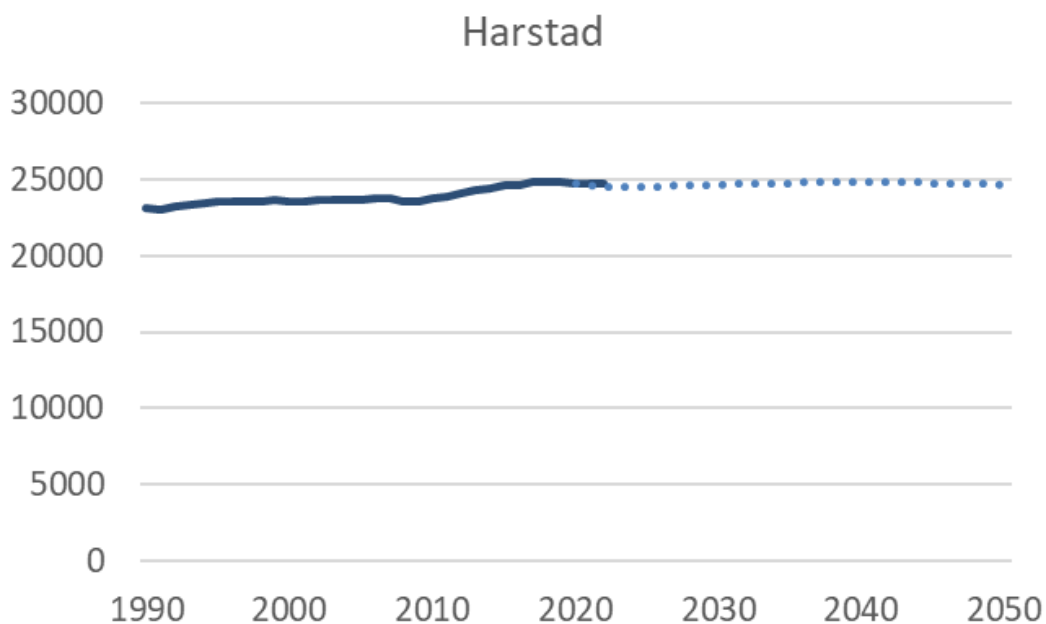
Figur 1: Befolkningsendringer i Lofotens kommuner. Kilde: SSB tabell 06913.

06913: Befolkning og endringer, etter region og år. Folketilvekst.



Kilde: Statistisk sentralbyrå





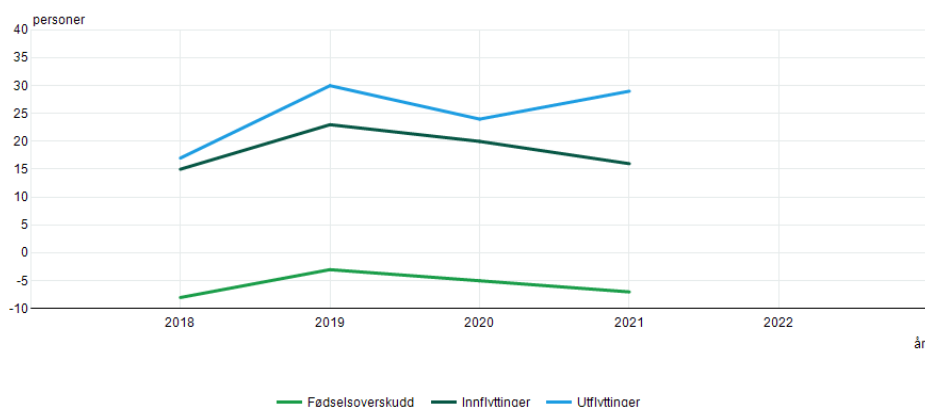
3.1 Befolknings- og kompetanseprofil Røst kommune

Befolkningsutvikling

Figur 2 viser at Røst har fødselsunderskudd, det vil si at det går bort flere enn det fødes. Vi ser også at det flytter ut flere enn det flytter folk til Røst. Dette gir befolkningsnedgang i kommunen.

Figur 2: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Røst 2018-2022. Kilde: SSB.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Røst.



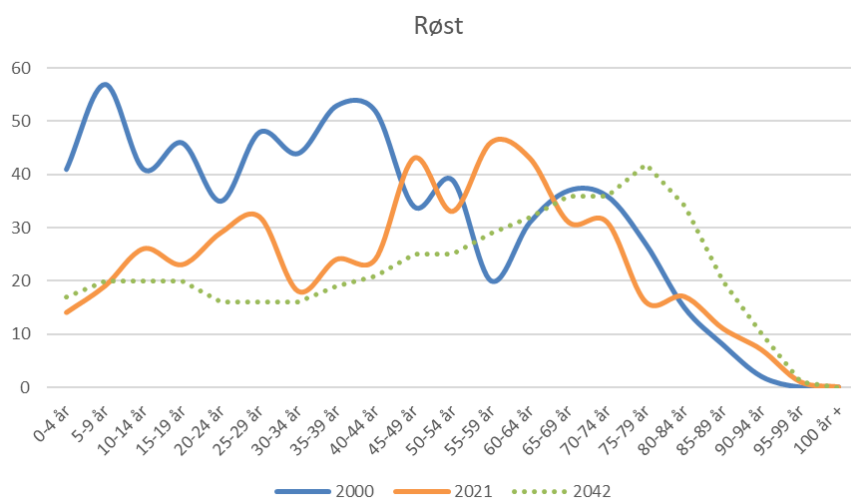
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivninger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med befolkningsnedgang skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 3, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og

framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Figur 3: Befolkningsframskriving Røst (2000-2042). Kilde: SSB.

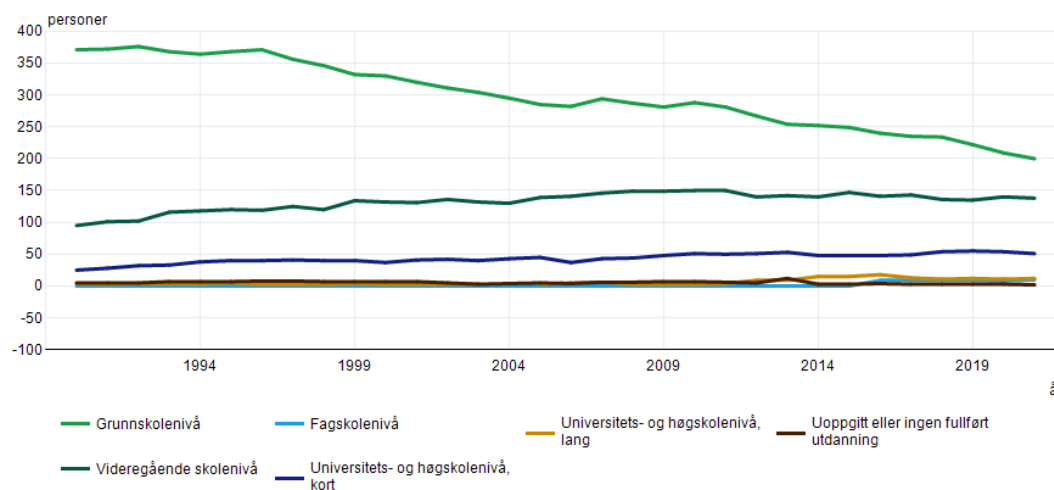


Utdanningsnivå

Figur 4 viser utvikling i utdanningsnivå i Røst mellom 1990 og 2021. Vi ser at kommunen har fått færre innbyggere med grunnskolenivå som høyeste utdanningsnivå, mens det har vært en økning blant innbyggere med videregående skolenivå og med universitets- og høgskoleutdanning på bachelornivå. Røst hadde nesten ingen innbyggere med fagskole- eller høy universitetsutdanning i perioden.

Figur 4: Utvikling i utdanningsnivå blant Røsts innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.

09429: Personer 16 år og over, etter nivå og år. Røst, Begge kjønn, Personer 16 år og over.



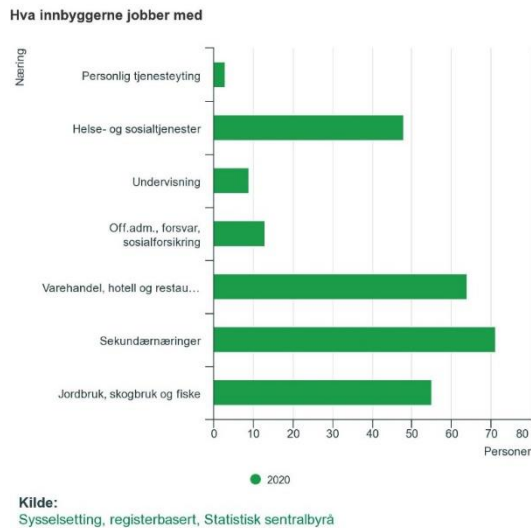
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Stadig færre har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Samtidig har Røst relativt sett mange flere med dette nivået sammenlignet med fylket og landet for øvrig. Mens 51,3 prosent av Røst sine innbyggere (over 16 år) hadde grunnskole som høyeste utdanningsnivå i 2019, var andelen for Nordland 29,9 prosent og for landet 25,3. prosent.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

I Røst kommune er størst antall sysselsatte å finne i sekundærnæringene, dernest i private tjenester og primærnæringer.

Figur 5: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.

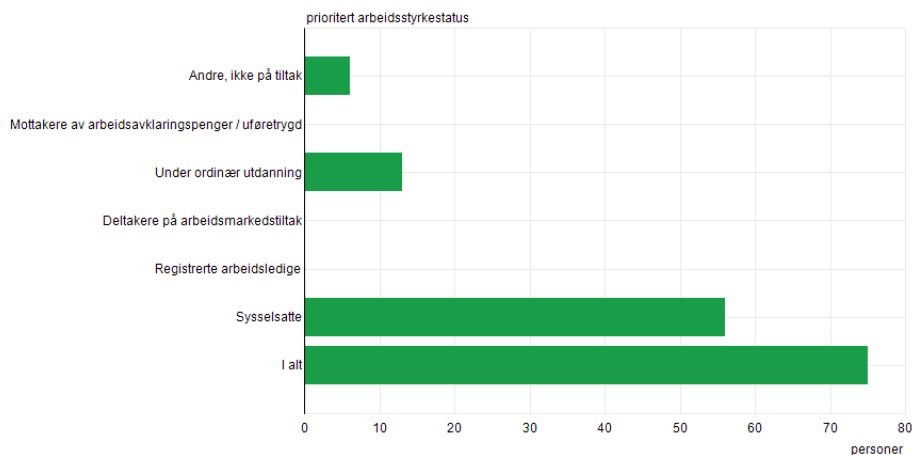


Arbeidsstyrkestatus

I Røst er det rundt 75 innbyggere i alder 15-29 år, hvorav rundt 13 er i utdanningsløp. Drøye 55 unge er sysselsatt.

Figur 6: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Røst. Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Røst, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.

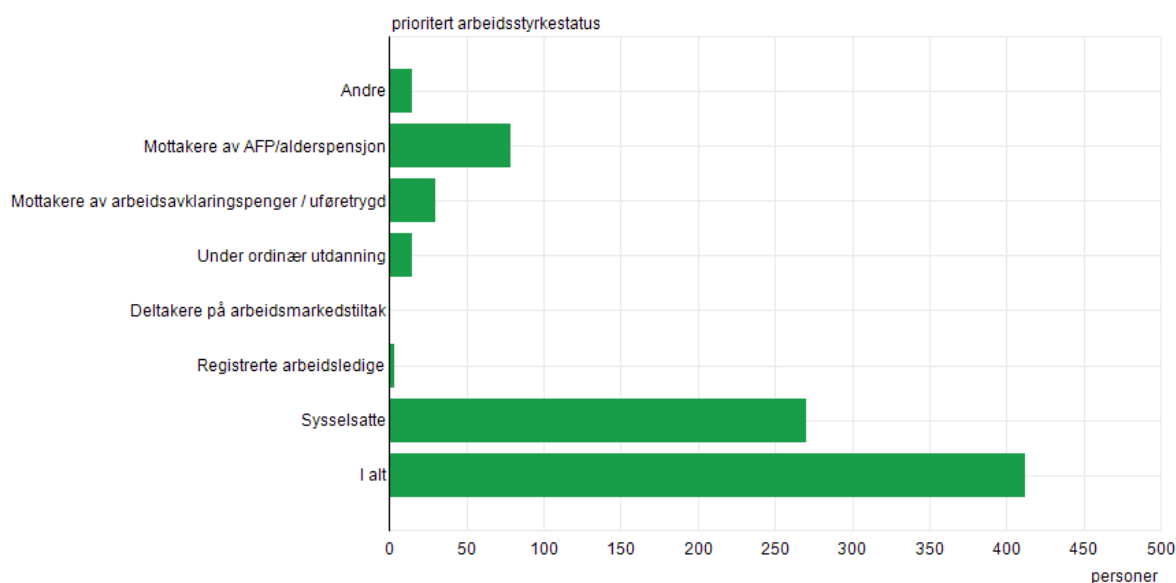


* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

I hele den voksne befolkningen finner vi at drøye 65 prosent av innbyggere i yrkesaktiv alder er sysselsatt. Neste 20 prosent er mottakere av AFP/aldersperson. Som vist til i beskrivelsen av figur 7 finner vi noen unge med annen arbeidsstyrkestatus eller som er under utdanning, mens en liten andel mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd.

Figur 7: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, 2021, Røst. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Røst, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Røst kommune har et innbyggertall på 469 i fjerde kvartal 2022. I [kommuneplanens samfunnsdel \(2022-34\)](#) vektlegges sterke samarbeidsrelasjoner som styrke for samfunnsutviklingen:

«Røst kommune preges av en ansvarlig holdning, og samarbeidet mellom politisk nivå, administrasjon og andre myndigheter er godt. Det er et godt samarbeid mellom politisk nivå, administrasjon og lokalt næringsliv. Samarbeid og medvirkning og involvering på alle plan er viktig for utvikling av og fremdrift i samfunnet.»

Med langvarig befolkningsnedgang vektlegger samfunnsdelen demografisk utvikling som en hovedutfordring. Samtidig fremhever planen at det er vel så viktig å ivareta livskvalitet for eksisterende innbyggere som å jobbe for å tiltrekke seg nye innbyggere:

«Røstsamfunnet står ovenfor store utviklingsoppgaver og utfordringer i årene som kommer. Det har vært nedgang i folketallet i kommunen i mange år, og vi vil jobbe for å snu denne trenden. Samtidig må vi ta inn over oss at trenden i hele Distrikts-Norge er befolkningsnedgang og endring i demografi med flere eldre og færre barn og unge. Når man planlegger langsiktig, er det derfor viktig at man legger vekt på spørsmålet: Hvordan bør samfunnsutviklingen være med tanke på at vi skal leve med befolkningsnedgang? Å legge til rette for trivsel og gode tjenester for de som bor på Røst er like viktig som å strebe etter befolkningsøkning».

Kommunen har likevel følgende målsetning: «Befolkningen skal øke jevnt. Innbyggerne skal inspireres til å bidra med aktivitet, kunnskap og utvikling av samfunnet. Arbeidslivets verdiskaping og organiserte fritidsaktiviteter skal øke hvert år».

Når det gjelder næringsstruktur er det i likhet med Flakstad fisken som teller, eller som det står på tiltakslisten i samfunnsplanen: «Det skal arbeides for at fiske og havbruk skal være viktigste næringsvei på Røst, også i framtida».

Det jobbes med å få på plass en ny industrikai.

Også reiselivet blir trukket fram som et viktig satsningsområde: «Reiseliv, opplevelsesnæringene, landbruk og fiskeri videreutvikler samarbeidet og skaper nye tilbud og produkter fra lokale reiselivsbedrifter».

Kommunen har i samarbeide med lokalt næringsliv fått på plass en reiselivsportal.

NHO nominerte 6 kommuner til årets næringslivskommune i 2023 og Røst var en av disse. På NHO sin hjemmeside står følgende om Røst sin reiselivssatsning:

Røst kommune samarbeider med Bodø 2024 (europeisk kulturhovedstad) og Nordland fylkeskommune om kunst- og kulturprosjektet Via Querinissima. Konkret vil prosjektet skape en europeisk kulturarvrute som skal strekke seg fra Røst til Venezia, i Pietro Querinis fotspor. Målet vil, i tillegg til å formidle og løfte opp vår felles historie, være å presentere og promotere næringsliv og reiseliv.

Økologisk landbruk som bidrar til lokal matproduksjon for reiselivet blir også trukket fram i planen.

Når det gjelder kompetanse i arbeidslivet sies følgende:

«Kompetansearbeidsplasser skal etableres.

Innbyggere og tilflyttere må få mulighet til å få brukt sin kompetanse og sitt potensial».

I likhet med Flakstad jobbes det med stedsattraktivitet og boligplaner for å øke bolysten. Det skal i tillegg etableres frivilligsentral.

I intervju med kommunedirektør sier hun at kommunen har få ressurser. De hadde søkt om omstillingsprogram og ventet på svar på denne da intervjuet ble gjort. Senere ble det klart at kommunen fikk 1,5 millioner kroner fordelt på tre år. Programmet har fire fokuspunkt: 1) Flere arbeidsplasser i eksisterende næringsliv 2) Nytt næringsliv med etablering av gründere, 3) Kompetanseutvikling og 4) Markedsføring, gjøre Røst attraktiv.

Det er særlige utfordringer og kostnader med å være øykommune. For Røst blir dermed øykommunesamarbeidet de har med Træna og Værøy en viktig arena for å ha fokus på utfordringene og sammen lage oppmerksomhet rundt disse.

Kort oppsummert har Røst lignende strategier som Flakstad med fokus på progressive næringer som har fokus på klima og miljø. I Samfunnsplanen trekkes også «Lofoten de grønne øyene» prosjektet fram – en regional næringsplan med fokus på klima og miljø.

Når det gjelder elektrifisering er Røst i en sonderingsfase og dialog med Regionrådet og Lofotkraft om å være en mulig pilot.

Innspill på Verksted (Værøy og Røst)

Hovedutfordringer innen kompetanse

- Tilgang på arbeidskraft i fiske, fiskeindustri og reiseliv
- Lærlingplasser
- Ufaglærte i kommunal sektor, behov for kompetanseheving

Tilgang på arbeidskraft, særlig spesialisert arbeidskraft, er en utfordring. Det blir kanskje verre om 20 år, det er vanskelig å hente inn vikarer fra naboer og viktig å ha kvalifikasjonene

i kommunen. Befolkningen i Værøy og Røst har et relativt lavt utdanningsnivå, og man spør seg hvordan man kan bidra til at flere tar utdanning. Det er også manglende oppstart av nye, grønne næringer (bortsett fra en ny fabrikk i Værøy) – det oppfattes som lettere å starte grønt fra nytt enn å omstille. Kommunene har få studietilbud, men lærlingplasser, og ønsker å gjøre det mer attraktivt å bli læring. Det er også manglende kompetanseutvikling på arbeidsplassene, noe som kan henge sammen med at det er mange sesongarbeidere som bare er i kommunen i 3-4 måneder i strekk, da er det lite tid til å gå på kurs.

Viktige næringer i Værøy og Røst er fiske på hav og på land, og reiseliv. Fiskeri er såpass eksportorientert at det er framtidsrettet å være grønn. Reiselivet er mer småskala. Det foregår en omlegging av fiskeflåten til mer hydrogen og batteridrevne fartøy. Det er varierende om bedriften har nødvendig kompetanse, da noen bedrifter satser. Representantene for kommunen merker at det skjer mye når bedriftene får inn grønn kompetanse, og påpeker at fiskerinæringen ikke er en lavkompetansenæring.

Hovedutfordringer innen attraktivitet som ble spilt inn på verkstedet:

- Svake kunnskaps-/kompetansemiljø
- Livskvalitet; hele døgnet har verdi, ikke bare arbeid og lønn
- Fraflyttingsprosjekt Røst – hva kan vi gjøre for at folk ikke flytter ut? Eventuelt kan det være et større potensiale i å få folk til å bli. Da trengs det jobb for to. Boliger er også en utfordring, det er mye eldre boligmasse med større renoveringsbehov, og boligprisene avspeiler ikke kostnaden ved å bygge bolig. Her utforskes virkemidler gjennom Husbanken, og kommunen spiller rolle som privat entreprenør: Det er laget en boligpolitisk plan, man arbeider med utleieboliger der folk kan få mulighet til å prøvebo.
- Dårlig kommunikasjon på øy – ferje bare 1 gang i uka deler av året.

Har **klima og energiplan** fra 2009. Se overordnet om samarbeid i Lofoten

Kommuneplanens arealdel 2008-2020. Oppstart rullering i 2022.

[Planstrategi 2021-23](#)

[Kommuneplanens samfunnsdel 2022-33](#)

Befolkning og vekst

- Samarbeide med VGS i Bodø og Lofoten om tilrettelegging av kompetanse tilpasset lokalt arbeidsliv
- Legge til rette for lærlinger i kommunal og privat sektor
- Tilrettelegging for studenter i prosjektarbeide og sommerjobb
- Det skal utvikles stedlig karakter, ressurser og attraksjoner som gjør at befolkning, fritidsbolig og turisme øker

Samferdsel og infrastruktur

- Utvikling av sentrum

Næringsutvikling og innovasjon

- Samarbeide med FoU
- Kompetansesarbeidsplasser etableres
- Nyrekruttering innen fiske
- Utvikle reiseliv
- Nyrekruttering landbruk

Bygge opp om kompetansemiljø i alle næringer

Stedsutvikling og botilbud

- Anlegge møteplasser, uterom m. møblering og beplantning tilpasset stede, kunstnerisk utsmykking etc.
- Utvikle historiske og kulturelle miljøer

- Utvikle egen stedsidentitet

Natur, friluftsliv og klima

- Fokus besøksforvaltning
- Universelt utformede turveier

Kultur og trivsel for alle

- Styrke bånd til Europa med Via Querinissima
- Barn og unge deltar i opplevelse av kulturelle aktiviteter
- Opprette frivilligsentral
- Tilrettelegge for flere varierte fritidsaktiviteter i kommunen som kino, paintball etc.

Tjenester i kommunal organisasjon

- «det gode liv i et øysamfunn i vekst»
- Faglig dyktighet og innovativ org. Utvikling (identisk med Leknes)
- Har allsidig kompetanse og vektlegger faglig utvikling
- Kompetanseplan for hele organisasjonen skal utvikles for å sikre god rekruttering.

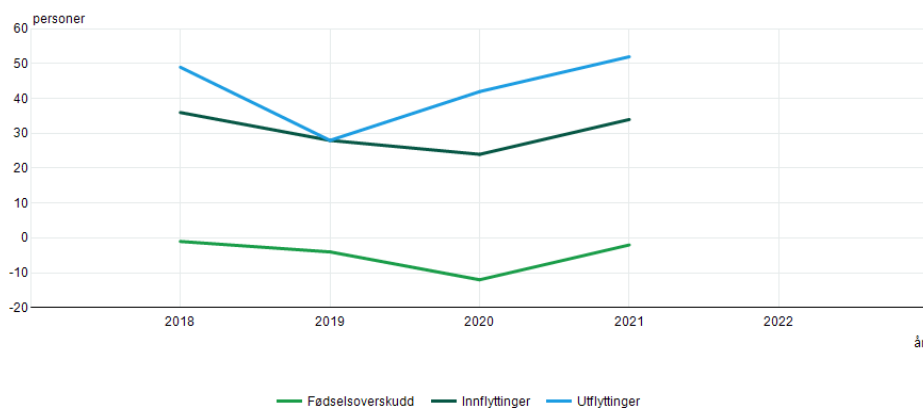
3.2 Befolknings- og kompetanseprofil Værøy kommune

Befolkningsutvikling

Figur 8.9 viser at Værøy kommune siden 2018 har hatt et fødselsunderskudd og et høyt antall som flytter både inn og ut av kommunen, som nok kan tilskrives det sesongbaserte arbeidsmarkedet i kommunen. Samtidig ser vi at det er flere som flytter ut fra enn inn i kommunen mellom 2019 og 2021.

Figur 8: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Værøy 2018-2022. Kilde: SSB.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Værøy.



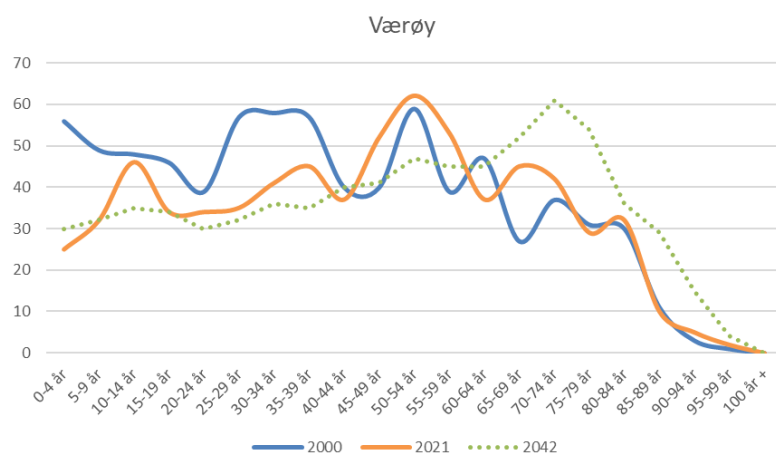
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivninger er det liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 9, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Det er allerede færre i yngre aldersgrupper i 2021 enn i 2000, mens gruppa over 70 år er forventet å være størst blant aldersgruppene i 2042.

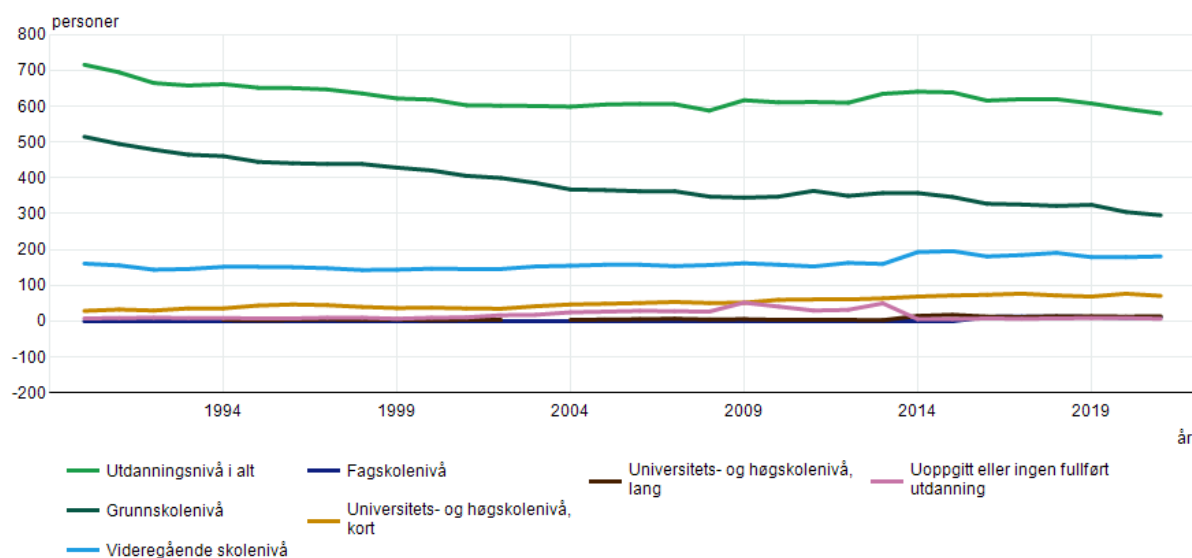
Figur 9: Befolkningsframskriving Værøy (2000-2042). Kilde: SSB.



Utdanningsnivå

Figur 10: Utvikling i utdanningsnivå blant Værøys innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.

09429: Personer 16 år og over, etter nivå og år. Værøy, Begge kjønn, Personer 16 år og over.

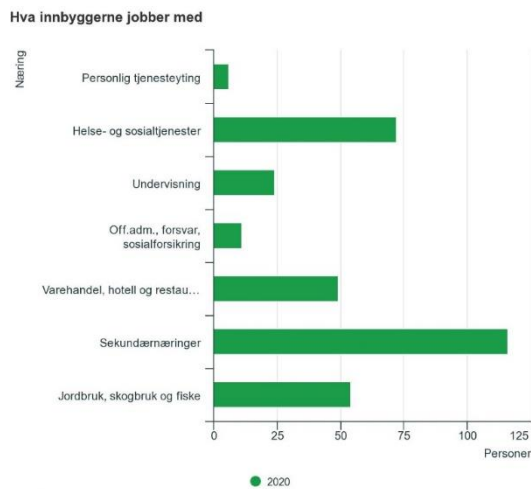


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 10 viser utviklingen i befolkningens utdanningsnivå fra 1990 og frem til 2021. I Værøy kommune har det vært en nedgang blant innbyggere som har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Vi ser også at det har vært en økning i andelen innbyggere som har kort universitetsutdanning, noe som nok kan tilskrives kompetanse til helse- og omsorgssektoren, skolesektoren og administrasjon.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

Figur 11: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Værøy. Kilde: SSB.



Kilde:
Sysselsetting, registerbasert, Statistisk sentralbyrå

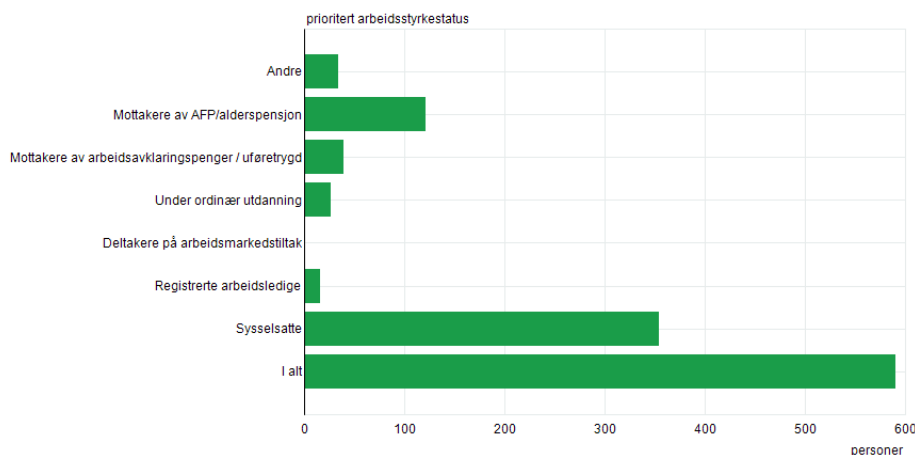
Flest av Værøys innbyggere jobber i sekundærnæringerne, mens det jobber en betydelig andel også i helse- og sosialtjenester. Sammenlignet med Røst er det lavere andeler som jobber både i fiskerinæringen og i varehandel, hotell og restaurantnæringen.

Arbeidsstyrkestatus

Av Figur 12 ser vi at blant alle innbyggere i yrkesaktiv alder er godt over halvparten sysselsatt. En betydelig del mottar AFP eller alderspensjon, men et fåtall er registrerte som mottakere av arbeidsavklaringsmidler eller uføretrygd. Det er meget få som mottar arbeidsledighetstrygd og ingen som deltok på arbeidsmarkedstiltak i 2021.

Figur 12: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Værøy. Kilde: SSB tabell 13563.

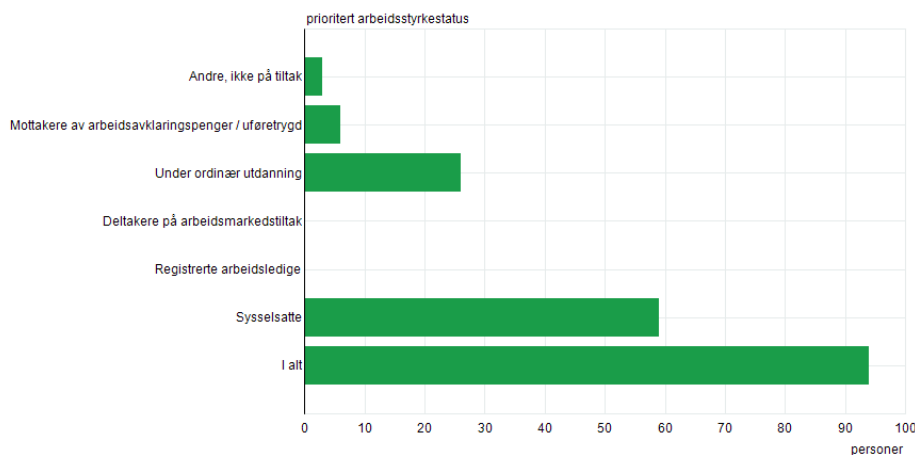
13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Værøy, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 13: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Værøy.
Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Værøy, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Figur 13 viser fordelingen i arbeidsstyrkestatus i aldersgruppa 15-29 år på Værøy. Vi ser at majoriteten i denne gruppa er sysselsatt, mens en større andel er under utdanning. Et fåtall unge får arbeidsavklaringsmidler eller uføretrygd. Det er ingen som mottar arbeidsledighetstrygd eller arbeidsmarkedstiltak.

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Værøy kommune hadde 688 personer boende i kommunen 4 kvartal 2022. Ifølge SSB hadde kommunen 780 mennesker i 2015, det har altså vært en klar nedgang i folketallet siden da, og lave fødselstall og utflytting preger kommunen slik som de fleste distriktskommunene i Norge. Styrken til Værøy pekt på av ordfører i innledning til [kommuneplanens samfunnsdel \(2022-34\)](#) (s.3) er robuste parter i kommunesamfunnet:

«Værøy kommune har vist seg å være et livskraftig samfunn over mange år, det vises ved et fremoverlent næringsliv, aktivt foreningsliv og en dynamisk kommuneorganisasjon.»

Værøy kommune legger vekt på befolkningsutviklingen som den største utfordringen for framtiden (kommuneplanens samfunnsdel 2022-34, s.6):

«I likhet med resten av Distrikts-Norge har folketallsutviklingen på Værøy hatt en negativ utvikling over mange år. Værøysamfunnet står ovenfor store utfordringer og utviklingsoppgaver i årene som kommer. I felleskap vil værøysamfunnet arbeide for å begrense nedgangen og stabilisere folketallet».

I likhet med mange andre små distriktskommuner er andelen innvandrere høy (12,42 %).

Når det gjelder næringsstruktur blir fiskerinæringen fremhevet i samfunnsplanen: «Det skal tilrettelegges for at fiskerinæringen skal være viktigste næringsvei på Værøy, også i framtida».

For å sikre at kommunen har hovedfokus på fiskerinæringa har man identifisert tre viktige tiltak:

1) Stimulere til nyrekruttering i fiskerinæringen. 2) Samarbeid mellom næring og skole. 3) Fagopplæring og lærlingeplassstilbudet utvides.

Kommunen ønsker å jobbe aktivt med næringsutvikling, innovasjon og nyetableringer i alternative næringer. Man ønsker seg samarbeide med FoU og innovasjonsmiljøer i dette arbeidet.

Reiseliv er også ei næring man ønsker å satse på. Man skal videreutvikle Værøy som reisedestinasjon for mat, reiseliv, historie, naturbaserte opplevelser og aktiviteter. Værøy som lutefiskhovedstaden er ett av markedsføringsfokusene.

I samfunnplanen trekkes det frem at reiselivet er næringsrettet stedsutvikling da man øker stedets attraktivitet både for de som bor der, men også de som kommer på besøk. Bolyst og næringsattraktivitet bli da ringvirkninger av å lykkes med reiseliv.

Bolyst er også sentralt for Værøy. Det skal bygges frivilligsentral som møtepunkt og koordinering av aktivitet. Det skal også bygges ny skole og flerbrukshall. Værøy har konkrete tiltak for hvordan de skal skape trivsel og inkludering for de som innvandrer til kommunen med blant annet fadderordning og innflytterfest, språkopplæring og tiltak for at innbyggerne skal være folkeregistrert i kommunen.

I intervju med rådmann, næringsrådgiver og klimarådgiver kommer det fram problemstillinger som er likt for mange andre kommuner i distriktene – som også er skissert i samfunnsplanen.

Værøy strever med å jobbe langsiktig pga. få ressurser og mye adhoc-arbeid. Den nye fabrikk til Lofoten Biomarin vil få konsekvenser for energi, både kapasitet og mulig produksjon (spillvarme). Kommunen har fått en samfunnsdel som etterstreber å være realistisk. Kommunen rustet de offentlige byggene og satser på samskaping (frivillighetssentral) for møteplasser. De er også proaktive når det gjelder bolig, som de vektlegger på linje med de øvrige kommunene.

Når det gjelder demografi – kort fortalt – handler det om å gjøre livet så godt som mulig for de som bor på Værøy. Som et biprodukt av dette håper man at flere flytter til – særlig unge mennesker.

Som en del av de attraktive tilbudene fremheves naturen og tilrettelagte skiløyper, kafe, kiosken som samlingsplass. Ungdomsklubben er viktig selv om den har begrenset åpningstid, det samme er idrettslaget. Pinsemenigheten har også en del tilbud.

Boligtilbudet oppeves som dårlig, og det er spesielt mye gammel boligmasse på Værøy. Lofoten biomarin bygger fabrikk nå med 20-30 arbeidsplasser og man håper på samarbeide her der Husbanken også kommer inn i bildet – for å utvikle boligtilbudet.

Rådmann fremhever at kommunen er god på å ta imot folk, men at det er ei utfordring å levere språkkurs til fremmedarbeidere som bare er her en kort tid for å jobbe mest mulig – for så å returnere til hjemlandet.

Når det gjelder rekrutteringen til kommunen så er det ikke sykepleiere eller leger som er utfordringen, snarere at flere av de utlyste stillingene man ønsker i kommunen har fleksible og dynamiske arbeidsoppgaver. Det kommer svært få søkere på disse. Grunnen til at stillingene er så fleksible er at ansatte i en liten kommune må gjøre veldig mange forskjellige arbeidsoppgaver.

I samfunnsdelen har man et klart fokus på klima og natur. Kommunen har vedtatt veikartet «Lofoten de grønne øyene». Når vi snakker om energisituasjonen trekkes det fram at Værøy har ett av landets største pelagiske anlegg. I dag sendes avskjæret til sildefabrikk andre steder, men nå opprettes Lofoten biomarin som skal produsere sildolje. Fabrikk får mye spillvarme man ønsker å anvende. Kommunens bilpark elektrifiseres og det bygges ladestasjonen. Ferga skal gå på hydrogen. Værøy er per nå bekymret for energikapasiteten.

Innspill på verksted (Værøy og Røst)

Hovedutfordringer innen kompetanse

- Tilgang på arbeidskraft i fiske, fiskeindustri og reiseliv
- Lærlingplasser
- Ufaglærte i kommunal sektor, behov for kompetanseheving

Tilgang på arbeidskraft, særlig spesialisert arbeidskraft, er en utfordring. Det blir kanskje verre om 20 år, det er vanskelig å hente inn vikarer fra naboer og viktig å ha kvalifikasjonene i kommunen. Befolkningen i Værøy og Røst har et relativt lavt utdanningsnivå, og man spør seg hvordan man kan bidra til at flere tar utdanning. Det er også manglende oppstart av nye, grønne næringer (bortsett fra en ny fabrikk i Værøy) – det oppfattes som lettere å starte grønt fra nytt enn å omstille. Kommunene har få studietilbud, men lærlingplasser, og ønsker å gjøre det mer attraktivt å bli læring. Det er også manglende kompetanseutvikling på arbeidsplassene, noe som kan henge sammen med at det er mange sesongarbeidere som bare er i kommunen i 3-4 måneder i strekk, da er det lite tid til å gå på kurs.

Viktige næringer i Værøy og Røst er fiske på hav og på land, og reiseliv. Fiskeri er såpass eksportorientert at det er framtidsrettet å være grønn. Reiselivet er mer småskala. Det foregår en omlegging av fiskeflåten til mer hydrogen og batteridrevne fartøy. Er kompetansen der? Både og – noen satser, for eksempel bygges en stor sildeoljefabrikk, en spinoff fra dette er et grønt veksthus med spillvarme. Representantene for kommunene merker at det skjer mye når de får inn grønn kompetanse. Fiskerinæringen er ikke en lavkompetansenæring.

Hovedutfordringer innen attraktivitet som ble spilt inn på verkstedet

- Svake kunnskaps-/kompetansemiljø
- Livskvalitet; hele døgnet har verdi, ikke bare arbeid og lønn
- Fraflyttingsprosjekt Røst – hva kan vi gjøre for at folk ikke flytter ut? Eventuelt kan det være et større potensiale i å få folk til å bli. Da trengs det jobb for to. Boliger er også en utfordring, det er mye eldre boligmasse med større renoveringsbehov, og boligprisene avspeiler ikke kostnaden ved å bygge bolig.. Her utforskes virkemidler gjennom husbanken, og kommunen spiller rolle som privat entreprenør; det er laget en boligpolitisk plan, man arbeider med utleieboliger der folk kan få mulighet til å prøvebo.
- Dårlig kommunikasjon på øy – ferje bare 1 gang i uka deler av året.

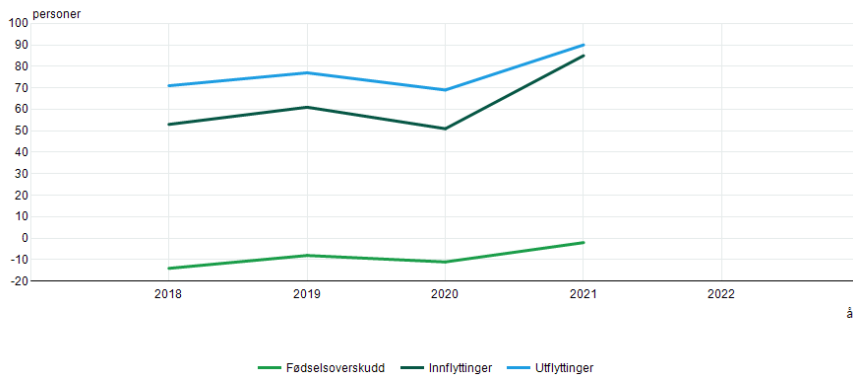
3.3 Befolknings- og kompetanseprofil Moskenes kommune

Befolkningsutvikling

Moskenes har hatt stort fødselsunderskudd siden 2018. Vi ser også av Figur 14. at det er flere som flytter ut av kommunen enn som flytter inn i kommunen.

Figur 14: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Moskenes 2018-2022. Kilde: SSB.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Moskenes.

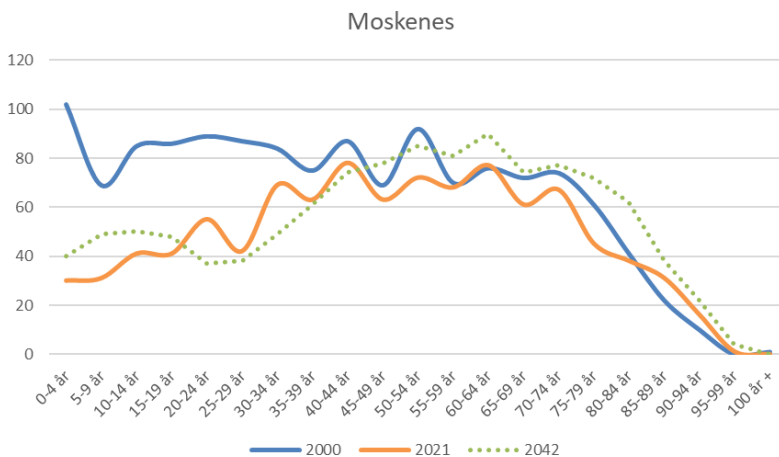


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivinger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 15, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMM-altern. fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Figur 15: Befolkningsframskriving Moskenes (2000-2042). Kilde: SSB.



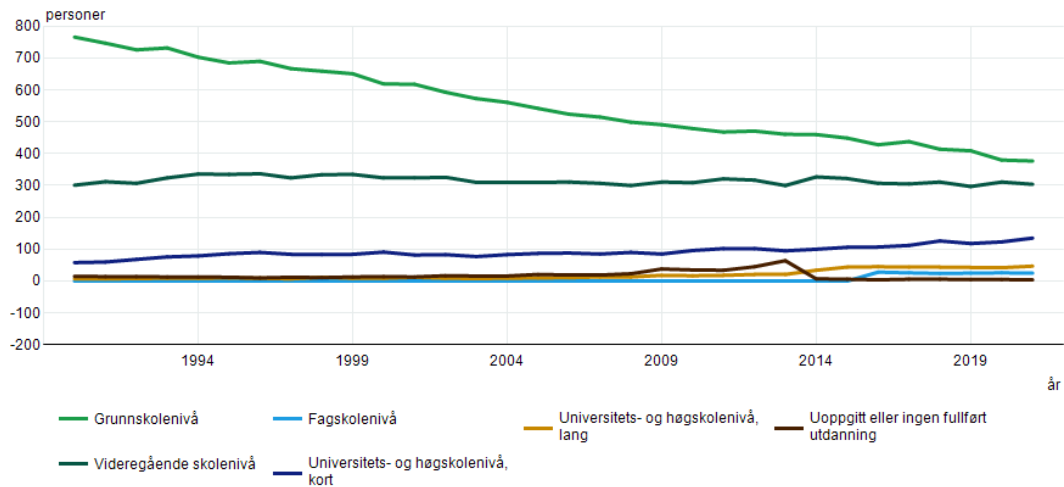
Vi ser at det er stor nedgang i de yngste aldersgruppene siden 2000 og at det kan forventes å vedvare. Det er mindre utslag blant de eldre aldersgruppene, men de vil øke frem mot 2042.

Utdanningsnivå

Figur 16 viser utviklingen i befolkningens utdanningsnivå mellom 1990-2021. Andel innbyggere med grunnskolenivå som høyeste utdanning har gått jevnt nedover i perioden, men det er fortsatt den største utdanningsgruppa i kommunen. Andelen med videregående skole som høyeste nivå er så å si uforandret, mens det har vært en liten økning i innbyggere med kort høyere utdanning. I kommunen er det nesten ingen innbyggere som har høyere utdanning eller fagskoleutdanning.

Figur 16: Utvikling i utdanningsnivå blant Moskenes sine innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.

09429: Personer 16 år og over, etter nivå og år. Moskenes, Begge kjønn, Personer 16 år og over.

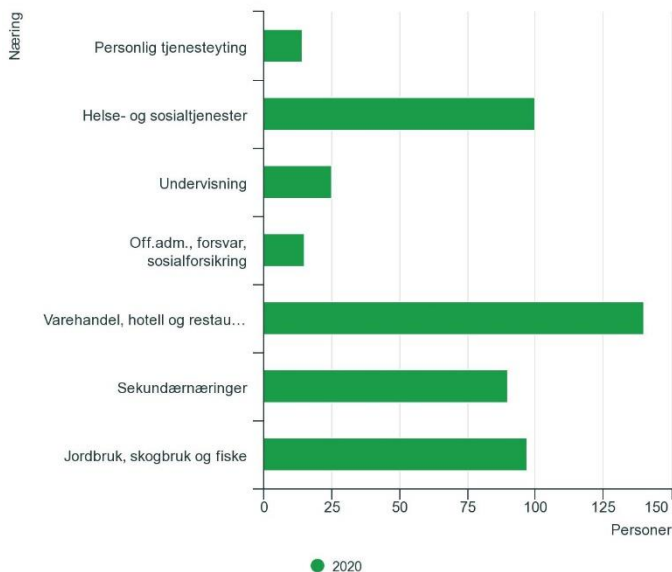


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

Figur 17: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Moskenes. Kilde: SSB.

Hva innbyggerne jobber med



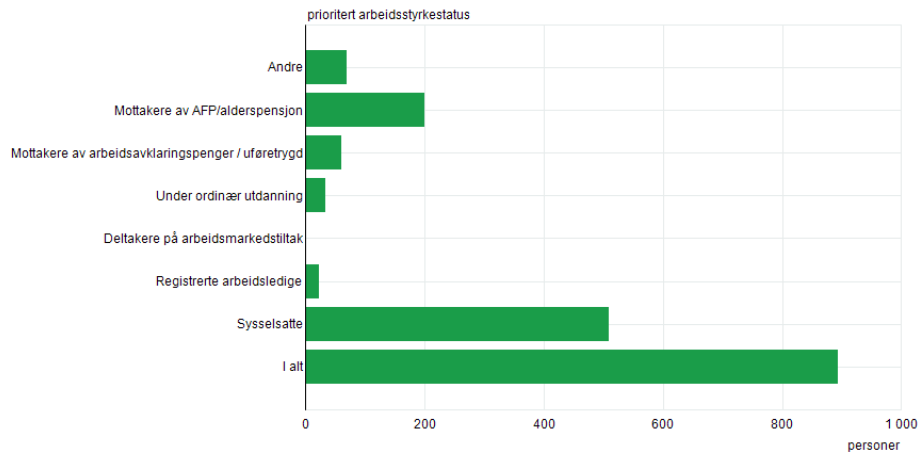
Kilde: Sysselsetting, registerbasert, Statistisk sentralbyrå

Figur 17 viser at størst andel av Moskenes sine innbyggere jobber i varehandel, hotell og restaurant, noe som tyder på at Moskenes er en større turistkommune enn Værøy og Røst. Til forskjell fra Værøy er det også flere som jobber i fiskeri enn i sekundærnæringene. Flere enn disse to gruppene jobber i helse- og sosialtjenester.

Arbeidsstyrkestatus

Figur 18: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Moskenes. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Moskenes, 2021.

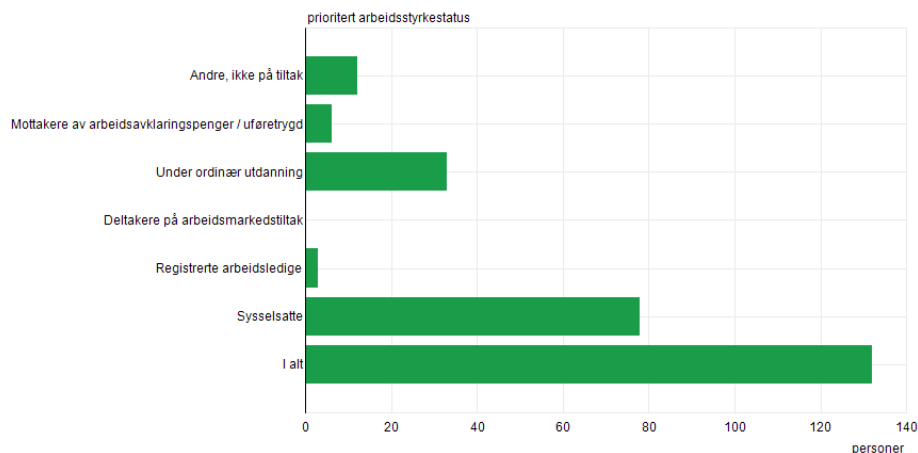


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Rundt halvparten av kommunens innbyggere over 16 år er sysselsatt, som Figur 18 viser. En relativt stor andel av befolkningen mottar AFP eller alderspensjon. Som del av befolkningen er det også forholdsvis mange innbyggere som mottar andre ytelser, jmf. figuren under som også viser at det er mange unge i den gruppa som ikke er sysselsatt eller under utdanning i forhold til andel unge i befolkningen.

Figur 19: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Moskenes. Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Moskenes, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Figur 19 viser at en stor andel av Moskenes sine innbyggere i alderen 16-29 år er sysselsatte, mens omtrent 1/3 er utdanning. Gitt folketallet i kommunen er det likevel forholdsmessig mange unge som mottar arbeidsavklaringspenger/arbeidsledighetsstrygd, uførestønning eller står under kategorien 'andre'.

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Moskenes kommune har 979 mennesker boende i kommunen 4 kvartal 2022. Kommunen har hatt en jevn befolkningsnedgang siden 1970-tallet, men utenlands innvandring har i noe grad motvirket utviklingen. Kommunen vedtok [planprogram for kommuneplanens samfunnsdel](#) i 2020 men har ikke vedtatt selve kommuneplanen. [Planstrategien for perioden 2020-24](#) ble vedtatt i 2020. Et perspektiv her er livskvalitet (s.4):

Utvikling av lokalsamfunnet: En attraktiv kommune for innbyggere og besøkende, et variert arbeidsplasstilbud og rike kulturopplevelser "Det gode liv".

Planstrategien viser nedgang i befolkningstall frem mot 2040. Samtidig er enkelte yrkesgrupper i vekst, så som innen reiseliv. Kommunen sysselsetter flest innen helse og sosiale tjenester, samt undervisning. Utfordringsområdene som kommunen har identifisert handler som i andre kommuner i Lofoten om befolkningsutvikling, kompetanse og attraktivitet, men også tjenesteyting, samhörighet og folkehelse (planstrategi 2020-24, s.5):

- Beholde og øke folketallet i kommunen
- Nærings- og arbeidsutvikling, infrastruktur og samferdsel
- Bli en attraktiv bostedskommune
- Bærekraftig samfunn og økonomi – til å sikre god kvalitet og nødvendige tjenester til innbyggerne
- Sikre kompetent arbeidskraft
- Styrke samholdet i kommunen, skape en «vi-følelse»
- Opprettholde det aktive og gode fiskeri- og fangstmiljøet i kommunen
- Utnytte den digitale teknologi i tjenesteproduksjonen
- Forebygging blant alle aldersgruppene i kommunen

Selv om SSBs befolkningsprognoser for Moskenes sannsynligvis er for positive, mener kommunen det bør utvikles boliger for å huse tilflyttere. Korttidsmarkedet er en utfordring i kommunen og i regionen.

I økonomiplanen heter det at skole og barnehage må belage seg på nedskalering som resultat av sviktende befolkningsvekst og lave barnefødsler i årene fremover. Moskenes kommune er på ROBEK og i økonomiplanen diskuteres det nedlegging av bibliotek.

Nedskjæringer i en kommune foregår i første linje på de ikke-lovpålagte oppgavene, men disse kan ha en negativ innvirkning på kommunens attraktivitet mht. bolyst og rekruttering.

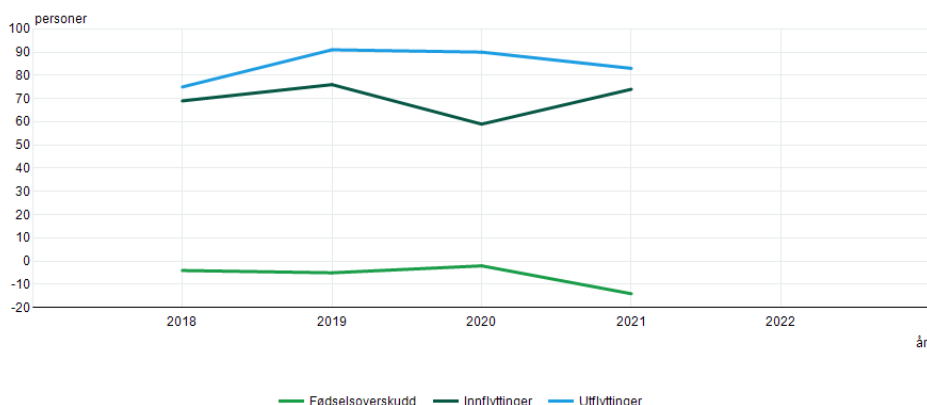
3.4 Befolknings- og kompetanseprofil Flakstad kommune

Befolkningsutvikling

Figur 20 nedenfor viser befolkningsutviklingen i Flakstad mellom 2018 og 2021. Vi ser at fødselsunderskuddet har økt i perioden. Mens det er flere utflyttinger enn innflyttinger i perioden, har det vært en økt innflytting til kommunen mellom 2020 og 2021.

Figur 20: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Flakstad 2018-2022. Kilde: SSB.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Flakstad.

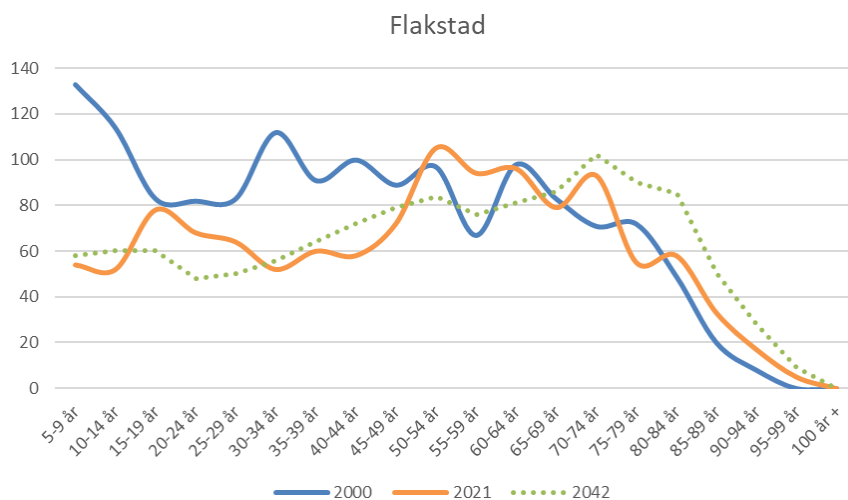


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivninger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 21, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Figur 21: Befolkningsframskriving Flakstad (2000-2042). Kilde: SSB.



Høye fødselsrater i 2000 sammenlignet med i 2021 har gitt en større andel unge innbyggere enn hva som ellers ville vært tilfellet. Det er som for de andre Lofotkommunene en aldrende befolkning i Flakstad, og andelen eldre vil øke frem mot 2042.

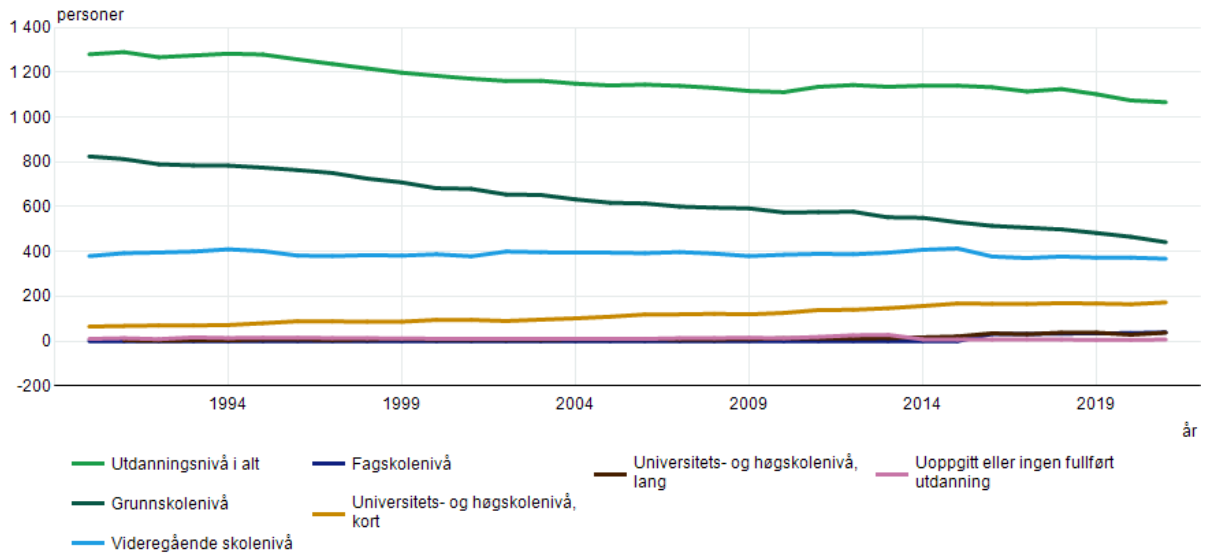
Utdanningsnivå

Utdanningsnivået i Flakstad er kjennetegnet ved en jevn nedgang i andelen med grunnskolenivå, og en jevn andel av innbyggere med videregående skole som høyeste utdanningsnivå (Figur 22). Økningen har skjedd blant innbyggere med kort universitets- og

høgskoleutdanning. Det er likevel høyest andel innbyggere med grunnskolenivå som høyeste utdanningsnivå.

Figur 22: Utvikling i utdanningsnivå blant Flakstads innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.

09429: Personer 16 år og over, etter nivå og år. Flakstad, Begge kjønn, Personer 16 år og over.

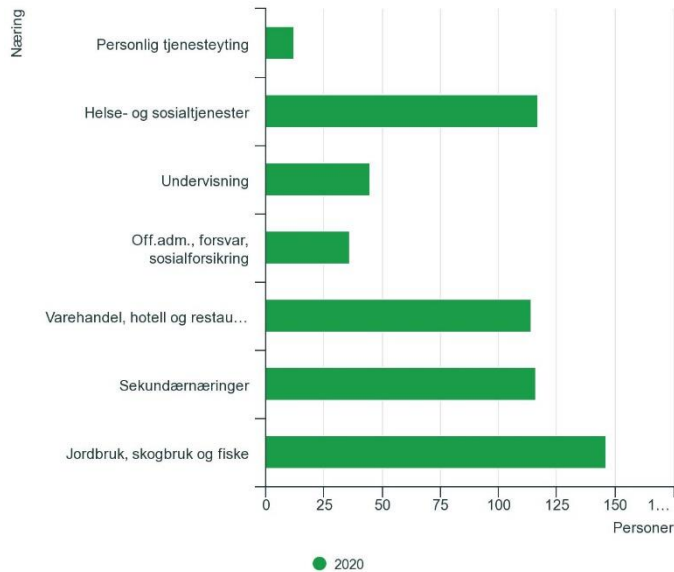


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

Figur 23: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Flakstad. Kilde: SSB.

Hva innbyggerne jobber med



Kilde:

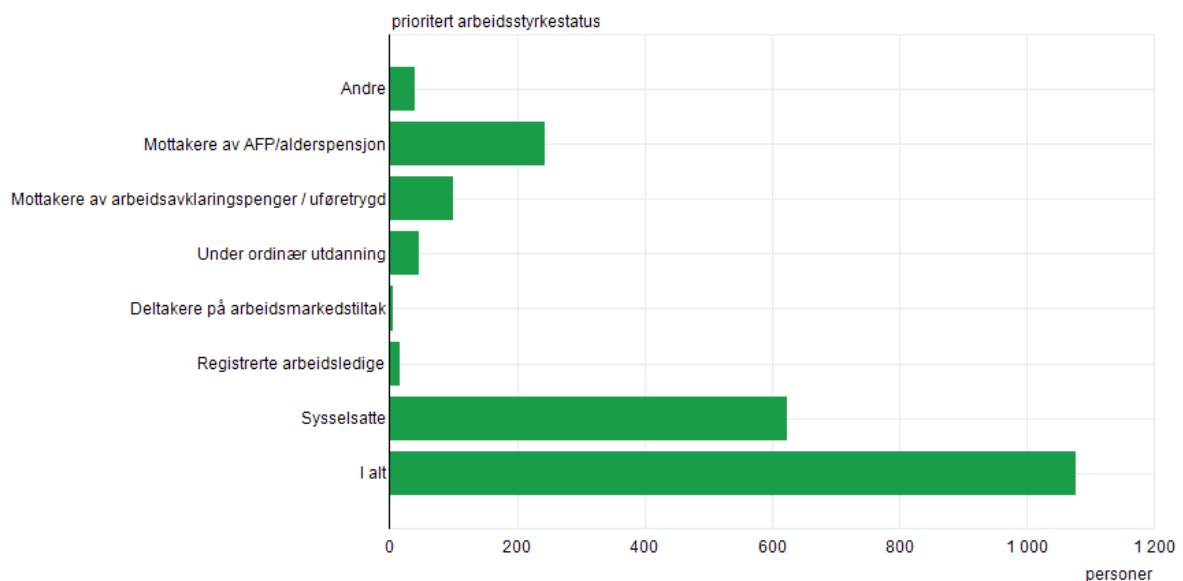
Sysselsetting, registerbasert, Statistisk sentralbyrå

Figur 23 viser en jevnere fordeling i yrkesprofil sammenlignet med kommunene vest for Flakstad. Flest innbyggere jobber innenfor jordbruk og fiskeri, mens det er omtrent like store andeler som jobber innenfor helse- og sosialtjenester, varehandel, hotell og restaurant og sekundærnæringer. Det vitner om et noe mer differensiert arbeidsmarked.

Arbeidsstyrkestatus

Figur 24: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Flakstad. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Flakstad, 2021.

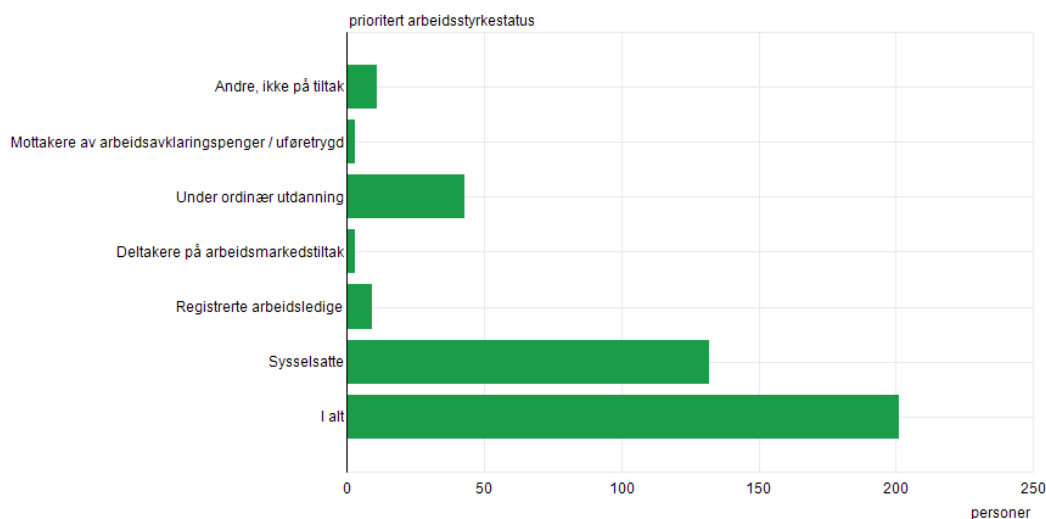


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 24 viser hvordan den voksne befolkningen fordeler seg etter status på arbeidsmarkedet. Nesten halvparten av innbyggerne er sysselsatt, mens en relativt stor andel mottar AFP eller aldersperson.

Figur 25: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Flakstad.
Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Flakstad, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Figur 25 viser at blant de 200 innbyggerne i Flakstad mellom 15 og 29 år er rundt 130 sysselsatte, og mindre enn 1/4 er under utdanning. Det er ikke mange unge i arbeidsmarkedstiltak eller arbeidsledige, mens enkelte unge er i kategorien 'andre'.

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Flakstad kommune hadde ved fjerde kvartal 2022 et innbyggertall på 1220. På samme tid i 2018 bodde 1292 personer i kommunen. Flakstad kommune trekker på bakgrunn av innspillsrunder blant befolkningen fram samhørigheten i lokalsamfunnet som en styrke det skal bygges videre på i utviklingen ([kommuneplanens samfunnsdel 2019-31](#), s.6):

Visjonen «Flakstad – med plass til alle!» er blitt til gjennom innspillsprosesser, og stemt frem av innbyggerne i en avstemning på nett. Visjonen peker på viktige verdier ved Flakstad-samfunnet som trekkes frem av innbyggerne: raushet, samhold og dugnadsvilje. Og den viser til at alle skal være velkomne, bli tatt godt i mot og trives i Flakstad – både som fastboende, nytilflyttere og besøkende.

Denne visjonen springer også ut fra det overordnede utfordringsbildet definert i kommuneplanens samfunnsdel (2019-31), som dreier seg om næringsutvikling og arbeidsplasser samt håndtering av turiststrømmen, i tillegg til folketall og demografi (s.4):

I likhet med mange andre distriktskommuner står Flakstad overfor store demografiske utfordringer. Å stabilisere folketall og sikre fremtidig vekst for en bærekraftig samfunnsutvikling, er derfor den overordnet viktigste utfordringen for videre utvikling av Flakstadsamfunnet i fremtiden.

I et intervju med næringssjef identifiseres aldring, fraflytting og mange fremmedarbeidere som ikke har bostedsadresse i kommunen som utfordringer. Næringssjefen tror ikke at det er realistisk med sterk befolkningsvekst i kommunen og mener man bør planlegge realistisk for befolkningsutviklingen, som ifølge Telemarksforskning vil fortsette nedover i årene som følger.

Som i de andre kommunene er boligmarkedet for nytilflyttere og midlertidig arbeidstakere en utfordring. Det er ifølge næringssjefen vanskelig å få folk til å prøvebo i kommunen, og i mellomtiden flytter mange fra kommunen. Han peker på at boligene som tilflyttere kan leie mens de prøvebor Lofoten må være attraktive med høy standard. Han forteller at kommunen har leid ut sokkelleiligheter til for lav pris, men ikke gir midler til vedlikehold. Kommunen må løfte leiemarkedet litt i pris på grunn av vedlikeholdskostnader, men også på grunn av konkurranse, mener han.

Når det gjelder næringslivsstruktur sier følgende sitat, gjengitt i samfunnsplanen: «*Det er tre ting som er viktig for Flakstad: Fisken, fisken og fisken*». Videre sies det: «Ny teknologi, som elektrifisering av fiskeflåten er på vei inn, noe som kan gi grunnlag for å utnytte konkurransefortrinn knyttet til bærekraft og kvalitet innen flere næringer». I samfunnsplanen står det at Flakstad skal være ledende i det grønne skiftet i fiskerinæringen.

I de siste årene har reiselivet utviklet som en viktig næring og kommunen og 73 prosent av de spurte i kommunens spørreundersøkelse mener at man bør satse videre på denne næringen. Det er stort fokus på bærekraft i turismeutviklingen i samfunnsplanen når det gjelder produktutvikling og besøksforvaltning og man ønsker mer FoU-samarbeid om dette.

En tredje næring som blir definert som viktig, er jordbruk for å ivareta kulturlandskapet. Samtidig stimuleres det til tilleggsnæring som kan styrke opp under kommunens reiselivssatsing.

Det jobbes en hel del med å styrke stedsattraktivitet i kommunen. Ny skole er bygd for å symbolisere satsning på barna, det kommer også mest sannsynlig en ny flerbrukshall. I tillegg blir biblioteket en viktig samlingsplass. Ifølge næringssjefen ønsker han en kveldsøkonomi med tilbud etter arbeidstid som kino og pub. I dette arbeidet ønsker han også å inkludere de midlertidige arbeiderne.

Når man oppsummerer samfunnsplanen kan man si at kommunens satsningsområder for å tiltrekke seg arbeidskraft er å være ledende i det grønne skiftet, både når det gjelder elektrifiseringen av kystflåten og i arbeidet med besøksforvaltning relatert til reiselivet. Man ønsker også å fokusere på omdømmebygging. Det er liten grad av grønn kompetanse i kommunen forteller næringssjefen, og det er svært vanskelig for kommunen å tiltrekke seg kritisk kompetanse slik som leger.

Når det gjelder energisituasjonen i kommunen så er det slik at kystflåten planlegges elektrifisert, men i kommunen har man både hvitfisk og rødfiskproduksjon og mye av dette går på hjul ned til Europa – så man spør seg hvor økologisk bærekraftig dette blir i sum. Videre planlegger kommunen å elektrifisere sin bilpark. Et fremtidig problem vil kunne være at det ikke er nok kapasitet på strømmettet.

3.5 Befolknings- og kompetanseprofil Vestvågøy kommune²

Befolkningsutvikling

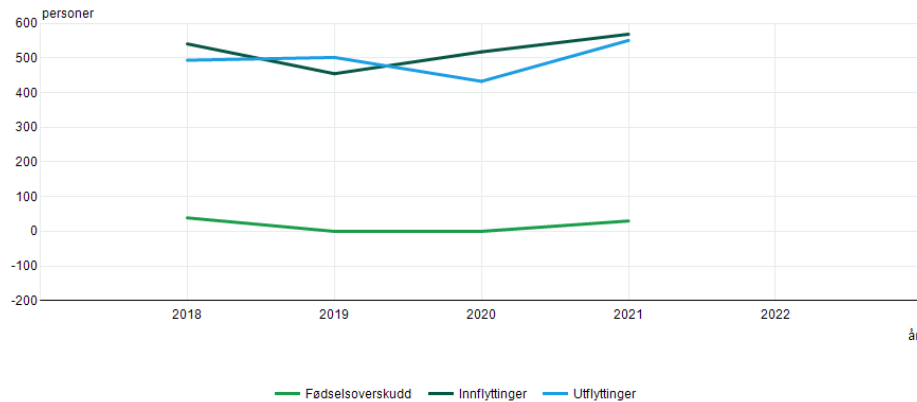
Befolkningsveksten i Vestvågøy har vært relativt stabil i mange tiår. Folkenedgangen på 1980-tallet hadde sin årsak i flere utflyttinger enn innflyttinger. På 1990- og 2000-tallet var det rimelig stabile forhold mellom inn- og utflytting, mens innflyttingen har vært betraktelig

² En del av materialet er hentet fra Vestvågøy kommunes Kunnskapsgrunnlag 2022.

høyere enn utflyttingen siden 2011. Veksten siden 2015 kan i stor grad tilskrives innvandring. Som Figur 26 viser, er det et knapt fødselsoverskudd etter 2018, mens inn- og utflyttinger har fluktuert i treårsperioden, men innflyttingen har jevnt over vært større enn utflyttingen.

Figur 26: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Vestvågøy 1982-2021. Kilde: SSB, Tabell 06913.

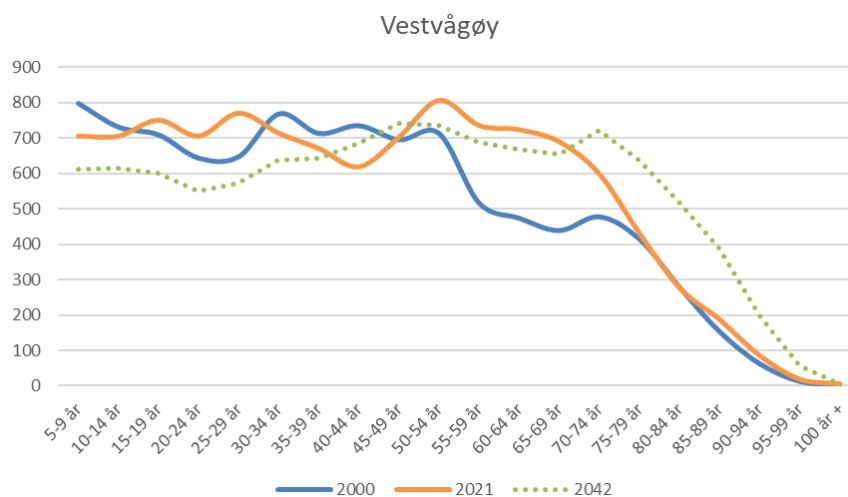
06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Vestvågøy.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

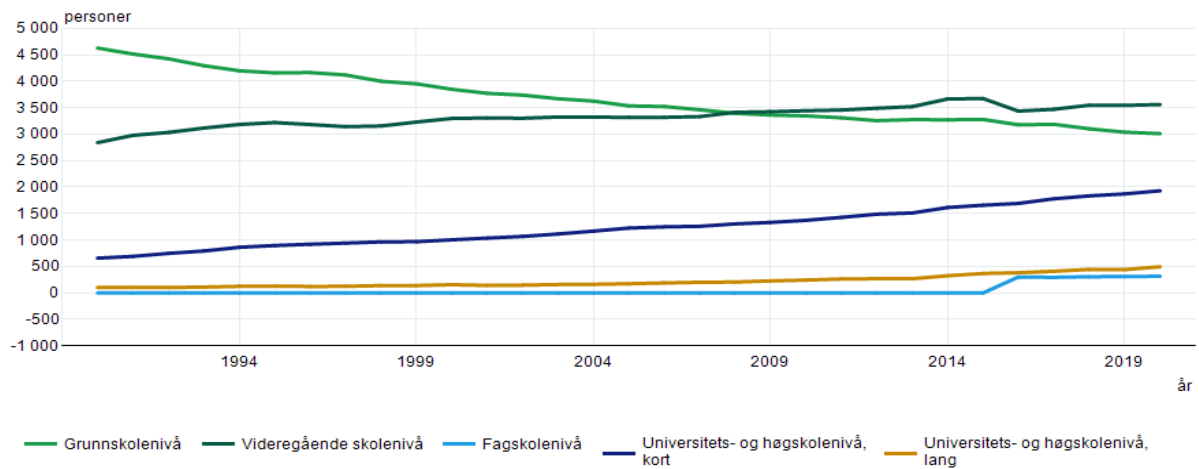
Figur 27: Befolkningsframskriving Vestvågøy (2000-2042). Kilde: SSB.



Ifølge SSBs befolkningsframskrivinger er det liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 27 der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Utdanningsnivå

Figur 28: Utvikling i utdanningsnivå blant Vestvågøys innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB.

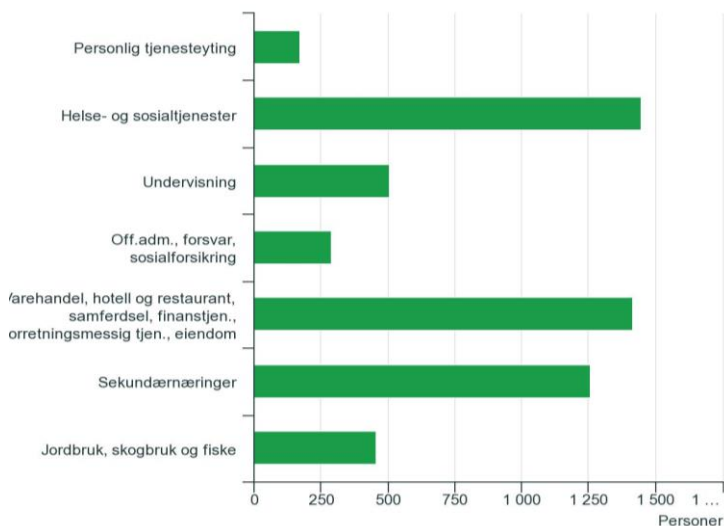


Figur 28 viser utvikling i utdanningsnivå i Vestvågøy mellom 1990 og 2019. Vi ser at utdanningsnivået har økt i perioden. Økningen har vært størst i gruppen med personer som har universitets- og høghskoleutdanning på bachelornivå.

Stadig færre har grunnskole som høyeste utdanningsnivå. Samtidig har vi relativt sett mange flere med dette nivået sammenlignet med fylket og landet for øvrig. Mens 33 prosent av befolkningen (over 16 år) i Vestvågøy hadde grunnskole som høyeste utdanningsnivå i 2019, var andelen for Nordland 30 prosent og for landet 25 prosent.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

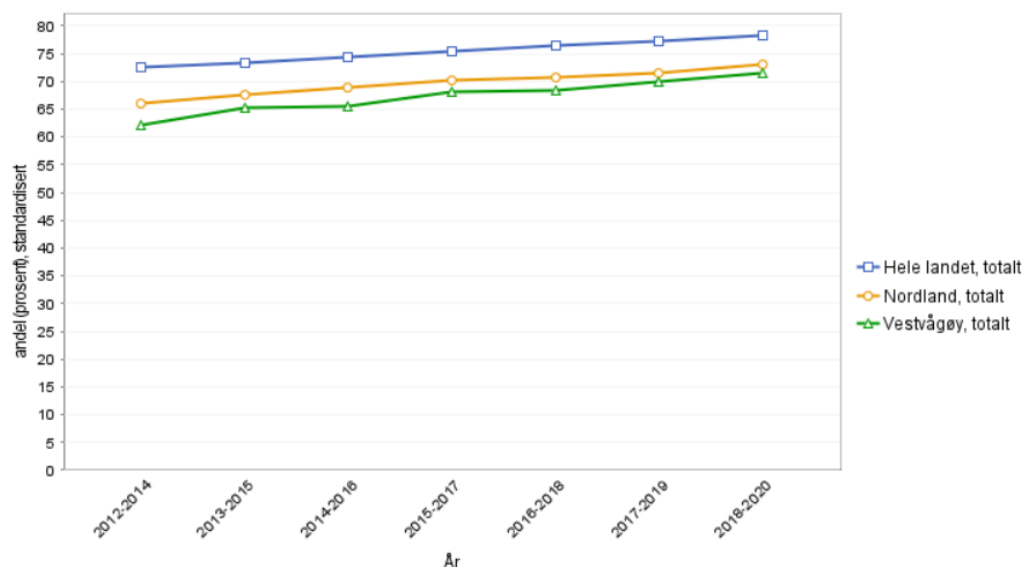
Figur 29: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.



I Vestvågøy er det omtrent like store andeler sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester som i tjenestenæringene. Det er også en stor andel innbyggere som arbeider innenfor sekundærnæringer. Fordelingen på yrkesgrupper i Vestvågøy reflekterer Leknes sin rolle som regionssenter.

Gjennomføring i videregående skole

Figur 30: Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommnehelsa.



Blant ungdommene i Vestvågøy var det 28 prosent av dem som ikke fullførte videregående opplæring i perioden 2018-20 (Figur 30). Dette er høyere enn både fylkes- og landsgjennomsnittet. I Vestvågøy var frafallet blant elever med foreldre som har grunnskole som høyeste fullførte utdanning på 36 prosent i 2018-20, mens frafallet blant elever der foreldrene har høyere utdanning var på 19 prosent (Kilde: Kommnehelsa.no).

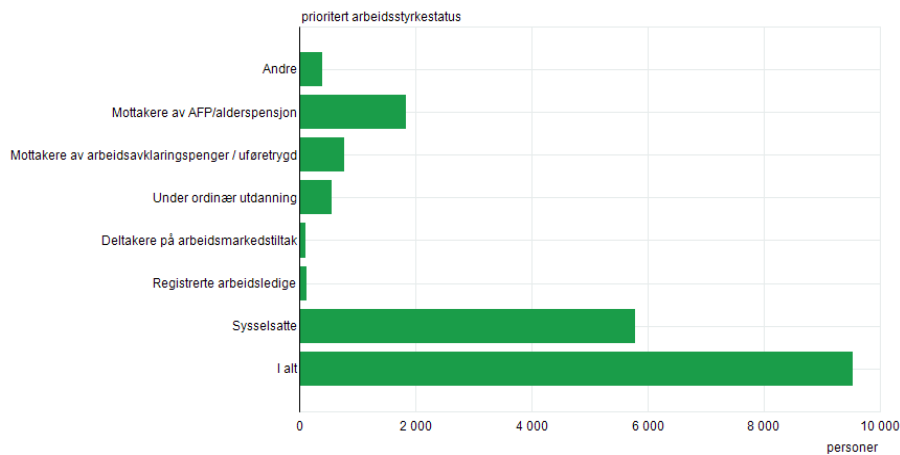
Arbeidsstyrkestatus

Som vist i Figur 31 er litt over 60 prosent av Vestvågøys innbyggere i yrkesaktiv alder sysselsatte, og nesten 20 prosent er mottakere av AFP/alderspensjon. Rundt åtte prosent av den yrkesaktive delen av befolkningen mottar AAP eller uføretrygd, og rundt fire prosent er registrert med status 'Andre, ikke på tiltak'.

Vestvågøy har litt høyere arbeidsledighet sammenliknet med fylket og landet. Generelt er arbeidsledigheten høyere blant menn enn blant kvinner, og den er høyere blant yngre arbeidstakere. Arbeidsledigheten økte markant fra 2018 til 2019, for så å bli lavere i 2020 enn nivået var i 2019, da den var på rundt 1,8 prosent. Denne lave andelen er likevel over både landsgjennomsnittet og fylkessnittet.

Figur 31: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Vestvågøy. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Bosatte, 15 år eller eldre, Vestvågøy, I alt, 2021.

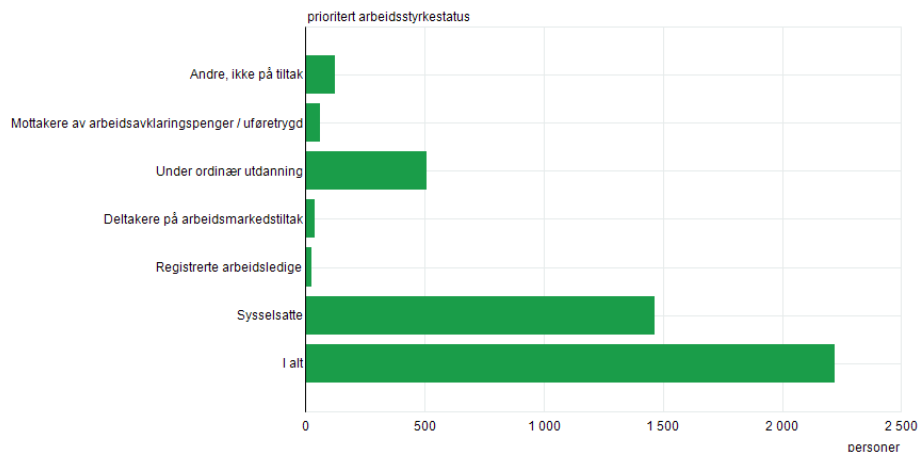


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Av Vestvågøys innbyggere i alderen 15 til 29 år er 66 prosent sysselsatt og 23 prosent under utdanning (Figur 32). 61 personer, eller 2,7 prosent av innbyggerne i denne aldersgruppen, mottar AAP eller uføretrygd. 5,5 prosent er registrert under kategorien 'Andre, ikke på tiltak', som blant annet inkluderer mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønad, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Figur 32: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Vestvågøy. Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Vestvågøy, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Vestvågøy kommune hadde 11 551 innbyggere i 2. kvartal 2022. Kommunen har over lengre tid hatt en svak befolkningsvekst grunnet innvandring, men i 2022 var det en marginal nedgang. Vestvågøy er den største kommunen i Lofoten og er en av Nordlands største landbrukskommuner. Kommunesenteret Leknes er regionsenter og handel, bygg og anlegg er viktige næringer. I ordførers innledning til kommuneplanen står det i den sammenheng at Vestvågøy er i en positiv utvikling (Kommuneplanens samfunnsdel 2017-31, s.2):

Som regionsenter og kommune er vi et naturlig midtpunkt i Lofoten. Aldri før har kommunen hatt så mange tilbud og levert et så bredt tjenestetilbud til befolkningen som vi gjør i dag. Mange nyskapende prosjekter er realisert, og næringslivet viser investeringsvilje og er optimister på vegne av kommunen og regionen.

Vestvågøy kommune har et oppdatert planverk, med pågående og forenklet rullering av kommuneplanens samfunnsdel og arealdel fra 2020. For disse planene er bærekraft og folkehelse overordnede prinsipper, som følges opp i fire kommunedelplaner som alle er rullert i 2020: kultur, næring, oppvekst og helse og omsorg. Kommunen jobber pt. med planer for bolig, kulturminner, naturmangfold, klima og energi.

Det overordnede utfordringsbildet som det pekes på i kommunens kunnskapsgrunnlag i 2022 er bærekraftig utvikling, sosial ulikhet og kompetanse:³

- Kommunen har mye å gå på for å få til en **bærekraftig utvikling**, særlig innen klima og miljø
- **Sosial ulikhet** i kommunen gjør seg utslag i helseforskjeller, ulike ressurser og muligheter, samt ulik bruk av tilbud og tjenester
- Det er behov for å sikre og øke **kompetanse**-nivået, både i kommunen generelt, og i kommuneorganisasjonen.

Stedsutvikling, møteplasser og kulturtilbud

Kommuneplanens samfunnsdel peker på at hele kommunen skal være attraktiv med gode lokalsamfunn i bygdene, tettstedene og byen Leknes. Den største satsingen på området er opprusting av byens hovedgate, der nytt kulturhus med bibliotek ble åpnet i 2017. I kommunens utfordringsdokument for 2022 er utfordringene for by- tettsted- og bygdeutvikling at kommunen mangler gode møteplasser, at boligmarkedet må diversifiseres, at det (lokal-)demokratiske engasjementet i Vestvågøy er forholdsvis lavt og at kulturaspektet i for liten grad er integrert i kommunens stedsutviklingsarbeid. Områdeplanen Byplan Leknes er planlagt for politisk behandling våren 2023. Planen skal i henhold til planprogrammet vektlegge bymessig kvalitet, sosiale møteplasser og effektiv arealbruk. I økonomiplanen for 2022-25 er det avsatt midler til mulighetsstudier for bærekraftig tettstedsutvikling i de tre tettstedene Ballstad, Stamsund og Gravdal.

Kulturområdet har gjennomført et tiltak med en felles digital plattform for å synkronisere de innbyggertilbudene som finnes i kommunen. Dette tiltaket vil vise aktiviteten og tilbud i kommunen, og er et mål på bostedsattraktivitet. Samtidig er det sosiale ulikheter i hvem som kan benytte seg av fritidstilbud (Berge mfl. 2019).

I økonomiplanen (2022-25) er det politisk bestilt å utvikle et tiltak som sikrer at barn og unge i lavinntektsfamilier kan delta i fritidsaktiviteter innen idrett og kultur. Et slikt tiltak retter fokus på levekårsproblemer og barnefattigdom i kommunen.

Investeringer som øker attraktiviteten er nytt folkebad og idrettshall, videre opprustning av hovedgata på Leknes, investering i infrastruktur og oppgraderinger av skoler og barnehager.

Kompetanseutvikling

Kommuneplanens samfunnsdel sitt satsingsområde Utviklingskommunen, målbærer at kommunen skal vektlegge faglig dyktighet, sikre innovativ organisasjonsutvikling og strategier for å rekruttere og beholde dyktige arbeidere, ha allsidig kompetanse og vektlegge

³ Kunnskapsgrunnlag 2022, kommunedirektørens innledning, [Fremsikt](#). Besøkt 06.04.23.

faglig utvikling, og ha rett og mangfoldig kompetanse på rett plass. I 2021 ble det igangsatt et arbeid med *kompetanseplan* (for kommuneorganisasjonen), men der er det uklart status per 2023. På området er et relevant tiltak i økonomiplanen 2022-25 å gjennomføre obligatorisk sluttsamtale i kommuneorganisasjonen. Resultatene skal gjennomgås i kommunedirektørens ledergruppe, og erfaringer tas med i videre rekrutteringsarbeid.

Vestvågøy kommune har særlig lagt vekt på rekrutteringsarbeidet innen helse- og omsorgssektoren. I Kommunedelplan for *helse og omsorg vedtatt i 2021* er viktige målområder å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse, med flere hele stillinger. I *økonomiplanen (2022-25)* er et tiltak som følger dette målet opp at helse- og omsorgssektoren skal satse på kompetanseheving over flere år og at det skal utvikles en rekrutteringsstrategi. Etablering av velferds- og mestringsteknologi i helse- og omsorgstjenestene skal også prioriteres.

Næringsutvikling

I kommunedelplan for *Næring og verdiskaping (2021-30)* er relevante målområder nyrekruttering i fiskeri og landbruk, utvikling av reiselivet, sysselsetting av innvandrere, bygge opp kompetansemiljø i alle næringer, flere studieplasser innenfor høyere utdanning, lokal forskningsaktivitet, utvidet fagopplæring, lærlingeplasser og etablering av kompetansearbeidsplasser. På næringsområdet avsettes midler til næringsfondet, som nærings sjefen beskriver som et av kommunens viktige virkemidler. Et rekrutteringsprosjekt i landbruket har blant annet fått bevilgning i senere tid. I *økonomiplanen (2022-25)* investeres det i havn, som øker næringslivets konkurransekraft. Av klimatiltak investeres det i klimatilpasning av vei og på havn.

Vi har intervjuet Vestvågøys nærings sjef, som påpeker at kommunen har begrensede virkemidler for grønn omstilling av næringslivet. Kommunen er en støttespiller gjennom havneutvikling, samt gjennom bruk av næringsfond, som han mener er et viktig verktøy for å komme i «utviklingsdialog» med bedrifter. Fondet gir kommunen mulighet til å påvirke i grønn eller blå retning. Uten denne type virkemidler kan kommunen bli uinteressant for næringslivet. Næringsnettverket i Lofoten har stilt spørsmål til fylkeskommunen om å gjenoppta tilskuddsordningen for næringsfond.

Landbruk

Forøvrig har kommunen liten påvirkning på rekruttering til sektorer som fiskeri og landbruk. Samtidig har det vært forsøk på å støtte opp om overgang til fornybar energi i landbruksnæringen. Hittil lave strømpriser i Nord-Norge har imidlertid hindret støtte fra Innovasjon Norge til solcelleanlegg. Da står, som nærings sjefen sier, også nordnorsk landbruk uten muligheten for utprøving. Det får betydning for fornybarsatsingen i det nordnorske landbruket for fremtiden. Nærings sjefen mener det kanskje kan bli bedriftsøkonomisk lønnsomt dersom gårdene får produsere strøm og sende overskuddsenergi på nett med egen tariff, som kommunene og kraftselskapet godkjenner. Hvis Innovasjon Norge støtter dette, kan gårdene få inntjening gjennom kraftproduksjon, tenker nærings sjefen.

Havn og verft

Når det gjelder havneprosjekt har den sentrale havnen på Leknes et ENOVA-støttet prosjekt om å utvikle landstrøm, som er enklere å løse med denne havnas sentrale lokalitet.

I fiskeveret Ballstad er det en større utvikling der utfordringen er avstanden til hovednettet, og der næringsaktører er avventende på grunn av anleggskostnadene, som kan tilfalle den som etablerer seg først med landstrøm. Skipsverftet Ballstad Slip er et hundreårig verft med et førtitalls ansatte på Ballstad, som pt. bygger ut med hybrid installasjon. Verftet deltar i prosjektet ZeroKyst, som har en bevilgning på rundt 120 millioner kroner. Ballstad Slip skal hybridisere og elektrifisere båter, med mål å bygge om ti eksisterende fartøy til hybride

løsninger, eller montere slike løsninger i nybygg. Denne omstillingen krever mer kompetanse, og per i dag har bedriften fire lærlinger, som følges opp av Tenk Lofoten. Bedriften bistår lærlinger og bedrifter med å koordinere og kvalitetssikre utdanningsløpet fram mot fagbrev. Den samarbeider med bedrifter og skoler for rekruttering til yrkesfag som bedriftene i Lofoten trenger for å skape utvikling og vekst.

Andre næringer

Distriktene har lav utviklingstakt innenfor vekstnæringene kunnskapsintensive forretnings tjenester. Her ønsker kommunen at tjenestene kan kjøpes lokalt, og noen aktører har etablert seg, slik som arkitektkontorer. De er bærekraftorienterte, selv om de ikke yter direkte grønne tjenester. Næringssjefen ser ikke bitcoin- og datasentre som en grønn løsning.

Kommunens tilretteleggende rolle

Næringssjefen trekker ellers fram at kommunens viktigste virkemidler er tjenester og tilrettelegging for bolyst gjennom funksjoner slik som bolig, skoler og barnehager. Han mener likevel at kommunen ikke er god nok på å tilrettelegge for disse funksjonene og til å bruke de fortrinnene den har. Han tror kommunen kan miste tilflyttere fordi den ikke er god nok på tilrettelegging. Spesielt er det mangel på boliger på utleiemarkedet. Boligplanen er imidlertid under utvikling, og behandler denne type spørsmål. I økonomiplanen 2022-25 er et politisk bestilt tiltak å gjennomføre prøveprosjekt med småhus/miniboliger på tunløsninger for innbyggerne som ønsker å bo enkelt og ressursvennlig.

Innspill på verksted

Verkstedet på Leknes ble arrangert 9. november 2022. Til stede var representanter for politisk og administrativ ledelse, Elmea, næringsforeningen, Nordland fylkeskommune, Lofotrådet, rådgiver i Flakstad kommune og rådgivere fra plan, folkehelse, næring og kommuneoverlege i Vestvågøy.

En rekke tema ble trukket frem i diskusjonen, blant annet betydningen av formell utdanning og utdanningsinstitusjoner tilpasset regionalt arbeidsmarked, regional konkurranse om kompetanse, behov for nye samarbeidsformer om rekruttering i regionen og nye løsninger slik som 'Nordsjøturnusordninger'.

Videre ble betydningen av å styrke opplæringen i miljø i skolene vektlagt, og behovet for å øke kunnskap om lønnsomme, grønne investeringer for næringslivet.

Et interessant spørsmål som ble stilt var «Hvordan kan distriktskommunene henge med de store kommunene som går foran, når de store kommunene får så mye mengdetrening i å innarbeide de grønne løsningene at distriktene sinker akterut – ikke bare i ressurser, men også i erfaring?».

Utfordringer

- Distrikt, langt unna universitetene
 - Frafall i videregående skole
 - Større behov for formell utdanning i framtida
 - Kjønnforskjeller – jenter reiser ut
 - Flere eldre – kan vi la dem ta mer utdanning? Flere friske eldre? Se potensialet der?
 - Folk bør stå lenger i arbeid, det trengs mer fleksibilitet for at de eldre skal jobbe lenger
 - Aktører i regionen bør samarbeide ifht rekruttering
 - Muligheter for Nordsjø-turnus for å dekke opp arbeidskraftbehov? Det brukes i helsesektoren og flere andre steder

Attraktivitet

- Ta vare på de som er her
- Mulighet til å bo natur-nært, viktig for å få folk til å flytte hit
- Fortetting vs livskvalitet
- Dynamisk arbeidsmarked, men hvordan måle?

Kompetanse

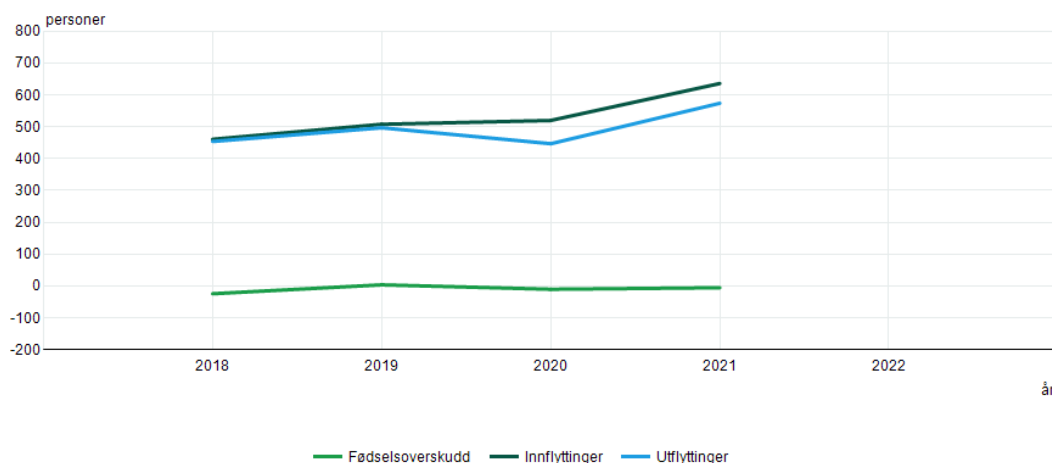
- Konkurransen om samme yrkesgrupper
- Utnytte kompetanse hos eldre
- Fleksibilitet i regelverket
- Utenforskap: Komme seg gjennom videregående
- Utdanningsprogram som ungdom og næringene ønsker
- Miljøperspektiv inn i læreplanene
- Intern kompetanse i kommuneorganisasjonen i analyse av utviklingstrekk og utfordringer

3.6 Befolknings- og kompetanseprofil Vågan kommune

Befolkningsutvikling

Figur 33: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Vågan 2018-2022. Kilde: SSB, Tabell 06913.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Vågan.



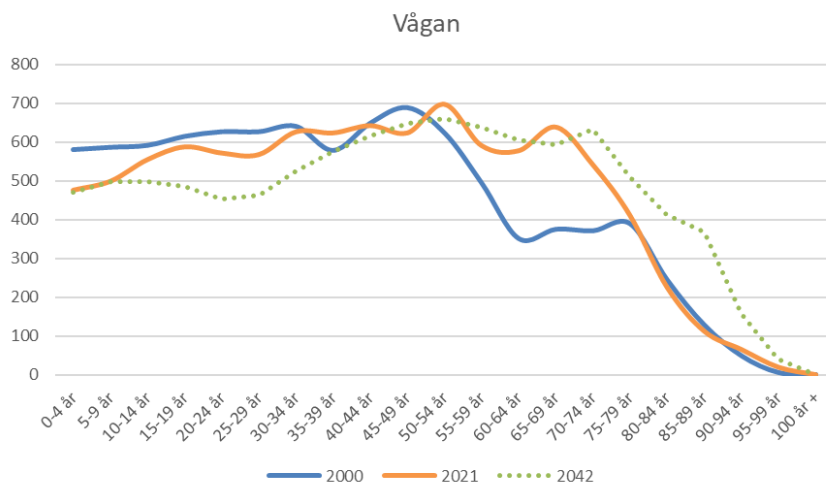
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 33 viser at det så å si ikke er hverken fødselsoverskudd eller -underskudd i Vågan. Mens det i 2018 var omtrent like mange som flyttet inn og ut av kommunen, var det mellom 2019 og 2021 flere innflyttere enn utflyttere.

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivninger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 34, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Figur 34: Befolningsframskriving Vågan (2000-2042). Kilde: SSB.

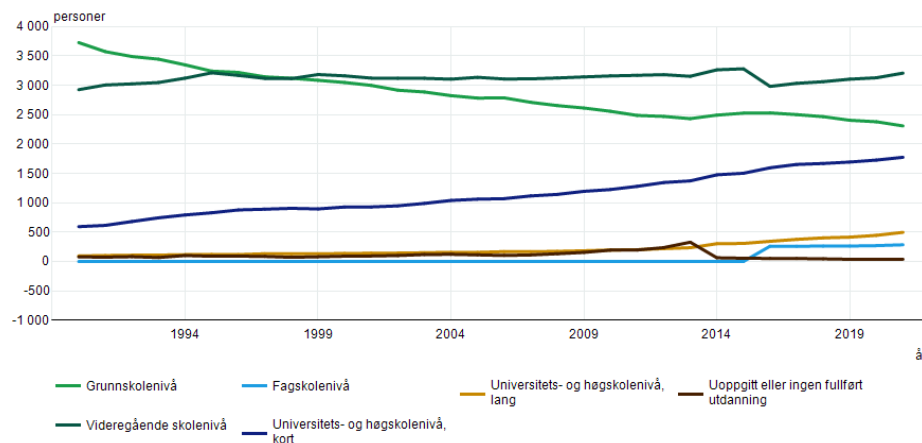


Figur 34 viser at ganske høye fødselstall i perioden 2000 til 2021 har gitt en større andel unge enn vest i Lofoten, men at de unge sin andel av befolkningen forventes å avta i årene fremover, da det blir en større andel eldre i kommunen.

Utdanningsnivå

Figur 35: Utvikling i utdanningsnivå blant Vågans innbyggere 1990-2021. Kilde: SSB, Tabell 09429.

09429: Personer 16 år og over, etter nivå og år. Vågan, Begge kjønn, Personer 16 år og over.

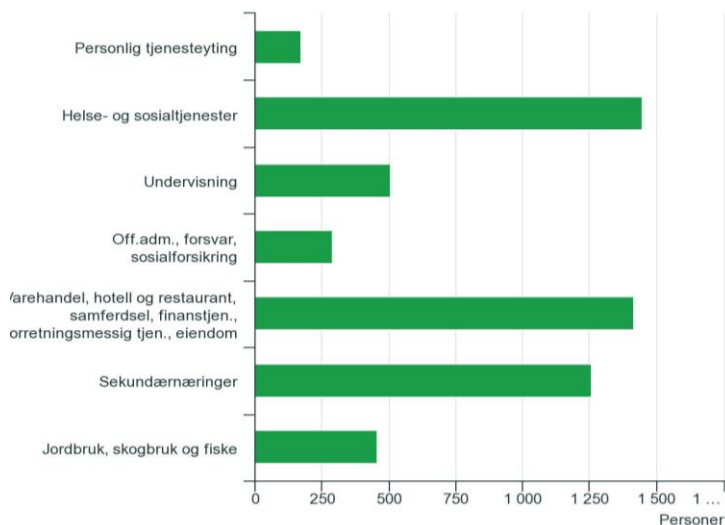


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 35 viser utvikling i utdanningsnivå i Vågan mellom 1990 og 2019. Vi ser at utdanningsnivået har økt i perioden. Økningen i utdanningsnivå har vært størst i gruppen med personer som har universitets- og høgschoolutdanning på bachelornivå. Den største utdanningsgruppa i kommunen er likevel de med videregående nivå. Det er fortsatt en stor andel innbyggere som har grunnskole som høyeste utdanningsnivå.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

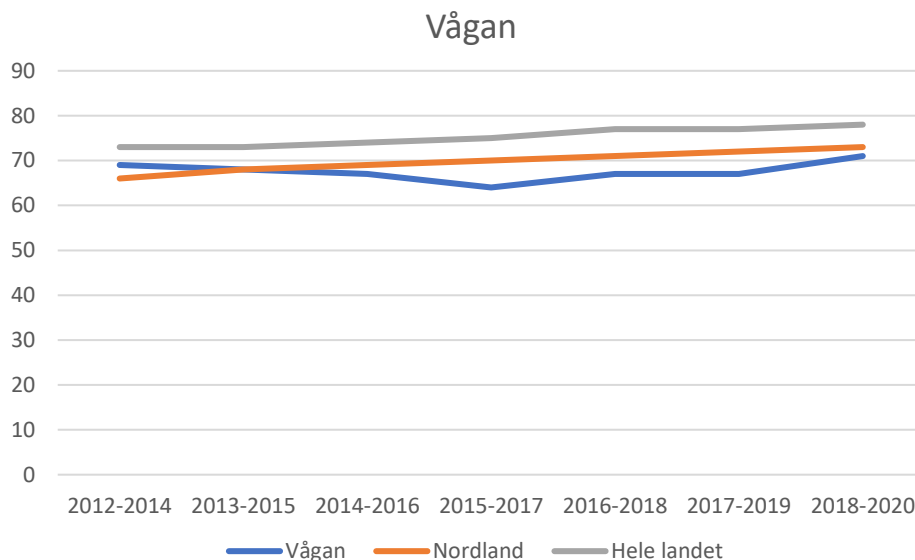
Figur 36: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Kilde: SSB.



Figur 36 viser sysselsetting per næringsgruppe i Vågan kommune. I Vågan som i Vestvågøy reflekterer fordelingen på yrkesgrupper Svolvær sin rolle som regionscenter, og nok i større grad enn Leknes, byens rolle som besøksdestinasjon. Det er som også i Vågan omtrent like store andeler sysselsatte innenfor helse- og sosialtjenester som i tjenestenæringene. Det er også en stor andel innbyggere som arbeider innenfor sekundærnæringer.

Gjennomføring i videregående skole

Figur 37: Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelsa.



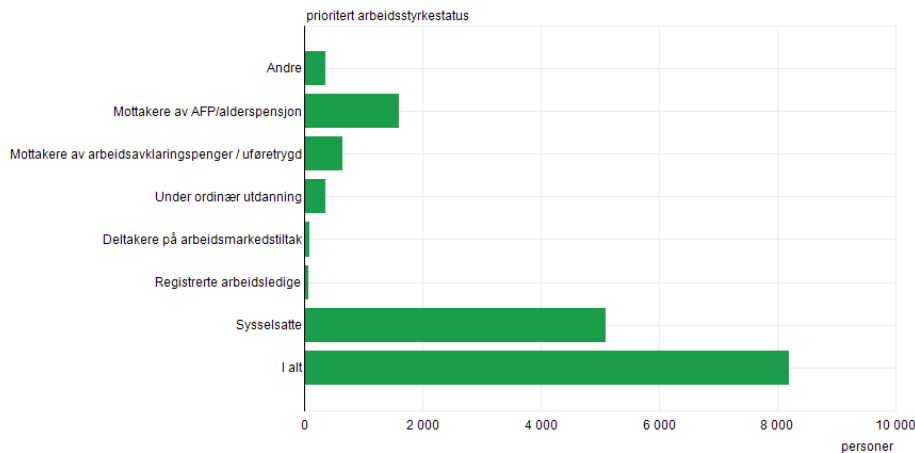
Figur 37 illustrerer at gjennomføringsnivået ligger på samme nivå i 2018-20 som i 2012-14, etter å ha vært lavere i årene mellom. Vågan ligger så vidt under fylkesgjennomsnittet, som igjen er en del under landsgjennomsnittet. Elevene i Vågan og Vestvågøy ligger på samme gjennomføringsnivå, med rundt 70 prosent.

Arbeidsstyrkestatus

Figur 38 viser av blant kommunens drøye 8000 personer over 15 år er rundt 5000 sysselsatt, mens rundt 1800 personer mottar AFP eller alderspensjon. Det er en anelig gruppe under kategorien 'andre'. Det er også en relativt stor gruppe som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd i kommunen.

Figur 38: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Vågan, 2021.



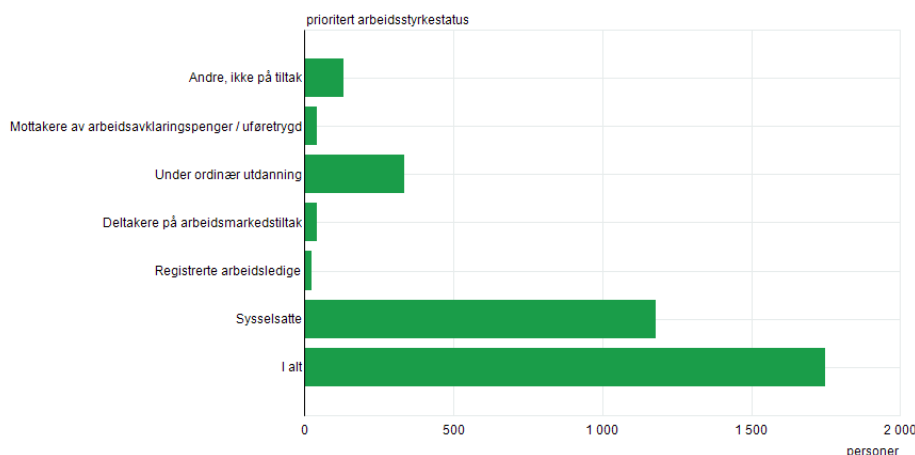
Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønad, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Figur 38 illustrerer at godt over halvparten av Vågans unge innbyggere er sysselsatt, og at mindre enn 1/4 er under utdanning. I Vågan er det relativt sett mange unge i kategorien 'andre', som gjelder mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønad, sosialhjelp eller er personer med ukjent status.

Figur 39: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Vågan. Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Vågan, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønad, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Vågan kommune har 9736 innbyggere per fjerde kvartal 2022. De siste årene har kommunen hatt en jevn befolkningsvekst på grunn av tilflytning. Det er ikke fødselsoverskudd i kommunen. I [Kommuneplanens samfunnsdel 2020-32](#) (s.4) fremheves kommunens varierte bosteder:

I Vågan finner du et stort mangfold av steder. Våre ulike tettsteder gjenspeiler variasjoner som samlet viser kommunens unike historie, lokalkultur og stedsidentitet.

I [planstrategien 2020-23](#) er utfordrings- og utviklingsmomenter for befolkningsvekst og bosetting i Vågan knyttet til stedsutvikling, attraktivitet, integrering og tjenestetilbud:

- Fokus på stedsutvikling med utvikling og vern av de unike kvalitetene vi finner i Vågan er viktig for å opprettholde og videreutvikle kommunens attraktivitet
- Fortsatt befolkningsvekst mot 2030 og 2040 krever god planlegging i forhold til boligutviklingen
- Planleggingen må sørge for at kommunen i privat og kommunalt boligmarked har god tilgjengelighet av de ulike typer boliger som det er behov for
- Videre utvikling av gode bomiljø med tilgang på sosiale aktiviteter, møteplasser og tilbud
- God integrering av alle nye innbyggere i lokalmiljøet og tilrettelegge for varig bosetting
- Kommunalt tjenestetilbud tilpasset den demografiske utviklingen i kommunen
- Varierende behov for skole- og barnehageplasser i ulike deler av kommunen
- Økende behov for eldreomsorg og helse- og omsorgstjenester
- Videre utvikling av velferdsteknologi og arbeid med kvalitetsrefomen "Leve hele livet"

Vågan med regionsenteret Svolvær, museumshuben Kabelvåg, turiststedet Henningsvær og et variert distrikt med strender, øy- og fjelldestinasjoner, er en attraktiv besøksdestinasjon. Denne styrken har en historisk og kulturell begrunnelse. Som det pekes på i kommuneplanens samfunnsdel (2020-32, s.4) har kommunen en tusenårig kultur og tradisjon for å være vertskap for besøkende. Dette bygger ifølge kommunen tette bånd mellom innbyggere og besøkende, og den vil arbeide for å skape en større varig tilflytting. For å skape tilhørighet og stedsidentitet vektlegger kommunen inkludering og integrering. Kommunen ønsker å styrke bosteds- og besøksattraktiviteten sett i sammenheng. Tilbud innen restaurant- og opplevelsesnæringene har utviklet seg på grunn av turismen, men tjener også innbyggerne, som i seg selv gir for lavt kundegrunnlag for å opprettholde dem. Stedene og det sosiale livet er motsatt en viktig del av besøksopplevelsen. En av de større utfordringene i Vågan er et trangt boligmarked. Korttidsutleie er utbredt. Familier har særlig hatt problemer med å finne seg bolig. Dette reduserer bostedsattraktiviteten til kommunen.

Livskvalitet, arbeidsmarked og et bærekraftig næringsliv

Vågan kommunes samfunnsdel ble vedtatt i 2020. Satsingsområdene er å styrke livskvalitet, arbeidsmarkedsutvikling og å tilrettelegge for et bærekraftig næringsliv:

1) Livskvalitet: Boliger, individuelle utviklingsmuligheter, universelt utformet møteplasser, muligheten til et aktivt liv i alle livsfaser og gode offentlige tilbud. 2) Godt arbeidsmarked og høy sysselsetting: Strategisk satsning på offentlig arbeidsplasser, unngå frafall hos de unge, helårsarbeidsplasser, stimulering av gründervirksomhet og utvikling av stedsuavhengige

arbeidsplasser. 3) Bærekraftig utvikling av lokalt næringsliv: God førstelinjetjeneste, utvikle gode lærlingeplasser, ivareta kulturhistoriske perspektiver på næringer som har vært historisk viktige for utviklingen av samfunnet – Fiske, jordbruk, industri og kunst og kultur.

I tillegg til næringsseksjonen i samfunnsdelen har Vågan et eget kapittel som heter «Øysamfunnet Vågan i Lofoten» som har et sterkt fokus på bevaring av økosystemet Vestfjorden. Kommunen ønsker å være et fyrtårn i kompetanseutvikling for å redusere havforurensing og marin forsøpling. Man ønsker å stimulere til stor variasjon i kystnæringene. Samtidig ønsker kommunen i størst mulig grad en lokal bearbeiding av råstoff.

Kompetanse

I et intervju med kommunens næringssjef om rekrutteringssituasjonen i kommunen legger han særlig vekt på at det er vanskelig å få lærlinger innen sentrale næringer som kokk og servitør og i mekaniske fag, særlig sveisere som det er behov for i maritim sektor. Restaurant- og matfag har utfordringer med rekruttering av elever til linjen ved Vest-Lofoten videregående skole på Leknes. I et intervju med rektor på Stangnes Rå i Harstad kommer det fram at det er få søkere til disse plassene da utdanningsstedet er i Grovfjord og det blir for langt å reise for elevene.

Næringssjefen spør også hvorfor den desentraliserte sykepleierutdanningen på Leknes ble lagt ned til tross for gode søknadstall. Han mener det handler om regionalpolitikk og igjen mulig konkurranse mellom regionene og da særlig Stokmarknes.

I Vågan som i andre kommuner er det også vanskelig å bygge opp kompetanse i kommuneorganisasjonen på grunn av stor gjennomstrømming. Det stramme boligmarkedet (leiemarkedet) er også en ulempe når det skal rekrutteres kompetanse til kommunen. Næringssjefen jobber med et prosjekt om utvikling av et rekrutteringsverktøy som kalles Ta spranget, som er en nettportal som kommuniserer kommunens tilbud og behov, slik som hvilke yrkesgrupper det er behov for, kontorfellesskap og bolig.

Bærekraftig næringsutvikling

Kommunen har bærekraftig næringsutvikling som et satsingsområde. Det er i følge næringssjefen lite handlingsrom for kommunen på dette området, annet enn å legge til rette i arealplanen og i kystsyrneplanen når det gjelder oppdrettsnæringen. Kommunen har også for få næringsareal. Vågan bruker til enn viss grad bestemmelser i arealplanlegging for å forsterke klima- og miljøkrav i utbyggingsprosjekt, samt utviklingsavtaler.

Vågan kommune har mange elektrifiseringsprosjekter som de ønsker å måle effekten av. Ladepunkter for bil, i havn, Vågan havn har gjennomført et relativt stort prosjekt for lading for cruise og Hurtigruta. Kommunen gjennomfører et pilotprosjekt der kommunen utvikler ladepunkter for fritidsbåter både i Svolvær og Henningsvær. Det er ingen elektriske fritidsbåter i kommunen ennå. Næringssjefen problematiserer at når prosjektet er forut sin tid, kan ladepunktene ha gått av med dato innen el-båtene kommer. Den raske teknologiske utviklingen gjør det vanskelig for kommunen å utvikle riktig teknologi til riktig tid.

Samtidig vektlegger han at kommunen må være fremoverlent for å kunne være informert. Prosjektene kommunen initierer inviterer aktører inn, så er det et spørsmål om hvor interessert aktørene er i å være med. Kommunen oppretter i så fall en plattform som bygger på en kompetanse og infrastruktur. Da er det i følge næringssjefen enklere enn om en skal vente med å hoppe inn i nye løsninger og teknologier.

Næringssjefen beretter at Vågan kommune ikke er direkte involvert i eller orientert om bedriftenes klimatilak, men han tror det foregår utstrakt omlegging til elbiler og energioptimalisering. Kommunen støtter tiltak gjennom næringsfondet, men det er ikke mange som søker som har en miljøinnretning. Hans inntrykk er at sterkere signaler om miljøtiltak kreves før bedrifter omstiller seg, så fremt de ikke har en økonomi som tillater endringer for bedre markedsføring for å øke salg.

For mange er det de økonomiske rammevilkårene som bestemmer i hvor stor grad næringslivet omstiller seg, ifølge nærings sjefen. Han tror at den dagen signalene kommer om at det må til for at en skal selge miljøprodukter vil det komme endringer. Ingen hopper til før en må, om en ikke har så god økonomi at en kan tenke markedsføring for å øke salg, som han sier det. Et ledd i grønn omstilling i næringslivet som Vågan kommune ønsker er at bedriftene sertifiserer seg som miljøfyrtårn. Kommunen er imidlertid ikke fyrtårn selv. Når det gjelder elektrifisering mener han at man har klare begrensninger i kapasitet, og før man evner å levere mer kraft vil det være vanskelig å legge større omstillingsplaner.

Innspill på verksted

I verkstedet i Svolvær vektlegges at livskvalitet har stor betydning for tilflyttet kompetanse, siden trivsel er like viktig som å ha en god jobb når en flytter et sted. Mulighetene for et sosialt liv og ulike aktiviteter blir trukket frem som et attraktivitetselement på linje med spennende jobbmuligheter. Her stiller 'mottakerapparatet' en rolle, at en får oversikt over de tilbud som finnes, men også at en får sjansen til å integreres i lokalsamfunnet. Som en innflytter sier det: «Faren er at det blir bare jobb. Andre steder har «hele pakka». Man blir trøtt av det, så blir det en negativ forsterker at man bare identifiseres med jobben din, du er ikke hele deg».

Bolig, transport og samferdsel er andre utfordringer det pekes på.

Kvaliteter i arbeidslivet dreier seg om at en har mulighet til å bytte jobb om ønskelig, slik at kompetansen kan flyte lokalt eller regionalt. I mindre kommuner kan derfor det regionale arbeidsmarkedet og kompetansemiljø styrkes.

Omstillingskompetanse, størrelse på næringsmiljø, mangel på arbeidsplasser vektlegges som utfordringer innenfor kompetanse.

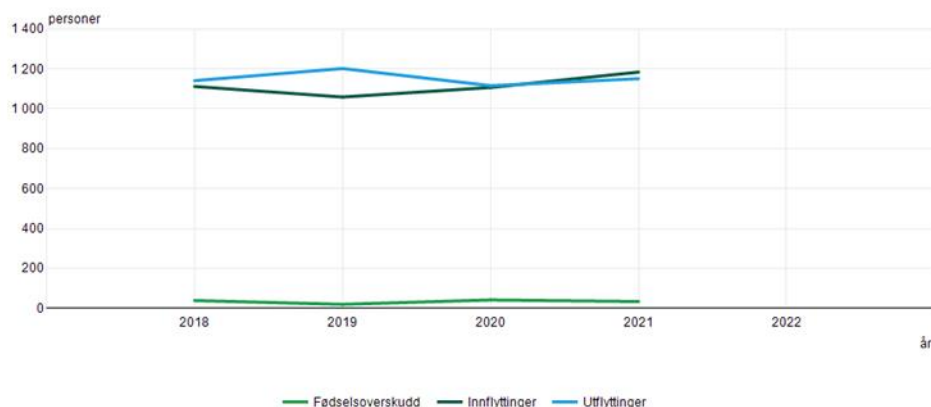
3.7 Befolknings- og kompetanseprofil Harstad - Hárstták kommune

Befolkningsutvikling

Harstad kommune har nærmere 25 000 innbyggere. I 2021 var det et lite fødselsoverskudd, og et lite flytteoverskudd inn til kommunen.

Figur 40: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Harstad 2018-2022. Kilde: SSB.

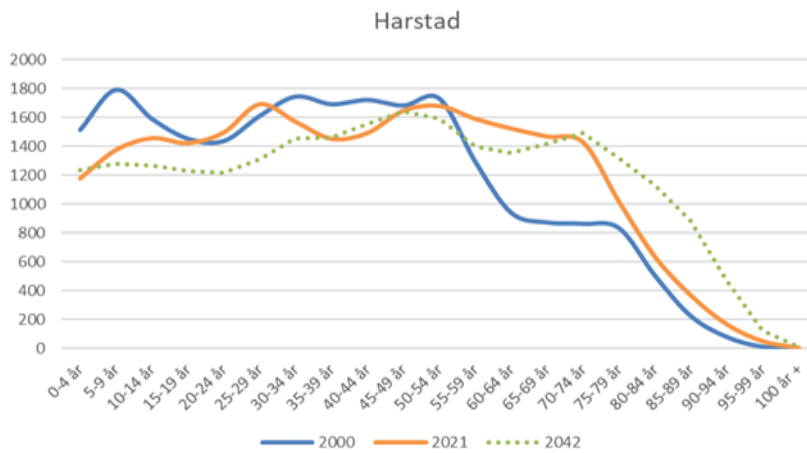
06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Harstad.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Befolkningsframskriving

Figur 41: Befolkningsframskriving (2000-2024 Harstad. Kilde: SSB).

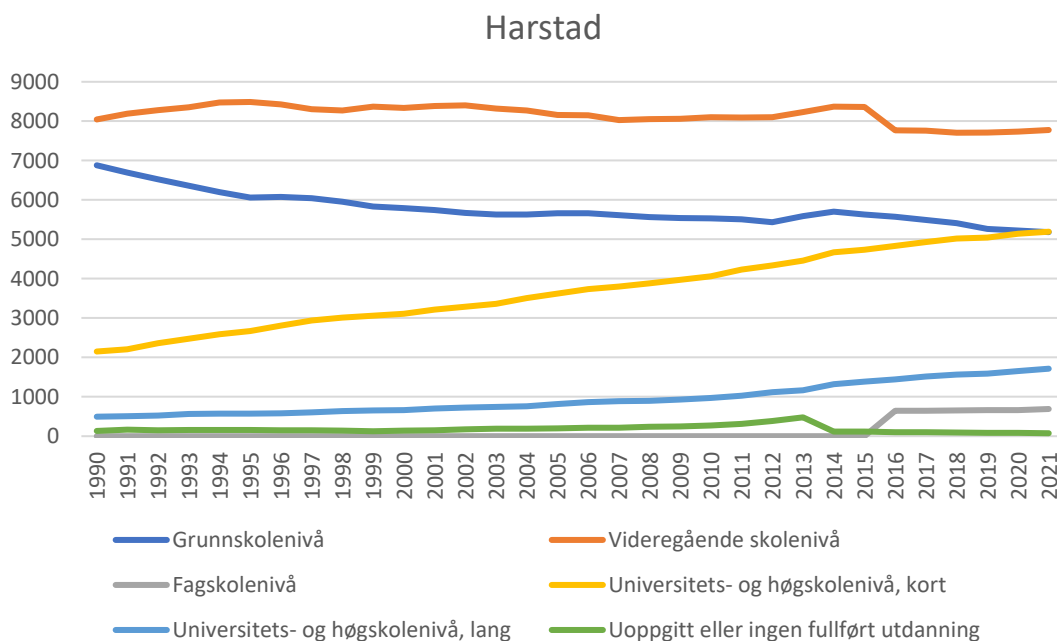


Ifølge SSBs befolkningsframskrivinger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover (Figur 41). Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Tall for 2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Sammenlignet med kommunene i Lofoten har Harstad en jevnere fordeling av aldersgrupper, selv om vi ser en økning i andel eldre frem mot 2042. Harstad som studiested motvirker sannsynligvis aldersforskyvning i kommunen.

Utdanningsnivå

Figur 42: Utvikling i utdanningsnivå blant Harstad innbyggere 1990-2021 (kommunesammenslåing 2013, 2019). Kilde: SSB.

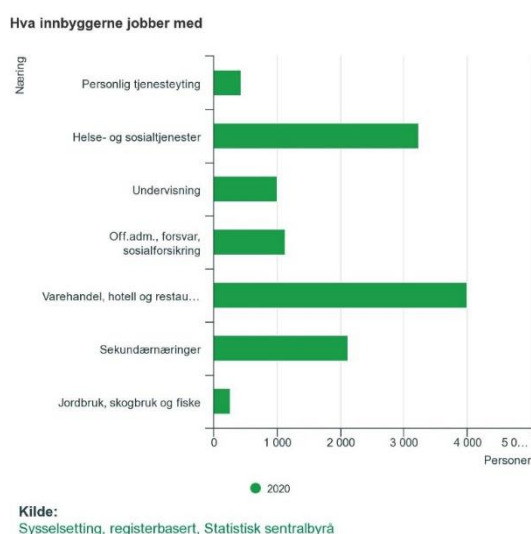


Figur 42 viser utvikling i utdanningsnivå i Harstad mellom 1990 og 2019. Økningen i utdanningsnivå har vært størst i gruppen med personer som har universitets- og høyskoleutdanning på bachelornivå. Det har også vært en økning i antall innbyggere med fagskoleutdanning, og en jevn økning innbyggere med lang UH-utdanning.⁴ Stadig færre har grunnskole som høyeste utdanningsnivå, der andelen i Harstad ligger på landsgjennomsnittet.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

Ser vi på yrkestilknytningen (Figur 43) er det Harstad kjennetegnet som et service- og administrasjonssenter, med størst andel av befolkningen som arbeider innen varehandel og rekreasjon, dernest helse og sosialtjenester. Sekundærnæringene sysselsetter også en større andel av den voksne befolkningen.

Figur 43: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Harstad. Kilde: SSB.

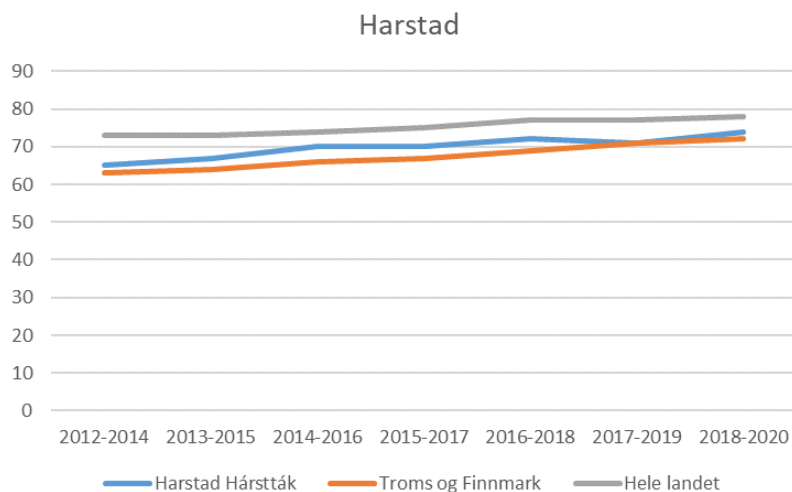


Gjennomføring i videregående skole

Harstad kommune ligger noe under landsgjennomsnittet for gjennomføring i videregående skole, men ligger i snitt over fylkessnittet. Her har økningen i gjennomføring vært større i fylket for øvrig enn i kommunen.

⁴ Fagskolen i Nord, avdeling for verkstedtekniske fag ligger i Harstad.

Figur 44: Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020.
Kilde: FHI Kommunehelsa.



Arbeidsstyrkestatus

Sammenligner vi Harstad, Narvik og landet som helhet når det gjelder arbeidsstyrkestatus for unge mellom 15-29 år, finner vi at bykommunene har likhetstrekk på de fleste parametre, men at Harstad har en noe større andel unge arbeidsledige og på arbeidsmarkedstiltak men færre på andre tiltak.*

Sammenlignet med landssnittet ser vi at andelen sysselsatte blant de unge i Narvik og Harstad er høyere, og tilsvarende lavere for andel unge under utdanning. Det er også større andeler unge mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd i Harstad og Narvik enn landssnittet.

Tabell 1: Arbeidsstyrkestatus 2021. Narvik og Harstad. Kilde SSB tabell 13563.

1806 Narvik	I alt	100,0
	Sysselsatte	67,3
	Registrerte arbeidsledige	0,7
	Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	1,3
	Under ordinær utdanning	21,7
	Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	3,4
	Andre, ikke på tiltak	5,5
5402 Harstad	I alt	100,0
	Sysselsatte	67,0

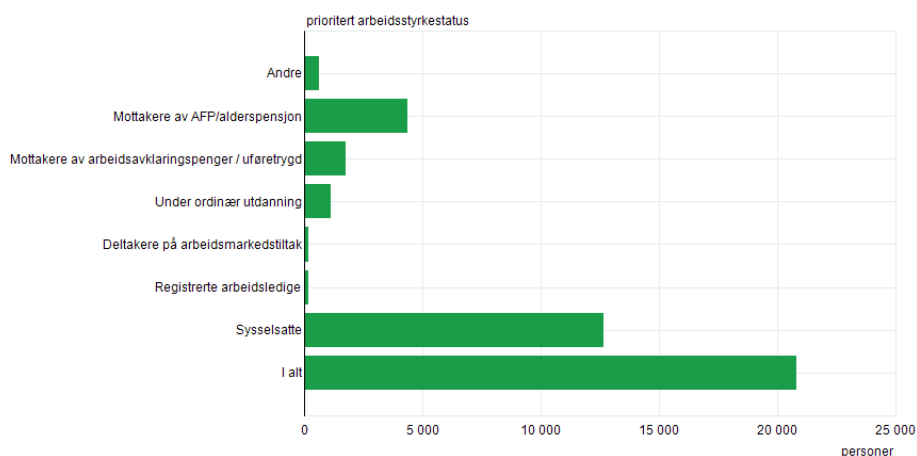
	Registrerte arbeidsledige	1,4
	Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	1,8
	Under ordinær utdanning	21,8
	Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	3,5
	Andre, ikke på tiltak	4,5
Landet	I alt	100,0
	Sysselsatte	62,5
	Registrerte arbeidsledige	1,1
	Deltakere på arbeidsmarkedstiltak	1,5
	Under ordinær utdanning	26,4
	Mottakere av arbeidsavklaringspenger / uføretrygd	2,5
	Andre, ikke på tiltak	6,0

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Arbeidsstyrkestatusen i Harstad preges av over halvparten av befolkningen i yrkesaktiv alder er sysselsatte, men at det er en høy andel mottakere av AFP/alderspension, i tillegg til en større andel mottakere av arbeidsavklaringsmidler/uføretrygd. Det er få deltakere på arbeidsmarkedstiltak eller som er registrert arbeidsledige.

Figur 45: Arbeidsstyrkestatus Harstad 2021. Kilde: SSB, Tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, Bosatte, Harstad, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Over tid har befolkningsutviklingen i Harstad kommune vært jevn, med svak til middels vekst, og med stabile fødselsoverskudd, utenlandsk innflytting og innenlandsk utflytting. De siste årene har netto innflytting og fødselsoverskudd vært lavere, med en liten nedgang i folketallet.

Harstad kommune har et helhetlig plansystem, med tydelig oppfølging av kommuneplaner i økonomi- og handlingsplan i konkrete tiltak for å følge opp mål og strategier i overordnede planer. Harstad har i budsjett- og økonomiplanen resultatstyring gjennom indikatorer for resultatoppnåelse, også for næring (i henhold til mål og tiltak). Indikatorkrav er eksempelvis at «*Ambisjonene for Harstad kommune er resultater på nivå med eller bedre enn landsgjennomsnittet. Resultatene fra foregående år vil være retningsgivende for vekting og prioriteringer neste år*».

I [Harstad kommune kommuneplan 2019-31](#) (s.9) er visjonene for kommunen en inkluderende kommune med et stort og bankende hjerte; *Attraktiv opplevelsesby tett på naturen*; og *Innovasjonsby og regional drivkraft med mangfold og kvalitet i utdanning og arbeidsplasser*. Samme år som samfunnsdelen ble vedtatt, gjennomførte kommunen medvirkningsprosesser for å diskutere samfunnsutviklingen med befolkningen. Innbyggerne ble spurt om hva de er stolte av og hva Harstad bør satse på. Kommunen fikk 3600 innspill, oppsummert i fem overordnede områder ([Kommunal planstrategi 2020-23](#), s.5):

- Levende by med mye aktivitet og korte avstander
- Natur, friluftsliv, idrett og kultur – opplevelser og helsefremmende aktivitet
- Sosial deltagelse, tilhørighet og møteplasser
- Utdanning, arbeid og tjenestetilbud
- By i utvikling, med mennesker, klima og miljø som premiss.

I [Planstrategi 2020-23](#) for Harstad kommune vises det til problematisk kommuneøkonomi, demografiske utfordringer (men befolkningsvekst i 2021), økonomiske utfordringer på lang sikt på grunn av aldrende befolkning, mange unge uten arbeid og stadig høyere krav til kompetanse i arbeidslivet. Frafall i videregående skole og opplæring er også en utfordring.

Fra kommuneplanen har Harstad satt seg overordnede mål om å sikre en framtidrettet og ansvarlig vekst, der all utvikling og etablering skjer på en bærekraftig måte – miljømessig, sosialt og økonomisk. Harstad kommunes Miljø- klima- og energiplan er for perioden 2018-2021. Mens det var mål i gjeldende planstrategi å rullere denne planen i perioden, er den fortsatt ikke oppdatert. I [Økonomiplan 2022-26](#) er det avsatt noe midler for alle år til miljøovervåking av havn, mens for 2022 er det avsatt en million kroner til anleggsbidrag for ladestasjoner for el-biler.

Harstad har hatt en smartby-satsing som har stanset noe opp på grunn av politiske skifter som innebærer mindre prioritering. I tillegg har kommunen et fokus på bærekraft, som har medført noen mål- og begrepskonflikter som har vanskeliggjort arbeidet. Nærings sjefen bemerker at det er behov for enkel kommunikasjon av begrep og tilnærminger.

Kompetanse

Visjonen om at Harstad skal være en innovasjonsby handler om at byen som lærested skal være attraktiv, og også tilby utdanninger det er behov for i samfunns- og næringslivet. Strategiene nedfelt i samfunnsdelen strekker seg fra kvalitet i kommunale tjenester, utvikling av læringsmiljø og bomiljø, samt å styrke gjennomføring i videregående skole.

Kommunen ønsker videre å styrke arbeidslivet, næringslivet og et bærekraftig landbruk, være en sterk vertskommune for blå næringer, og gi «god tilgang på kompetanse for morgendagens utfordringer». En interessant strategi er at kommunens skal «sørge for gode lokale og regionale samarbeidsplattformer for strategisk interessefremming, erfaringsdeling

og som grunnlag for innovative prosesser». Her er det imidlertid ingen tiltak som følger strategien opp i handlingsplanen.

Det siste målet på satsingsområdet Innovasjonsby er at Harstad kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver, og en aktiv pådriver for innovasjon og samskaping. For strategien om å bidra til å fremme utvikling, innovasjon og entreprenørskap i utdanning og i lokalt nærings- og samfunnsliv, er et interessant tiltak at kommunen skal samarbeide med Stangnes videregående skole om bygging av bolig og bidra til å sette fokus på fagarbeiderutdanning.

Ungdomsstrategi i Harstad

Harstad kommune har en ungdomsstrategi, som har satsingsområder innenfor stedstilørighet og tilknytning til det lokale arbeidsmarkedet, deltakelse/medvirkning, studietilbud, utvikling av kompetansearbeidsplasser, tilflytterfokus og kommunikasjon.

[Økonomiplan 2022-26](#) viser at det jobbes systematisk med strategien, med en million kroner i budsjett for 2022 og en rekke tiltak for å følge opp de sju innsatsområdene. Flest tiltak dreier seg om jobbmuligheter, læreplasser og statusheving av yrkesfag, mens det også er flere tiltak for fritidstilbud og et om styrking av styrking av demokratisk deltakelse blant de unge.

Nærings- og kompetansebehov

Harstad har flere teknologibedrifter, hvor det ifølge nærings sjefen foregår en stor del teknologioverføring. I verkstedet påpekes det at det er vanskelig å få oversikt over kommunens kompetansemiljø og at det fins få arenaer for å møtes på tvers. Dette er etterspurt av en hjemflytter som har tatt utdanning i utlandet. Nærings sjefen mener det ikke er store rekrutteringsutfordringer i Harstad.

Harstad har behov for å kommunisere de kvalitetene og tilbudene som kommunen har å tilby. Flere i kommuneorganisasjonen ytrer i verkstedet at kommunen eller byen har et formidlings- og profileringsarbeid å gjøre i å markedsføre byen.

Innspill på verksted

Deltakerne på verkstedet var opptatt av kunnskap om nødvendig kompetanse, om hvorvidt bedriftene og kommuneorganisasjonen får den kompetansen de trenger, men også at det er viktig å synliggjøre den kompetansen en har, og koble ulike fagkompetanser, *for eksempel kan ingeniørkompetanse og miljøkompetanse kobles sammen for havbruk.*

Det kom også innspill om behovet for en kontinuerlig kompetanseutvikling hos ansatte slik som i kommunen, og behovet for å få oppgradert kompetanse, for eksempel på bærekraft, hos de ansatte man allerede har. Det ble også løftet fram som viktig at man synliggjør hva slags kompetanse og muligheter som finnes i Harstad overfor byens unge som vurderer yrkesvalg.

I verkstedet ble det understreket at det var viktig å både ivareta kompetansen og nyttiggjøre kompetansen i befolkningen, og å bruke ressursene som ligger i 'ubrukte ressurser'.

Verksteddeltakerne diskuterte også at det kan bli en utfordring å betale nok for framtidens kompetanse: «Hvorfor skal folk flytte hit hvis de tjener mindre?».

Det blir også nevnt at skole og universitet må ta et annet ansvar for den manglende kompetansen i det grønne skiftet, og det ble pekt på at det kan være en mismatch mellom lokal utdanning og behovet i næringslivet. Dimensjonering av tilbudet i videregående skole ble også vektlagt, og det ble påpekt at det er lite sammenheng mellom hva kommunen har behov for og hva som tilbys på videregående skole. Relevansen i yrkesopplæringen blir dermed viktig, samt tettere kobling skole-næringsliv.

Noen hovedutfordringer som ble løftet fram, var:

- Opplæring av lærere i det grønne skiftet
- Frafall og kompetanselekkasje av elever fra skoleverket, behov for å forebygge frafallet, allerede fra barneskolen
- Kompetanse blant ledere og mellomledere
- Behov for å motivere de unge og skolen for arbeidsmulighetene i regionen

Det ble også pekt på at Harstad vil få et stort behov i helsevesenet framover, og mange unge kunne godt gått i den retningen, men at det er viktig å gjøre det attraktivt å bo i kommunen og jobbe i helsevesenet

Det ble understreket at kompetanse knyttet til kraft og energi er helt nødvendig for det grønne skiftet, og at det var behov for et større kompetansemiljø i Harstad, men at bærekraft også er så mye mer enn det grønne skiftet, og at det er viktig ikke å glemme den sosiale dimensjonen.

Det ble foreslått at kommunen i større grad kan styre tilgang på arealer, ved å låse av arealer til grønn omstilling som for eksempel havvind, landvind og tidevannskraftverk.

Det ble stilt spørsmål ved hva Harstad kan lære av Bodø, som blir sett på som god på å ta vare på arbeidskraftsreserven, blant annet med slagordet 'Bodø i vinden'.

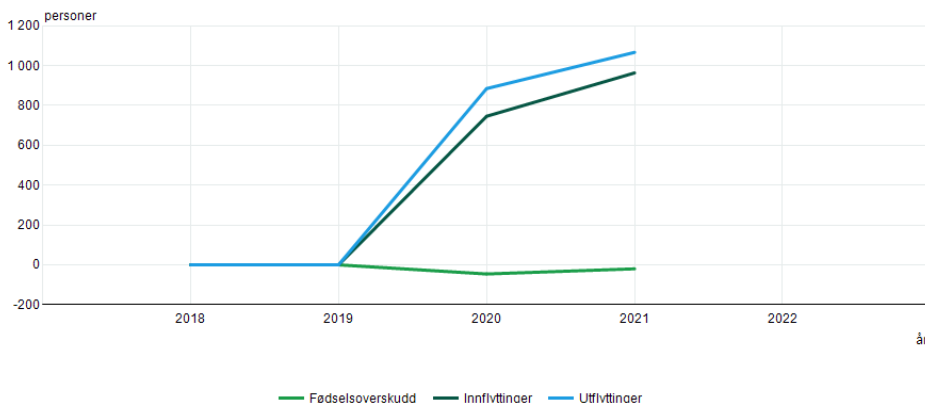
Omdømme ble løftet fram som viktig, inkludert å gjøre aktivitetene i kommunen synlige, med god kommunikasjon av livskvalitetselementer.

3.8 Befolknings- og kompetanseprofil Narvik kommune

Befolkningsutvikling

Figur 46: Fødselsoverskudd, innflyttinger og utflyttinger i Narvik 2018-2022. Kilde: SSB.

06913: Befolkning og endringer, etter statistikkvariabel og år. Narvik.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

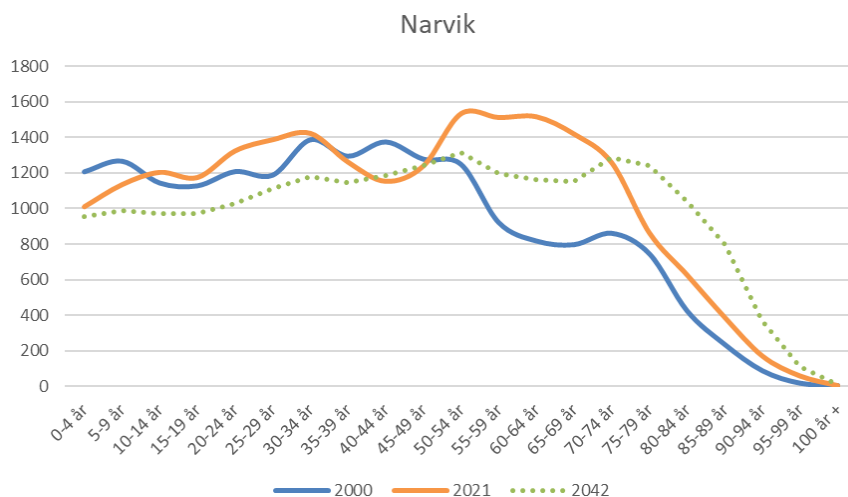
På grunn av kommunesammenslåingen i 2020 har vi ikke tall for nye Narvik kommune for perioden 2018-20. Status i 2020-21 er at kommunen ikke har fødselsoverskudd, og at det er flere utflyttinger enn innflyttinger til kommunen (Figur 46).

Befolkningsframskriving

Ifølge SSBs befolkningsframskrivninger er liten grunn til å forvente noen kraftig økning i folketallet i kommunen framover. Kombinert med lav befolkningsvekst skjer det en tydelig aldring av befolkningen. Det er vist i Figur 47, der befolkningen er fordelt etter alder. Tall for

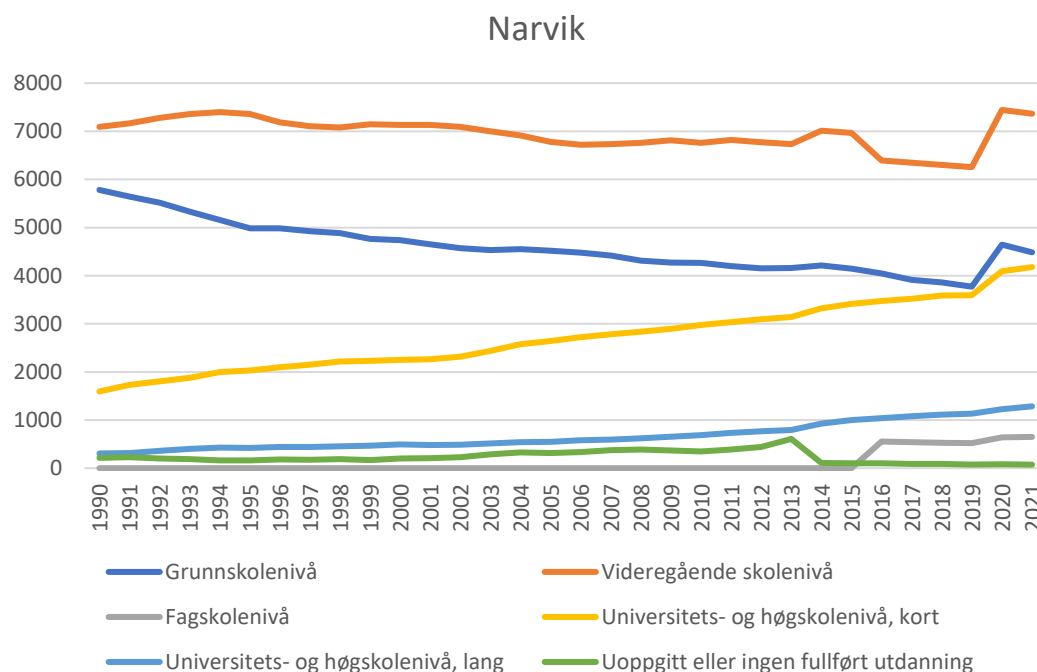
2021 (blå linje) er sammenlignet med tall for 21 år tidligere (2000, oransje linje) og framskrevne tall (MMMM-alternativet fra SSB) for 21 år inn i framtiden (2042, stiplet grønn linje).

Figur 47: Befolningsframskriving (2000-2024) Narvik. Kilde: SSB.



Utdanningsnivå

Figur 48: Utvikling i utdanningsnivå blant Narviks innbyggere 1990-2021 (kommunesammenslåing 2020). Kilde: SSB.

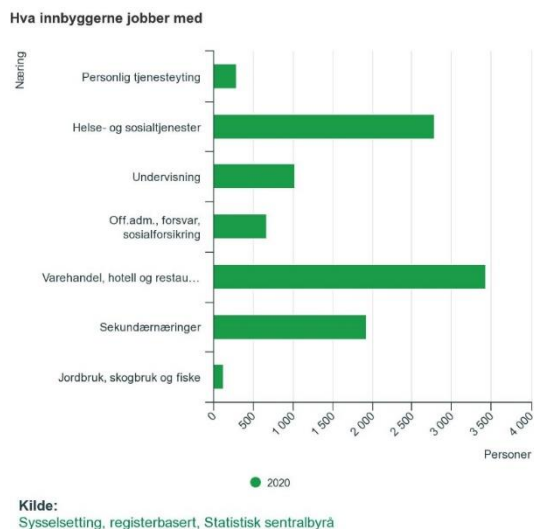


Figur 48 viser at videregående nivå er det klart høyeste utdanningsnivået i kommunen, men at gruppa med grunnskolenivå er den nest største gruppa. Vi ser også at det har vært en betydelig økning i innbyggere med kortere universitets- og høgskoleutdanning, og at det er en jevn stigning i andel innbyggere med lengre høyere utdanning. Innbyggere med fagskolenivå er også jevnt i kommunen, med en økning i 2016, som henger sammen med en endring i hvordan SSB klassifiserte denne utdanningen. Vi ser at det er et klart høyere

utdanningsnivå i Narvik kommune sammenlignet med Lofotkommunene, som nok reflekterer kommunens arbeidsmarked.

Yrkesprofil og tilknytning til arbeidslivet

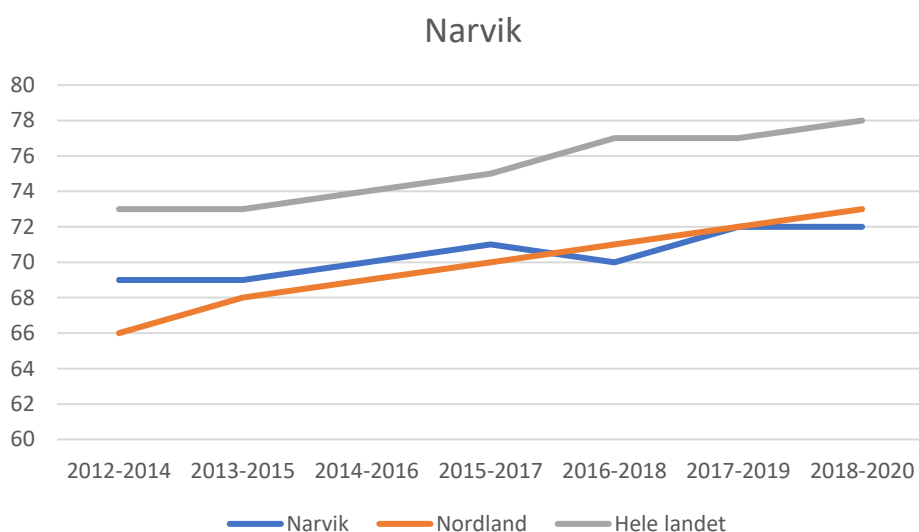
Figur 49: Sysselsetting i ulike næringsgrupper per 2020. Narvik. Kilde: SSB.



Som Figur 49 viser er det i Narvik klart høyest andeler sysselsatte i varehandel, hotell og restaurant. Det er også mange ansatte innenfor helse- og sosialtjenester. Narvik kan her sammenlignes med Vågan og Vestvågøy kommune. Samtidig er det mange ansatte innenfor sekundærnæringene. Til forskjell fra Lofoten jobber et lavt antall innbyggere innen primærnæringene.

Gjennomføring i videregående skole

Figur 50: Andel som gjennomfører videregående opplæring 2012-2020. Kilde: FHI Kommunehelsa.

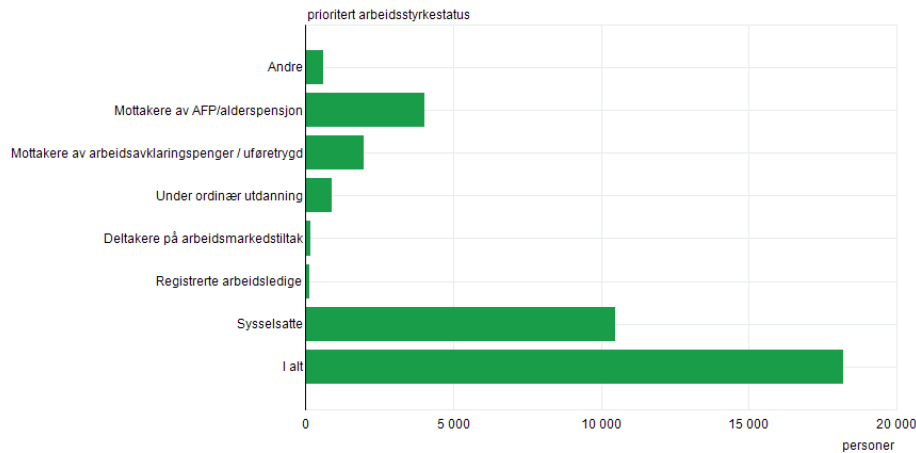


Som Vågan og Vestvågøy ligger Narvik på en gjennomføringsrate for videregående opplæring på 70 prosent, som er under fylkesgjennomsnittet, og et langt stykke under det nasjonale gjennomsnittet (Figur 50).

Arbeidsstyrkestatus

Figur 51: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, Narvik. Kilde: SSB tabell 13563.

13563: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15 år og eldre, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. 15 år eller eldre, I alt, Bosatte, Narvik, 2021.

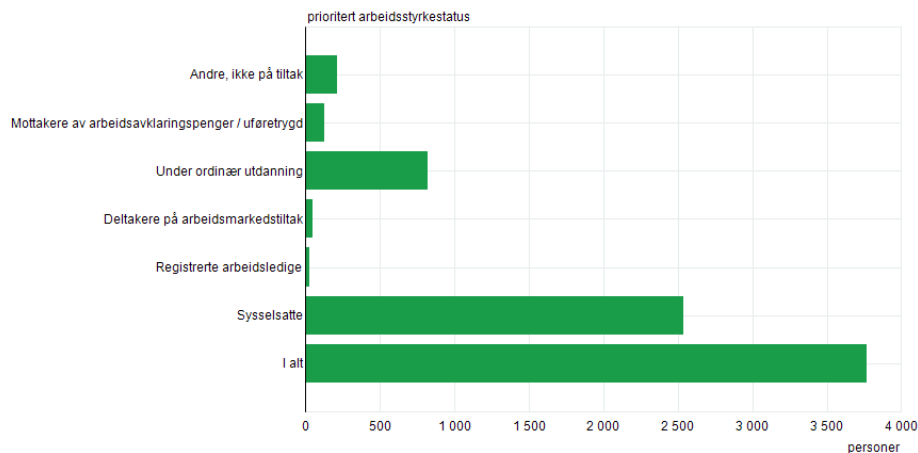


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Som Figur 51 viser, er godt over halvparten av den voksne befolkningen i Narvik sysselsatt. Men det er også en relativt høy andel som er mottakere av AFP eller alderspensjon, og relativt mange som mottar arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd.

Figur 52: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, Narvik. Kilde: SSB Tabell 13556.

13556: Kommunefordelt arbeidsstyrkestatus (inkl. NEET) for personer 15-29 år, etter prioritert arbeidsstyrkestatus. Narvik, 15-29 år, Bosatte, Begge kjønn, 2021.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

* Kategorien «Andre» inkluderer blant annet mottakere av kontantstøtte, enslig forsørgerstønning, sosialhjelp og personer med ukjent status.

Som figur 52 viser er en stor andel av Narviks unge innbyggere sysselsatt. Omtrent 1 av 5 er under utdanning, som er høyere enn i Lofotkommunene. Det er samtidig en relativt stor andel unge som mottar arbeidsavklaringsmidler eller uføretrygd, eller som står under kategorien 'andre'.

Mål og strategier om attraktivitet og kompetanse

Nye Narvik kommune består av Ballangen, deler av Tysfjord og Narvik, som slo seg sammen 1. januar 2020. Folketallet i Narvik kommune var 21 515 i 4. kvartal 2022, som er en nedgang fra året før.

Narvik kommunes demografiske utvikling og alderssammensetning ligner – som kommunen formulerer det – på trendene i mindre kommuner: fallende folketall, lave fødselstall og en aldrende befolkning. I tillegg er inntekten til en stor andel av den yrkesaktive befolkningen ytelse i form av sykepengene, arbeidsavklaringspenger og uføretrygd.

Nye Narvik kommunes bærekraftsatsing

Nye Narvik kommune vedtok planstrategi samme år som kommunen ble etablert, i 2020. De to planene som var prioritert for perioden var kommuneplanens samfunnsdel og Interkommunal kystzoneplan for Evenes, Narvik og Hamarøy. Kystzoneplanen ble lagt ut til høring i 2021, men ble stoppet av Statsforvalteren på grunn av større mangler, og den er ennå ikke vedtatt.

Kommunen har brukt perioden til å utvikle [kommuneplanens samfunnsdel 2022-40](#). Kommunesammenslåinger er krevende prosesser, men som vi ser av kommuner som nye Asker og fylker som Viken, kan det også sette organisasjoner i stand til å komme i tet i arbeidet med bærekraft eller bruk av innovative løsninger. Asker og Viken er nå foregangs-kommuner og -fylker for implementering av bærekraftsmål og sammenhengstenkning i planarbeid. I Narvik har det vært jobbet aktivt med bærekraft og involvering av lokalsamfunnet, noe som kan gi Narvik store fordeler i kommende utviklingsarbeid. I tillegg er det jobbet med smartby-strategier og digital tvilling.

Kommuneplanprosessen var ekstensiv, med webmøter (pga. pandemien) på åtte steder, samt ett webinar om det grønne skiftet. Prosessen ledet til et ambisiøst hovedmål formulert i kommuneplanens samfunnsdel (2022-40, s.8):

«Narvik skal være det mest attraktive og inspirerende sted i Nord-Norge å bo og leve. Vi skal begeistre Norge, ta en tydelig posisjon i det grønne skiftet og sette et inspirerende avtrykk i verden»

Ordførers forord (s.3) peker på mulighetene for å snu utviklingen gjennom ny giv som ny kommune:

«Narvik kommune er en ny kommune, men tuftet på tre kommuners stolte og innholdsrike historie. En del av vår felles historie er også fortellingen om en vedvarende negativ utvikling gjennom nærmere 60 år. Den utviklingen kan vi nå snu til positivitet og vekst»

Samtidig har kommunen utfordringer knyttet til svak kommuneøkonomi, demografisk utvikling og utenforskap ([Planstrategi Narvik 2020-23](#), s.7):

Kort oppsummert må det fødes flere barn, og det må tilrettelegges for flere arbeidsplasser og økt bolyst. Samtidig må vi ha et sterkt fokus på å få flere innflyttere og økt innvandring for å øke folketallet. Vi må også tilrettelegge for å få flere i arbeid og færre på trygd.

I samfunnsplanen står FNs bærekraftsmål, hvor åtte av målene er utvalgte med 47 delmål og rundt 145 strategier. Økonomiplan 2023-26 viser til at kommunen i neste økonomiplanperiode skal sikre at «kommunens planverk og økonomistyring bli satt inn i et bedre system for den daglige drift, rapportering, evaluering og for politiske vedtak».⁵ Det har

⁵ https://pub.framsikt.net/2023/narvik/bm-2023-%C3%B8konomiplan_2023-2026/#/generic/summary/4778a90a-ea3e-4069-a6cb-d037261b1901-cn, lest 06.04.23.

dermed ikke vært ressurser til å knytte strategiene i kommuneplanens samfunnsdel til tiltak i gjeldende økonomiplan. Med et høyt antall delmål og strategier er prioritering av tiltak utfordrende.

Livskvalitet

Narvik kommune har oppmerksomhet rettet mot boligmarkedet og hvordan det bedre kan tilpasses behov, både for å sikre den eksisterende befolkningen bolig og et godt bomiljø, men også for å øke attraktivitet overfor tilflyttere (Planstrategi 2020-23, s.8). I 2022 ble arbeidet med en boligstrategi igangsatt, hvor det gjennomføres bred medvirkning.

Mulighetene for større industriinvesteringer og tilhørende kompetansebehov krever at kommunen kan finne fleksible løsninger for stor usikkerhet knyttet til boligbehov i fremtiden.

Kommunen er opptatt av å ivareta lokalsamfunn utenfor byen Narvik, eller som rådmann sier, «vi skal ha lys i alle husene». Planstrategien peker på behov for by- og tettstedutvikling, med søkelys på utvikling og møteplasser i hele kommunen. Strategien for Bjerkvik, som er utviklet av kommunens næringssselskap Futurum, er fra 2019 og skulle vært oppdatert i 2022. Futurum utviklet i 2020 også treårige bostrategier for tettstedene Kjøpsvik og Ballangen, som planstrategien viser til som kommunal prioritering. Disse strategiene er ikke offentlig tilgjengelige.

Det ligger ikke vedtak om å utvikle en plan for Narvik by i planstrategien. Strategien [SmartNarvik](#) (2019) gjelder for kommunen som helhet.

Kompetanse og næringsutvikling

Planstrategien viser til en intern kompetansestrategi, som derfor gjelder behovet for kompetanse i kommuneorganisasjonen og som ikke offentliggjøres.

I kommuneplanens samfunnsdel er ikke kompetanse nevnt i særlig grad som mål eller strategiområde. Områdene kompetanse er nevnt på, er innenfor utdanning (bærekraftsmål 4) og samarbeid (bærekraftsmål 17). Innen utdanning er kompetanse vektlagt i kommunens delmål om å «fokuserer på samarbeid og samhandling, og sørger for helhetlige og koordinerte tjenester ut fra den enkelte elevs forutsetninger og behov» (s.32). En av strategiene formulert for å møte målet handler om å utvikle kompetanse i befolkningen og for å møte arbeidslivets behov: «Narvik kommune skal styrke det tverrsektorielle og innovative arbeidet for å utvikle effektive tjenester innen utdanningssektoren og samarbeide tett med utdanningsinstitusjoner som bl.a. Nordland fagskole, Narvik videregående skole, opplæringskontorene og UiT for å sikre tilstrekkelig kompetanse for unge, samt sikre kompetanse til nærings- og arbeidslivet i hele kommunen og regionen» (*Ibid.*).

Samskaping er vektlagt i Narvik kommune som et redskap for samarbeid for å nå bærekraftmålene, der bærekraftsmål 17 («Samarbeid for å nå målene») er valgt ut som innsatsområde. Hovedmålet er at «Fremtidens Narvik kommune skal skapes gjennom tett samarbeid med innbyggere, næringsliv, frivillighet og organisasjoner. Gjennom samskaping skal Narvik kommune bidra til at lokalsamfunnets ressurser forvaltes til det beste for fellesskapet» (s.16). Kommunens strategier på dette området dreier seg om inkludering, bruk av avtaler og arealstrategier. Når det gjelder å dele og bruke kompetanse fra ulike samfunnsområder er strategien rimelig lik målformuleringen, og av overordnet karakter: Kommunen har en strategi om «å benytte seg av ressurser og kompetanse fra innbyggerne, frivillige lag og foreninger, bedrifter, sosiale entreprenører og egne ansatte til å styrke samskaping» (*Ibid.*).

Som nevnt tidligere i rapporten vektlegger leder for NAV Ofoten et større samarbeid mellom NAV og næringslivet som viktig for å løse kompetansegap og møte bærekraftsmål. I Ofoten står 24 prosent av befolkningen utenfor arbeidslivet. Dette er et levekårsproblem, men det er også et arbeidsmarkedsproblem når en så stor andel av befolkningen i yrkesaktiv alder ikke

deltar, som rådmann presiserer. Narvik har en større andel av befolkningen som ikke deltar i arbeidsstyrken, andelen som mottar uføretrygd er stor og kommunen ønsker å finne ut mekanismene bak utviklingen, som også er et nasjonalt fenomen.

Kommunen, videregående skole og NAV samarbeider om å øke kvalifisering til arbeidslivet. Samtidig som det oppleves å være en styrke at UiT utdanner kompetanse som det lokale næringslivet har behov for, vil de store investeringsplanene i kommunen innebære behov for stor rekruttering utenfra.

Narvik har store avveininger og muligheter fremfor seg når det gjelder etablering av batterifabrikk, hydrogenproduksjon, ammoniakk, jernmalm DR-pellets og HBI til stålverk. Narvik er attraktiv for disse næringene på grunn av dagens energisituasjon. Kommunen ønsker å stille krav til sirkularitet. Ifølge rådmann jobber Aker Horizons med å vurdere karbonfangst i Kjølsvik. Kommunen ønsker ikke lager for kryptovaluta, men heller datalagring. Kommunen bygger nå ny cruisehavn og jobber med elektrifisering av havn til malmskip. Disse prosjektene forventes å ha rimelig store energibehov.

Kommunen erfarer at arealreserver er et fortrinn, som ved siden av krafttilgang innebærer at Narvik jobber bredt, ifølge rådmann, med å lokalisere arbeidsintensive virksomheter innenfor enkelte næringssektorer. Aker Horizons som interessant i etablering i Narvik er den mest tydelige muligheten som kommunen jobber mot. Konsernet oppleves som opptatt av samfunnsbygging og dermed som en investor som kan bidra bredere ved en potensiell lokalisering. Med de store planene for næringsinvestering er det boligmarkedet og rekruttering som erfares som de største utfordringene for næringsutviklingen.

Kommunen ønsker å rekruttere internasjonal kompetanse som kan være stabil over tid. Det innebærer at kommunen jobber med attraktivitet og markedsføring, og ønsker derfor å utvikle internasjonale skoler og å legge til rette for standardisert utdanningsprogram for midlertidige utenlandske arbeidere. Narvik har sammen med Mo i Rana og Vefsn fremmet ønske om å bli frikommune etter dansk modell, der særlig friskoler er ønsket, for at migrantfamilier kan få et skoleopplegg for barna der de kan ha en kontinuerlig skolegang om de flytter til et annet land. Prosjekter slik som å prøvebo kommunen er også vurdert.

For Narvik er frikommune også et grep for å hankes med utfordringen kommunen opplever med innsigelser, som rådmann mener det blir stadig flere av. Innsigelsene bremser store næringsprosjekt, for eksempel innen havbruk der det er areal- og mål/interessekonflikter. Ønsket er at staten samordner sine høringsinnspill, slik Statsforvalteren har hatt forslag om. Som frikommune ønsker Narvik å få være «herre i eget hus».

Innspill på verksted

Hovedutfordringer innen kompetanse

På verkstedet ble det vektlagt at kommunen trenger å få riktig og nok kompetanse uten at det settes i gang en lønnsгалopp. Det ble også påpekt at kommunen må få på plass utdanning og kompetanseheving til de nye jobbene, og da må man få vite hvilken kompetanse som kreves (det er for seint når de lyser ut stillingen). Som for andre kommuner påpekes det også at det er viktig med en variasjon i jobbtillbud slik at en kan bytte jobb lokalt uten å måtte flytte, og at par opplever at det er jobb til begge to.

Det ble også understreket at man må få inn i arbeidslivet de som er utenfor, men som innehar en kompetanse, og man må kartlegge hvilken kompetanse de har. Også behovet for å kartlegge kompetansen man er i ferd med å miste når folk går av med pensjon, ble løftet fram. Anslagsvis 2000 personer vil gå av med pensjon i nærmeste framtid, og mange vil ikke bli erstattet. I framtiden kan det bli behov for å benytte pensjonister mer, samt å få folk til å stå lenger i jobb. Det ble foreslått at man forsøkte å finne ut mer om hvorfor eldre velger å gå av med pensjon eller trappe ned – for mange kan dette handle om møte med ny teknologi.

Da er det viktig med kompetanseutvikling på arbeidsplassen, og ikke minst seniorkompetanse.

Også behovet for kompetanse på helseteknologi ble løftes fram, og behovet for å formidle at omsorgen blir ivaretatt selv om man introduserer digitale løsninger.

Kommunen har lav ledighet, men det er folk i husene som ikke er i arbeidsstyrken, og et sentralt tema på verkstedet var hvordan man kan nyttiggjøre seg også disse. Dette handler også om bærekraft, og skatt inn til kommunen, ble det påpekt.

Også skole og utdanning var viktige temaer. Deltakere på verkstedet mente det måtte være et mål å tilby jobb til alle som kommer ut av UiT Narvik, samtidig som tilbudene i utdanningsinstitusjonen (UiT) må være rigget for grønn omstilling og behovene for næringslivet. Sammen med UiT har næringslivet et regionalt traineeprogram, der de har rekruttert bachelor og masterstudenter, men de får svært få søkere fra regionen på ledige traineestillinger. UiT-studentene har ofte jobb før de er ferdige, og det gjør at dette traineeprogrammet er i ferd med å miste sin rolle.

Selv om det løftes fram i læreplanen, har ikke skolene (inkl. barnehage og videregående) nok kompetanse lokalt til å formidle grønn kompetanse blant de yngre. Det ble også etterlyst fleksible utdanningsløp på videregående skole, særlig på studieretninger (som for eksempel ambulans) der det er for få elever til å opprette egne linjer. Det ble påpekt at kommunen trenger flere lærere som er gode på grønn omstilling, og at Narvik generelt har behov for omstillingskompetanse og innovasjonskompetanse som gjør at man evner å tenke nytt og tørre å teste nye ting.

Hovedutfordringer innen attraktivitet

Noen forhold som ble løftet fram på verkstedet for attraktivitet, var:

- Boligsituasjonen: Det er for få boliger, og vanskelig å få leid noe annet enn eneboliger og kjellerleiligheter. Rett type boligmasse er avgjørende (folk med høyere utdanning orker ikke bo en sokkelleilighet i et femtitalshus, de vil ha en fresh leilighet). Godt botilbud er nødvendig for å serve nye tilflyttere, inkludert de som kommer som familie.
- Gode skoler
- Gode møteplasser for ungdom i hele kommunen. Utvikle gode kulturarbeidere.
- Fritidstilbud: Narvik har mange tilbud, men er for dårlig i kommunikasjonen om tilbudene.

Forsknings- og utviklingsbehov

For framtidig forskning og utvikling peker en tidligere rådgiver i Narvik kommune på muligheter for en kompetansestrategi for Narvik og 'Arktisk gullkyst', med utredning av hvilken kompetanse kommunene har i dag, hvilket behov de har i dag og i fremtiden, og hvilke ønsker kompetansen som kommunene trenger å innhente for fremtidens grønne konkurransekraft, har for å ville komme midlertidig og permanent. Et annet spørsmål er hva kommunene har av "overskuddskompetanse" som kan brukes i regionene eller til å starte nye ting: Kan en ha matchmaking med folk som har ubrukt kompetanse i en "kompetansepool"? Utenlandske studenter som trives i Narvik og ikke får jobb, kunne de pendlet til Harstad eller Lofoten i stedet for å flytte til Oslo og Beijing?