



NORLANDSFORSKNING
NORLAND RESEARCH INSTITUTE

Kunnskapsgrunnlag for forskning og innovasjon i og for offentlig sektor i Nordland

Publisert: 14.04.20
Skrevet av: Ragnhild Holmen
Waldahl

Arbeidsnotat nr.: 1002/2020
ISSN-NR: 0804-1873
Prosjektnr: 1815



NORDLANDSFORSKNING
NORDLAND RESEARCH INSTITUTE

ARBEIDSNOTAT

| | | | |
|---|------------------------------|--------------------------------|----------------------------|
| ARBEIDSNOTAT NR: 1002/2020 | ISSN-NR: 0804-1873 | PROSJEKTNUMMER: 1815 | ANTALL SIDER: 21 |
| FORFATTER(E): Ragnild Holmen Waldahl | | | |
| Kunnskapsgrunnlag for forskning og innovasjon i og for offentlig sektor i Nordland | | | |



INNHOOLD

| | |
|--|-----------|
| FORORD | 2 |
| 1 FORSKNING OG INNOVASJON I OG FOR OFFENTLIG SEKTOR | 3 |
| 2 STATUS OG UTVIKLINGSTREKK VED OFFENTLIG SEKTOR I NORDLAND..... | 5 |
| 2.1 DEMOGRAFI, FOLKEHELSE OG LEVEKÅR | 5 |
| 2.1.1 <i>Svak befolkningsutvikling og aldring</i> | <i>5</i> |
| 2.1.2 <i>Folkehelse og levekår.....</i> | <i>6</i> |
| 2.1.3 <i>Oppsummering</i> | <i>7</i> |
| 2.2 TREKK VED KOMMUNENE OG INFRASTRUKTUR..... | 7 |
| 2.2.1 <i>Sentralitet, kommunestruktur og kommuneøkonomi</i> | <i>7</i> |
| 2.2.2 <i>Samferdsel og infrastruktur.....</i> | <i>8</i> |
| 2.2.3 <i>Medvirkning og demokrati</i> | <i>9</i> |
| 2.2.4 <i>Oppsummering.....</i> | <i>10</i> |
| 2.3 KOMPETANSEBEHOV OG TILGANG PÅ ARBEIDSKRAFT | 10 |
| 2.3.1 <i>Offentlig forvaltning</i> | <i>10</i> |
| 2.3.2 <i>Lav sysselsetningsandel, få arbeidsledige og stort behov for arbeidskraft</i> | <i>11</i> |
| 2.3.3 <i>Lav kompetanse og lite FoU.....</i> | <i>12</i> |
| 2.3.4 <i>Oppsummering.....</i> | <i>14</i> |
| 3 FORUTSETNINGER FOR FORSKNING I OG OM OFFENTLIG SEKTOR I NORDLAND..... | 15 |
| 3.1 INNOVASJON I KOMMUNESEKTOREN I NORDLAND..... | 15 |
| 3.2 BRUK AV FOU-VIRKEMIDLER | 16 |
| REFERANSER..... | 18 |

FORORD

Dette notatet er et resultat av et oppdrag finansiert av Nordland fylkeskommune. Notatet er ment å fungere som et kunnskapsgrunnlag for området samfunnsutvikling og fornyelse av offentlig sektor der hensikten er å danne grunnlag for et bestillingsbrev til styret i det nye regionale forskningsfondet for Nordland. Temanotatet beskriver status og utviklingstrekk ved offentlig sektor i Nordland, samt forutsetninger for forskning og innovasjon i offentlig sektor i Nordland. Notatet bygger på grunn av prosjektets rammer, kun på eksisterende data.

Jeg vil takke Eirik Ellingsen, Nordland fylkeskommune, for godt samarbeid og for verdifulle innspill til notatet.

Nordlandsforskning, mars 2020.

1 FORSKNING OG INNOVASJON I OG FOR OFFENTLIG SEKTOR

Økt levealder og på sikt økt etterspørsel etter helse- og omsorgstjenester, økt velstand og med det både økt etterspørsel etter tjenester og økte forventninger til tjenestenes standard, samt mangel på effektiviseringstrykk på grunn av offentlig sektor sin natur, er forhold som trekkes frem som viktige drivkrefter for å forstå utfordringene som offentlig sektor står overfor i Norge (Meld. St. nr 29 (2016-2017), 2017). I tillegg påvirker klimaendringene samfunnets behov for å tenke nytt. FNs bærekraftsmål bygger på en helhetlig samfunnsforståelse og ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng. Bærekraftsmålene kan forstås som en invitasjon til samhandling på tvers av sektorer for å sikre en bærekraftig utvikling. Bærekraftsmålene danner en viktig ramme for Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Langtidsplanen peker på utdanning og forskning som sentrale områder for å følge opp bærekraftsmålene (Meld. St. nr 4 (2018-2019), 2018).

Forskningsrådet sin strategi for offentlig sektor peker på et behov for «et taktskifte i forsknings- og innovasjonsinnsatsen i og for offentlig sektor» (Forskningsrådet, 2018a:4). Fornyelse i offentlig sektor og bedre offentlige tjenester er da også en av fem langsiktige prioriteringer i Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning. Ifølge denne planen er «høy sysselsetning og yrkesdeltakelse og en effektiv, omstillingsdyktig og innovativ offentlig sektor (..) forutsetninger for å sikre velferden i fremtiden» (Meld. St. nr 4 (2018-2019), 2018:54).

Ifølge Norges forskningsråd sin strategi for innovasjon i offentlig sektor er det i dag lite ressurser til å utvikle, ta i bruk og spre innovative løsninger i offentlig sektor (Forskningsrådet, 2018a). Dette fører til at innovasjon i offentlig sektor er kjennetegnet av inkrementelle endringer som krever både mindre ressurser og vilje til å ta risiko. Samtidig som det kan argumenteres med at utfordringene som offentlig sektor står overfor, krever radikale endringer.

Offentlig sektor er en del av et politisk system der politiske beslutninger kan være nødvendige for å realisere offentlige innovasjoner. Dersom dette medfører lange politiske prosesser og omforente beslutninger, kan det virke hemmende på innovasjonsevnen. Samtidig kan det politiske systemet være en viktig innovasjonsdriver blant annet gjennom politikere som vil få til endringer.

En rekke komplekse samfunnsutfordringer som klimaendringer, migrasjon, økende sosiale forskjeller, kompetansebehov i helse- og omsorgssektoren og frafall fra videregående skole er utfordringer som må håndteres av offentlig sektor, men som ikke løses av en offentlig aktør alene. Langtidsplanen for forskning peker på behovet for fellesskapsløsninger og samhandling mellom offentlige virksomheter, forskningsmiljøer, innbyggere, sivilsamfunn og næringsliv for å utvikle nye løsninger (Forskningsrådet, 2018a). Utvikling av politikk og virkemidler for offentlig sektor må derfor forstås i et samspill med andre politikkområder og virkemidler, og bygge på en helhetlig forståelse av sammenhengen mellom ulike utfordringer og politikkområder.

Forskningsrådets sin strategi for innovasjon i offentlig sektor peker på behovet for kunnskapsbasert innovasjon. I dette ligger det også en kritikk av at mange endringsprosesser

i offentlig sektor ikke er kunnskapsbaserte. Samtidig etterlyser strategien at dagens forskning i større grad må svare på offentlig sektor sitt kunnskapsbehov. Strategien trekker frem at det er nødvendig å utvikle et bedre samspill mellom offentlig sektor og forskningsmiljøene for å sikre «en mer kunnskapsbasert og innovativ offentlig sektor» (Forskningsrådet, 2018a:5).

2 STATUS OG UTVIKLINGSTREKK VED OFFENTLIG SEKTOR I NORDLAND

2.1 DEMOGRAFI, FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

2.1.1 SVAK BEFOLKNINGSUTVIKLING OG ALDRING

Fra 2020 blir Nordland med drøyt 240 000 innbyggere landets minste fylke (Statistisk sentralbyrå, 2020c). Selv om befolkningen i Nordland har økt med 3,4 prosent de siste ti årene (2009-2019), er dette langt lavere enn økningen nasjonalt som har vært på 11 prosent (Statistisk sentralbyrå, 2020b). Nordland er blant de fylkene med svakest vekst, også svakere enn Troms og Finnmark. Framskrivninger fra SSB viser at Nordland kan forvente en moderat befolkningsvekst på 2,5 prosent frem mot 2030 (Statistisk sentralbyrå, 2020e). Samtidig gikk befolkningen i Nordland ned med 830 personer i 2019 og en må helt tilbake til 1997 for å finne større nedgang i løpet av ett år (Indeks Nordland, 2020).

Internt i fylket er det store regionale forskjeller. Ifølge Indeks Nordland var det bare 14 av 44 kommuner som hadde befolkningsvekst fra 2018 til 2019 (Indeks Nordland, 2020). Det er først og fremst de største byene som opplever befolkningsvekst. Andelen som bor i tettbygde strøk har økt fra 66 til 72 prosent i perioden 2002-2017 og det er forventet at urbaniseringstendensene vil forsterke seg de kommende årene (NOU 2018: 2, 2018). At unge flytter bort for å studere og arbeide, lav innvandring, samt at det ikke skapes nok jobber, er sentrale faktorer for å forklare befolkningsnedgangen (Indeks Nordland, 2019).

Nordland har en lavere andel innvandrere (9,1 prosent) sammenlignet med Norge som helhet (17 prosent) (Nordland fylkeskommune, 2018). Tall fra SSB viser at det de siste årene har kommet færre innvandrere (18 400 i 2018) til Norge enn toppåret 2013 (46 600) (Statistisk sentralbyrå, 2019). Dette er den viktigste årsaken til at den faktiske befolkningsveksten i Norge etter 2016 har vært lavere enn det SSB framskrev i sitt hovedalternativ i 2016 (Leknes, Løkken, Syse, & Tønnessen, 2018). Befolkningsutviklingen i Nordland henger sterkt sammen med innvandring. Dersom den fremtidige nettoinnvandringen i Nordland blir svakere enn hovedalternativet til SSB, vil dette kunne føre til befolkningsnedgang og også nedgang i gruppen i yrkesaktiv alder (NOU 2018: 2, 2018).

Flyttebalansen i Nordland er negativ når vi kun ser på innenlands flytting. Flyttebalansen er særlig negativ i forhold til østlandsområdet og Trøndelag. Det er kun med Finnmark at Nordland har en positiv flyttebalanse til i 2018 (Antonsen, Lie, Gjertsen, & Vinogradov, 2020). I 2018 stod innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre for 85 prosent av den innenlandske nettoutflytningen fra Nordland (Statistisk sentralbyrå, 2018). Fremtidig befolkningsutvikling vil derfor også avhenge av flyttemønsteret til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Den fremtidige befolkningsveksten i Nordland er ventet først og fremst å skje i aldersgruppen over 60 år. Den kraftigste veksten vil komme i de eldste aldersgruppene. I 2040 vil om lag 24 prosent av befolkningen være 67 år eller eldre (NOU 2018: 2, 2018). Middelalternativet til SSB for Nordland viser en forventet befolkningsnedgang frem til 2040 for alle aldersgrupper under 67 år med unntak av aldersgruppen 0-5 år, som vil holde seg stabil ifølge prognosene (Statistisk

sentralbyrå, 2020e). Befolkningsnedgangen er størst i de minst sentrale områdene av fylket (KBNN, 2019a).

Kombinasjonen med nedgang i antall personer i arbeidsfør alder og økning i antallet eldre vil påvirke omsorgsbyrden for eldre i Nordland (antall personer i arbeidsfør alder per antall eldre over 67 år). Nordland er i dag blant de fylkene med høyest omsorgsbyrde (ca 0,35 i 2017) og det er forventet at denne vil øke til over 0,5 i 2014 (Rogne & Syse, 2017). Samtidig vil det være regionale forskjeller i fylket, der enkelte rurale kommuner vil nærme seg en omsorgsbyrde på 1.

2.1.2 FOLKEHELSE OG LEVEKÅR

En gjennomgang av helsetilstanden og faktorer som påvirker helsen i Nordland viser at de viktigste folkehelseressursene i Nordland er at de fleste opplever trivsel og trygghet i sitt bo- og nærmiljø, at befolkningen har rik tilgang på bostedsnære turområder og at det er sterke allianser og partnerskap i folkehelsearbeidet (Nordland fylkeskommune, 2018). Samme gjennomgang viser at de viktigste folkehelseutfordringene er utbredelsen av psykiske plager blant unge, store sosiale helseforskjeller og høyt frafall i videregående opplæring. Når det gjelder frafall fra videregående opplæring er dette høyere i Nordland enn i landet som helhet. Ulike undersøkelser av befolkningen i Nordland viser at det er flere unge i Nordland som søker hjelp for psykiske symptomer og lidelser sammenliknet med resten av landet. Særlig unge kvinner rapporterer om ensomhet og psykisk uhelse.

Tre av fire i Nordland beskriver sin allmenne helsetilstand som god, dette er høyere sammenliknet med tilsvarende undersøkelser nasjonalt (Fylling, Bliksvær, Gjertsen, & Lundhaug, 2014). Samtidig er det i Nordland som i resten av landet, systematiske forskjeller i helse. Andelen av befolkningen i Nordland som beskriver helsetilstanden som god er høyest blant befolkningen som bor mest sentralt, har høyest utdanning, blant de yngste og blant ikke funksjonshemmede. Selv om Nordland har lavere sosial ulikhet i levealder enn hele landet, er det store forskjeller i forventet levealder mellom de med liten utdanning og de med universitets/høgskoleutdanning. Sosiale forskjeller kommer også til uttrykk i frafall i videregående opplæring der foreldrenes utdanningsnivå har stor betydning.

Levekårsundersøkelsen for Nordland i 2014 viser av ca en fjerdedel av befolkningen i Nordland bor alene, resten bor for det meste med partner og/eller egne barn. Det overordnede bildet av boligmarkedet i kommunene i Nordland er at det består av mange eneboliger, få leiligheter og en høy andel kommunale boliger (Statistisk sentralbyrå, 2020a). Boligmarkedet i fylket har utviklet seg ulikt i sentrale områder og i distriktene med tanke på pris og verdi (KBNN, 2019b). I Bodø var boligprisene tre og en halv til fire ganger høyere enn årsinntekten, mens boligprisene i resten av Nordland var under 2 og en halv gang så høye som årsinntekten til husholdningene (Anundsen & Mæhlum, 2017). Fra 2008 til 2018 har det vært en økning i andelen husholdninger i Nordland som har en samlet gjeld på mer enn tre ganger disponibel inntekt. Det er særlig de største bykommunene som har hatt den største økningen i gjeldsandel, noe som henger sammen med utviklingen i boligpriser (Bardal, Lundberg, Løvland, Vangelsten, & Veland, under arbeid). Høyere omsetningsvolum og høyere prisnivå i sentrale strøk, parallelt med lavere vekst i boligformuen i distriktene, kan gjøre det vanskeligere for unge å komme inn på boligmarkedet i sentrale strøk og for eldre i distriktene

å ha nok egenkapital til å kunne realisere tilpassede boliger (KBNN, 2019b). Lav salgspris på boliger i distriktene kan også føre til at en heller velger å beholde hus som fritidsbolig fremfor salg.

2.1.3 OPPSUMMERING

Oppsummering av utviklingstrekk innen demografi, folkehelse og levekår i Nordland:

- Svak befolkningsutvikling og forventet svak vekst i fremtiden
- Aldrende befolkning, særlig i distriktene
- Regionale forskjeller fra befolkningsvekst i regionsentrene til befolkningsnedgang i rurale områder
- Fremtidig befolkningsutvikling vil henge sammen med innvandring
- Negativ flyttebalanse. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre står for vesentlig del av den innenlandske nettoutflytningen
- Tre av fire nordlendinger rapporterer om god allmenn helsetilstand. Helsetilstanden henger sammen med bostad (sentrum-periferi), utdanningsnivå, alder og funksjonsgrad
- Psykisk uhelse, store sosiale helseforskjeller og høyt frafall fra videregående opplæring er de viktigste folkehelseutfordringene
- Begrenset boligmobilitet i rurale strøk på grunn av boligmasse og boligpriser

2.2 TREKK VED KOMMUNENE OG INFRASTRUKTUR

2.2.1 SENTRALITET, KOMMUNESTRUKTUR OG KOMMUNEØKONOMI

29 av fylkets 43 kommuner var i 2019 karakterisert som minst sentrale (5 og 6) på SSBs sentralitetsindeks som går fra 1 mest sentral til 6 minst sentral. I Nordland er Bodø den kommunens med høyest sentralitet i fylket (3). Befolkningen fordeler seg relativt jevnt på de fire minst sentrale gruppene, 21 prosent i gruppe 3 (Bodø), 33 prosent i gruppe 4 (eks Rana), 24 prosent i gruppe 5 (eks Vågan) og 22 prosent i gruppe 6 (eks Hattfjelldal). Nordland har sammen med Troms og Finnmark, den høyeste andelen av befolkningen i de to minst sentrale gruppene (5 og 6) (KBNN, 2019a).

Statistikk viser at det er en sammenheng mellom sentralitet og en rekke ulike samfunnsforhold. Befolkningsutviklingen er negativ med synkende sentralitet. Tilsvarende er også sysselsetningsandelen og utdanningsnivået synkende med fallende sentralitet.

Samtidig går utviklingen som vist over, i retning av urbanisering. Regional plan for by og regionsenterpolitikk trekker frem byenes rolle for regional utvikling og peker på at utviklingen

i næringslivet og økende utdanningsnivå hos unge sammen gir en trend i retning av urbanisering i Nordland (Nordland fylkeskommune, 2016a). «Fremtidens kompetansebehov» (NOU 2018: 2, 2018) peker på at grunner til sentralisering kan være at byer og tettsteder er kjennetegnet av et større og mer variert vare- og tjenestetilbud og at dette igjen tiltrekker seg økende økonomisk aktivitet.

Nordland var det fylket som før regionreformen i 2020 hadde flest kommuner. Halvparten av fylkets kommuner har under 2000 innbyggere. Kommuneøkonomien i Nordland er relativt svak. Ifølge Indeks Nordland har antall kommuner som har svak økonomi økt med 7 i løpet av siste år (Indeks Nordland, 2020). Ved årsskifte 2018-2019 var seks kommuner inne i ROBEK-registeret. I løpet av 2019 kom tre av kommunene seg ut av registeret. Statens inntektssystem til kommunene består av et innbyggertilskudd, regionalpolitiske tilskudd og øremerkede tilskudd. Innbyggertilskuddet fordeles med utgangspunkt i et likt beløp pr innbyggere pluss en kostnadsnøkkel som består av objektive kriterier som antall barn i skolepliktig alder, antall eldre og bosetningsmønster og reiseavstander i kommunen. Det regionalpolitiske tilskuddet er utformet for å nå regional- og distriktpolitiske mål. I tillegg har kommunene skatteinntekter og inntekter fra egenbetalinger (gebyrer). Utfordringen for kommuner som har negativ befolkningsutvikling er at de både mister innbyggertilskuddet og får lavere skatteinntekter slik at kommunenes inntekter reduseres. En befolkningsnedgang vil dermed påvirke at både finansierings- og arbeidsbyrden for offentlige velferdsgoder fordeles på færre mennesker (NOU 2018: 2, 2018).

Kommunereformen som ble igangsatt av regjeringen Solberg i 2014, hadde som mål å skape robuste kommuner ved å redusere antallet kommuner gjennom sammenslåinger. I 2017 la regjeringen fram forslag til ny kommunestruktur, der antallet kommuner etter vedtatte kommunesammenslåinger vil være 356. I Nordland har prosessen resultert i en reduksjon fra 44 før reformen ble satt i verk til 41 ved inngangen til 2020. Hovedbildet for Nordland er fremdeles at fylket består av mange og små kommuner.

Regionreformen som også trådte i kraft i 2020 har ikke endret Nordlands geografiske grenser, men har som for landets øvrige fylker/regioner, ført til noe endrete oppgaver. Fylkeskommunen har etter innføringen av reformen fått mer ansvar for kompetanse og integrering, næringsutvikling og samferdsel. Blant annet innebærer dette ansvaret for fylkesveiene og helhetlig ansvar for at innbyggerne har den kompetansen som samfunnet og næringslivet trenger.

2.2.2 SAMFERDSEL OG INFRASTRUKTUR

Nordland er et krevende fylke med tanke på geografiske forhold som topografi og størrelse. Nordland var det fylket som før regionreformen hadde flest kilometer fylkesvei. Samlet er det i fylket 4 100 km med fylkesveier, 3 540 km med kommunale veier og 1225 km med statlig vei. I det fylkeskommunale veinettet er det 52 tunneler, 523 vegbruer, 23 fylkesvegfergesamband, 24 lokal- og hurtigbåtruter og 1 kystrute (Ovesen, Finsveen, Nyvold, Greger, & Antonsen, 2018).

Av fylkesveiene i Nordland har 50 prosent dårlig eller svært dårlig dekketilstand, mens 6,5 prosent ikke har fast dekke. Av de kommunale veiene er 45 prosent uten fast dekke i Nordland (Bardal et al., under arbeid).

I følge en nærings- og godsstrømsanalyse foretatt av Kunnskapsparken i Bodø er det mineralnæringen, avfallsnæringen og sjømatnæringen som er de tre næringene med størst transportbelastning i Nordland. Sjømatnæringen er et eksempel på en eksportrettet næring med stor økonomisk og samfunnsøkonomisk betydning som er svært avhengig av raske og stabile transportmuligheter for å få fisken raskt ut til markedet. Innstilte ferger eller stengte veier har derfor store konsekvenser for denne og andre næringer.

Utviklingen i persontransport fra 2013-2015 i Nordland viser en nedgang i persontransport for hurtigbåt og lokalbåt, mens passasjerutviklingen på buss holdt seg stabil i perioden (Nordland fylkeskommune, 2016b). Fremtidig utvikling vil være påvirket av en rekke faktorer som befolkningsstørrelse, alderssammensetning, samferdselstilbud og bruk av politiske virkemidler (eks pris og utbygginger).

Vegnettet og samferdselstilbudet påvirker arbeidsmarkedet og er en viktig faktor for regional utvikling og regionforstørring, men også for kommunal utvikling og etterspørsel etter velferdstjenester.

Fra 1.1.2020 har Nordland fylkeskommune overtatt ansvaret for drift, vedlikehold og investeringer i fylkesveiene.

Elektronisk kommunikasjon og infrastrukturen (Ekom-infrastruktur) er helt sentralt for blant annet å digitalisere kommunal sektor. For å lykkes med digitalisering av tjenester og verdikjeder er det avgjørende med en velfungerende ekom-infrastruktur i hele landet. Blant annet vil digitalisering av kommunale tjenester og bruk av velferdsteknologi være avhengig av velfungerende elektronisk kommunikasjon og digital infrastruktur. Fremover blir det viktig å sikre både dekning, kapasitet og robusthet (Analysys Mason AS, 2019). Den siste dekningsundersøkelsen fra Nasjonal kommunikasjonsmyndighet viser at 94 prosent av landets husstander har tilbud om minst 100 Mbit/s nedstrømskapasitet i byer og tettsteder, mens det tilsvarende tallet for spredtbygde strøk er 34%. Tilsvarende har 99 prosent av husstandene i byer og tettsteder innendørs 4G-dekning, mens kun 86 prosent har dette i spredtbygde strøk.

Fylkeskommunen er tiltenkt å skulle ha en aktiv rolle for utviklingen av den regionale ekom-infrastrukturen i årene fremover (Analysys Mason AS, 2019).

2.2.3 MEDVIRKNING OG DEMOKRATI

Valgdeltakelsen ved kommunestyrevalget i 2019 var i Nordland i gjennomsnitt på 63,6 prosent. Dette er så vidt lavere enn landsgjennomsnittet som var på 64,7 prosent. Valgdeltakelsen er høyst blant 67-79 åringer etterfulgt av 45-66 åringer. Det er lavest valgdeltakelse blant 20-24 åringer etterfulgt av 18-19 åringer.

Ved fylkestingsvalget var valgdeltakelsen på 56,1 prosent for Nordland, noe som er en del lavere enn landsgjennomsnittet som var på 60,5 prosent. Også ved Stortingsvalget i 2017 var det lavere valgdeltakelse i Nordland (75,1 prosent) enn landet som helhet (78,2 prosent).

Kunnskapsgrunnlag for et bærekraftig Nordland viser at de fleste innbyggerne i Nordland synes det er ganske lett, lett eller svært lett å få tak i nødvendig informasjon fra kommunen. Samtidig viser tallene at befolkningen i Nordland synes det er litt vanskeligere enn landsgjennomsnittet (Bardal et al., under arbeid).

2.2.4 OPPSUMMERING

Oppsummering av trekk ved kommunene og infrastruktur i Nordland:

- Mange små, rurale kommuner
- Urbanisering
- Svak kommune økonomi
- Få kommuner som er berørt av kommunereformen
- Få strukturendringer på grunn av kommune- og regionreform
- Krevende forhold for samferdsel på grunn av topografi og størrelse
- Samferdselstilbud og infrastruktur er en viktig faktor for regional og kommunal utvikling, regionforstørring og etterspørsel etter velferdstjenester
- Svakere ekom infrastruktur i distriktene
- Noe lavere demokratisk deltakelse gjennom kommune- og fylkestingsvalg i Nordland enn i resten av landet

2.3 KOMPETANSEBEHOV OG TILGANG PÅ ARBEIDSKRAFT

2.3.1 OFFENTLIG FORVALTNING

Offentlig forvaltning i Nordland er forholdsvis stor. I Nordland arbeider 37 prosent i den offentlige forvaltningen, mot 31 prosent i Norge uten Oslo. I Nordland arbeider 26 prosent av alle sysselsatte i helse- og omsorgssektoren, 12 prosent i undervisningssektoren og 10 prosent innenfor offentlig administrasjon og forsvar. Felles for helse- og omsorg og undervisning, er at de aller fleste er sysselsatt i offentlig sektor og at dette er næringer som etterspør høyt utdannet arbeidskraft (Walbækken, Steen, & Røtnes, 2018).

Kommunene i Nordland sysselsatte i 2018 rundt 30 000 personer fordelt på 23 000 årsverk. Av disse var rundt 47 prosent av årsverkene innen helse og omsorg, 23 prosent innen grunnskole og 15 prosent innen administrasjon, styring og økonomi (Antonsen et al., 2020).

I Nordland fylkeskommune var det i 2018 sysselsatt 3 429 personer. Den største sektoren i fylkeskommunen var videregående opplæring inkludert fagskolene som utgjorde 76 prosent. Videre var 12 prosent innen administrasjon, styring og fellesutgifter og 10 prosent innen tannhelse. Samferdsel er ikke tatt med i disse tallene.

I 2018 var det rundt 5 800 statlige årsverk i Nordland utenom helseforetakene. Dette utgjør ca 6 % av alle arbeidsforhold i Nordland. De største områdene for statlige arbeidsplasser i Nordland var offentlig administrasjon og forvaltning, undervisning i høyere utdanning, offentlig administrasjon tilknyttet utenriks- og sikkerhetsaker og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning. 41 prosent av de statlige årsverkene er lokalisert i Bodø kommune, 18,5 prosent i Rana kommune og 9,4 i Brønnøy kommune. Eksempler på store statlige virksomheter i Nordland er Nasjonalbiblioteket, Statens innkrevingsentral (begge Mo i Rana) Brønnøysundregisteret (Brønnøy).

Helseforetakene følger ikke fylkesgrensene og det er dermed krevende å finne statistikk over antall årsverk i HelseNord lokalisert i Nordland. Nordlandssykehuset (Bodø, Vesterålen, Gravdal, Psykisk helse og rusklinikk) hadde i 2017 ca 4 700 ansatte fordelt på ca 3 500 årsverk, mens Helgelandssykehuset hadde mellom 1400 og 1800 årsverk (Antonsen et al., 2020).

2.3.2 LAV SYSSELSETNINGSANDEL, FÅ ARBEIDSLEDIGE OG STORT BEHOV FOR ARBEIDSKRAFT

Ved inngangen til 2019 var det 116 300 sysselsatte personer i Nordland (Indeks Nordland, 2019). I 2018 stod 22,6 prosent av befolkningen mellom 18 og 67 år utenfor arbeidslivet i Nordland. Dette gir en noe lavere sysselsetningsandel enn for landet som helhet og som for resten av landet, har sysselsetningsandelen vært synkende de senere årene (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018). Sysselsetningsandelen er lavere med fallende sentralitet (Kommunal- og moderniseringsdepartementet, 2018). Samtidig er det kun 1,9 prosent av den ordinære arbeidsstyrken som er helt arbeidsledig i Nordland. Dette er lavere enn landet som helhet, der tilsvarende tall er 2,2 prosent (Indeks Nordland, 2019). Arbeidsledigheten i Nordland er forventet å gå ytterligere ned frem mot 2030 (Antonsen et al., 2020). Andelen uføretrygdete er derimot høyere i Nordland enn i resten av landet. Rundt 1 av 6 i aldersgruppen 18-67 år mottok uføreytelser i 2015 (Nordland fylkeskommune, 2018). Arbeidskraftreserven til Nordland ligger først og fremst i andelen som står utenfor arbeidslivet på grunn av helsemessige årsaker (Indeks Nordland, 2020).

22 prosent av virksomhetene i Nordland forventer å øke bemanningen ifølge NAV sitt sysselsettingsbarometer for 2019. Med dette topper Nordland listen over fylker som forventer økt bemanning. Dette er vesentlig flere enn i 2018 da bare åtte prosent av virksomhetene rapporterte om en forventning om å øke bemanningen (Antonsen et al., 2020). Beregninger viser at Nord-Norge har behov for 15 prosent flere arbeidstakere i 2030 (Grünfeld, 2017). Ifølge NAVs bedriftsundersøkelse i 2019 har 19 prosent av virksomhetene alvorlige rekrutteringsproblemer og Nordland er det fylket med størst mangel på arbeidskraft (stramhetsindikator). Den samme undersøkelsen viser at virksomheter i Nordland kunne ha ansatt 2900 flere personer i 2017 dersom det var søkere med riktig kompetanse tilgjengelig (Kalstø, 2019). Mangel på kompetent arbeidskraft blir trukket frem av NAV Nordland som den største utfordringen for fortsatt vekst og utvikling i Nordland (ibid).

Det er imidlertid store variasjoner mellom ulike bransjer når det gjelder behovet for arbeidskraft. Ifølge bedriftsundersøkelsen Nordland 2017 er det innenfor helserelaterte yrker at behovet for arbeidskraft er størst, med sykepleiere som den yrkesgruppen det vil være størst etterspørsel etter (NAV Nordland, 2018). Tidligere har behovet for sykepleiere først og

fremst vært knyttet til rurale områder, men nå gjelder dette også bykommuner som Bodø (KBNN, 2019a). På grunn av veksten i antall eldre anslår SSB at behovet for arbeidskraft i eldreomsorgen vil øke med 200 prosent de kommende åtte årene (Indeks Nordland, 2019).

Selv med kun en svak økning i barnekullene, vil det også være mangel på kvalifiserte lærere. Allerede i dag har Nord-Norge flere ufaglærte enn i resten av landet og det er også vanskeligheter i landsdelen med å få fylt opp tilgjengelige studieplasser på grunnskoleutdanningene (NAV Nordland, 2018). Ifølge beregninger som Nordland fylkeskommune har gjort vil det også være stort behov for ingeniører og teknologer (ca 1500) og innen ikt-yrker (ca 500). Næringer som står overfor særlige rekrutteringsutfordringer i dag er lastebil og trailersjåfører, helsefagarbeidere, sykepleiere, andre helseyrker, grunnskolelærere, andre bygningsarbeidere og anleggsmaskinførere (NOU 2018: 2, 2018).

Næringsliv og offentlig sektor i Nordland har høyere rekrutteringsproblemer enn landet for øvrig. Dette kan ikke kun tilskrives lavere arbeidsledighet, men også begrenset mobilitet, små arbeidsmarkeder, store geografiske avstander og små fagmiljøer (NOU 2018: 2, 2018). I tillegg til å motivere til økt mobilitet, peker NAV på at behovet for arbeidskraft kan møtes ved å i større grad inkludere personer som i dag står utenfor arbeidslivet og gjennom økt rekruttering fra Europa. Sistnevnte har til en viss grad vært benyttet for å dekke mangelen på helsepersonell i Nordland, men at tilgangen på denne typen arbeidskraft har avtatt. Erfaringen er at tilgangen på arbeidskraft kan endres raskt av forhold som arbeidsgivere i Nordland i liten grad kan styre som økonomisk utvikling i Øst-Europa (NAV Nordland, 2018).

Stor etterspørsel etter arbeidskraft i kombinasjon med mangel på tilgjengelig arbeidskraft vil kunne ha negative konsekvenser for verdiskapingen i næringslivet og for offentlig sektor sine muligheter til å gi lovpålagte tjenestetilbud. Et spørsmål som det er verdt å være oppmerksom på, er i hvilken grad det store behovet arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren kan komme til å fortrenge annen virksomhet.

2.3.3 LAV KOMPETANSE OG LITE FOU

Nordland har sammenliknet med landet for øvrig, en større andel av ungdomskullene som tar yrkesfaglig utdanning (57 prosent mot 47 prosent). Mens to av tre gutter i Nordland velger yrkesfag, er fordelingen jevnere blant jentene (Gjertsen, Vinogradov, & Antonsen, 2018). Det største programområdet på yrkesfag og som også har hatt en vekst siden 2014, er Helse- og oppvekstfag.

Andelen som gjennomfører videregående opplæring i løpet av normert tid har ligget stabilt på i underkant av 50 prosent. Samtidig er det en økning i andel elever som fullfører på mer enn normert tid, og en nedgang i elever som har sluttet fra 22,8 prosent av 2008-kullet til 17,7 prosent av 2012-kullet. Nedgangen gjelder også for yrkesfag. Jenter fullfører i langt høyere grad enn gutter. Dette gjelder også om det kontrolleres for studieretning. Nedgangen i andelen som slutter på yrkesfag kan tilskrives økningen i antall læreplasser som blir tilbudt i Nordland (Gjertsen et al., 2018)

Av befolkningen i Nordland over 16 år, har i underkant av 40 prosent gjennomført videregående opplæring som høyeste utdanningsnivå. Rundt 20 % har gjennomført 1-3 år på høgskole eller universitet og rundt 5 prosent har gjennomført høyere utdanning over fire år

som sitt høyeste utdanningsnivå (Statistisk sentralbyrå, 2020d). Særlig for de to høyeste utdanningsnivåene er dette betydelig under landsgjennomsnittet (23,7 og 9,2 prosent). Det er også svakere enn for Troms og Finnmark.

Ifølge Levekårsundersøkelsen i Nordland i 2014 (Fylling et al., 2014) er det betydelige kjønnsforskjeller i utdanningsnivå, særlig blant den yngre delen av befolkningen. Blant 25-29 åringer er det 20 prosentpoeng høyere andel kvinner enn menn som har høgskole-/universitetsutdanning. Det er videre en sterk sammenheng mellom utdanningsnivå og tilknytning til arbeidslivet. I 2018 hadde 31,6 prosent av de sysselsatte i Nordland høyere utdanning,

Innen helse- og omsorgsyrkene er det varierende krav til formell kompetanse. Selv om det er en rekke profesjoner med høyere universitets- og/eller høgskoleutdanninger inne helse og omsorg slik som leger, sykepleiere, tannleger, farmasøyter og radiografer, er det langt flere i denne sektoren som er uten høyere utdanning slik som helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere. Fremover vil det være økt behov for arbeidskraft fra alle formalkompetansegrupper og fagfelt innen helse og omsorg. For eksempel viser framskrivninger for Nordland en økt etterspørsel både etter sykepleiere og helsefagarbeidere. I tillegg vil det være et visst behov for spesialister med lengre høyere utdanning som leger og psykologer (Antonsen et al., 2020).

I 2018 var det 260 personer av 1519 lærere som arbeidet som lærere i videregående opplæring i Nordland som ikke hadde pedagogisk utdanning. Tilsvarende tall for grunnskolen er 627 personer av 4221 lærere (Antonsen et al., 2020). KS har beregnet at det årlige behovet for lærere i grunnskolen i Nordland til om lag 149, dette gitt at det ikke skal være noen ufaglærte lærere om 10 år. I 2015 ble det innført nye kompetansekrav for lærere som underviser i norsk, matematikk og engelsk. En analyse av Nordland fra 2016 viste at 35 prosent av lærerne på barnetrinnet og 57 prosent av lærerne på ungdomsskolen som underviste i disse fagene, ikke oppfylte kravene (Antonsen et al., 2020). Det er satt i gang egne videreutdanningsløp i Nordland for å møte de nye kompetansekravene. For videregående opplæring har KS beregnet at det er et behov årlig i Nordland for 66 nye lærere, gitt at det ikke skal finnes ufaglærte lærere. Fremover vil det særlig være behov for lærere på yrkesfag og da særlig innen bygg- og anleggsteknikk, elektrofag og teknikk og industriell produksjon (Antonsen et al., 2020). Det årlige behovet i Nordland for nye barnehagelærere er 67 når en tar høyde for naturlig avgang og erstatte eller utdanne personalet som mangler formell utdanning (Antonsen et al., 2020). Det er imidlertid en viss usikkerhet knyttet til tallene for utdanningssektoren på grunn av usikre prognoser for befolkningsendringer.

For andre yrkesgrupper viser framskrivninger for Nordland en økning i behovet for teknologer og ansatte innenfor IKT først og fremst på yrkesfagsnivå, samt en viss etterspørsel etter ingeniører (bachelor) og noe mer sivilingeniører (master) (Antonsen et al., 2020). Entreprenørforeningen bygg og anlegg estimerer nasjonalt et behov for 8500 nye fagarbeidere, 500 fagskoleteknikere, 500 ingeniører og 500 sivilingeniører (www.eba.no). Tall fra Ipsos viser at det er i kommunesektoren at andelen som synes det er vanskelig å få tak i kvalifiserte ingeniører, er størst (53 prosent).

Samlet sett har næringslivet og offentlig sektor i Nordland et fremtidig behov for arbeidstakere med høyere formell kompetanse generelt og fag- og yrkesutdanning spesielt.

Framskrivninger viser at vil være særlig etterspørsel etter personer med yrkesfaglig eller høyere utdanning innen pleie og omsorg, ikt og teknologi (Walbækken et al., 2018). I tillegg trekker samfunnsøkonomisk analyse frem økt etterspørsel etter teknologisk kompetanse. Ifølge KS sin arbeidsgivermonitor er utdanningsnivået i kommunesektoren høyt og stadig økende. I fylkeskommunene er nesten tre av fire årsverk utført av medarbeidere med høyere utdanning, mens det tilsvarende for kommunene er drøyt 50 prosent. Samlet er også andelen årsverk utført i stillinger uten krav til kompetanse synkende (KS, 2019).

Ifølge den nye kompetansestrategien til Nordland fylkeskommune, har Nordland lav forskningsbasert kompetanse både i næringslivet og i offentlig sektor (Nordland fylkeskommune, 2020). I perioden 2008 til 2015 var Nordland ett av få fylker som hadde nedgang i FoU-aktivitetene og det er kun 15 prosent av bedriftene i Nordland som arbeider med FoU. Samtidig viser Forskningsrådets kunnskapsgrunnlag for Nordland at Nordland hadde landets største økning i forskerårsverk i næringslivet i perioden 2007 til 2016 og at antallet innsendte SkatteFUNN søknader økte med 25 prosent fra 2016-2017 (Forskningsrådet, 2018b).

2.3.4 OPPSUMMERING

Oppsummering av kompetansebehov og tilgang på arbeidskraft

- Stor offentlig forvaltning som etterspør høyt utdannet arbeidskraft
- Hver femte nordlending mellom 18 og 67 år står utenfor arbeidslivet
- Lavere sysselsetning i distriktene
- Svært få arbeidsledige
- Stor etterspørsel etter arbeidskraft
- Særlig stort behov for fremtidig arbeidskraft innen helse- og omsorgssektoren
- Lavere andel av befolkningen med høyere utdanning sammenlignet med resten av landet
- Behov for arbeidstakere med rett kompetanse
- Lav forskningsbasert kompetanse i både næringsliv og offentlig sektor

3 FORUTSETNINGER FOR FORSKNING I OG OM OFFENTLIG SEKTOR I NORDLAND

3.1 INNOVASJON I KOMMUNESEKTOREN I NORDLAND

KS sin arbeidsgivermonitor viser at 45 prosent av kommunene i Nordland mener at evnene til innovasjon og nyskaping er meget eller ganske utfordrende (KS, 2019). 55 prosent svarer det samme knyttet til utvikling og effektivisering av arbeidsprosesser og 65 prosent svarer at endringsvilje og omstillingskompetanse er meget eller ganske utfordrende. Det er flere kommuner i Nordland som synes dette er utfordrende enn landsgjennomsnittet av kommuner.

70 prosent av kommunene i Nordland rapporterer at de ikke har vedtatt en lokal innovasjonsstrategi. Nasjonalt er tilsvarende tall 50 prosent. Svarene nasjonalt viser at det er en større andel store enn små kommuner som har en slik strategi eller er i ferd med å utvikle dette (KS, 2019). Den mest brukte arbeidsmetoden til kommunene i Nordland for å øke innovasjonskapasiteten er gjennom å samarbeide med, eller å hente ideer og løsninger fra eksterne aktører (60 prosent). Andre brukte arbeidsmetoder er å utvikle innovasjonskompetanse hos henholdsvis ledere og nøkkelpersonell (begge 35 prosent).

Når det gjelder teknologi og digitalisering svarer 45 prosent at det er meget eller ganske utfordrende å innføre ny teknologi og 55 prosent svarer det samme for gevinstrealisering ved digitalisering. Det er færre kommuner som svarer at dette er forhold som er meget eller ganske utfordrende enn i resten av landet. Samtidig er det flere kommuner som svarer vet ikke i Nordland enn i landet som helhet. 35 prosent av kommunene i Nordland har ikke vedtatt en ikt-/digitaliseringsstrategi. Samtidig svarer 94 prosent av kommunene i Norge at de i stor grad opplever å ha behov for å utvikle IKT-ferdigheter og digital kompetanse blant medarbeidere generelt.

60 prosent av kommunene i Nordland oppgir at de har strategier for å dekke kompetansebehovet (nasjonalt 63 prosent). Ni av ti kommuner i Nordland (og nasjonalt) svarer at det er mest aktuelt å dekke kompetansebehovet ved å heve kompetansen til dagens ansatte. Andre strategier som trekkes frem er nyansettelser (80 prosent i meget stor eller i ganske stor grad) og interkommunale samarbeid (65 prosent i meget stor eller i ganske stor grad). Innleie av ekspertise trekkes i større grad frem som en strategi for å dekke behovet for kompetanse i kommunene i Nordland enn landet sett under ett (KS, 2019). De største barrierene nasjonalt for etter- og videreutdanning er indirekte (tid) og direkte (kontingenter, reise, kost etc) kostnader av å la ansatte delta på etter- og videreutdanning.

Det rapporteres også om et stort behov for å utvikle evner og kompetanse innen innovasjon, samhandling og læring/omstilling. Også blant ledere er det et stort behov for å utvikle ulike evner og tverrfaglig kompetanse. Det store flertallet av kommuner og fylkeskommuner ser de samme kompetansebehovene hos ledere som blant medarbeiderne (KS, 2019).

30 prosent av kommunene i Nordland som har svart på undersøkelsen, rapporterer at de ikke har inngått samarbeids-/partnerskaps-/intensjonsavtaler med universitets- og høyskolesektoren. 50 prosent av kommunene i Nordland svarer at de har en slik avtale innen

undervisning, mens 45 prosent sier at de har det innenfor helse- og omsorg. Av de kommunene som har avtale, svarer 50 prosent at dette har ført til økt samarbeid om forskning og fagutvikling, mens 43 prosent svarer at den har ført til utvikling av innhold i utdanninger i tråd med sektorens behov og til økt veilederkompetanse.

Ifølge kommunene i Nordland er de fire fremste driverne for innovasjon begrensede økonomisk midler, bidrag fra ledere, bidrag fra medarbeidere, vår evne til å ta i bruk ny teknolog (alle 70 prosent i ganske stor grad og i meget stor grad). Samtidig svarer 50 prosent at innbyggermedvirkning/brukermedvirkning i liten grad er en faktor som fremmer innovative løsninger.

3.2 BRUK AV FOU-VIRKEMIDLER

Nordlands andel av de samlede bevilgningene fra Norges forskningsråd var i 2017 på kun 0,8 prosent (Forskningsrådet, 2018b). Dette gjør Nordland til det universitetsfylket som hentet ut færrest midler fra Forskningsrådet. Prosjektbanken til Norges forskningsråd viser at offentlig sektor i Nordland har mottatt totalt 4,6 millioner i offentlige innovasjonsprosjekter fra 2004 til 2019. Disse midlene fordeler seg på to prosjekter. Nasjonalt er det delt ut 451,9 millioner i samme tidsperiode. Oslo skiller seg radikalt fra de andre fylkene (39,4 prosent/178,2 mill), mens fylker som Akershus (11,6 prosent, 52,3 mill), Vest-Agder (8,4 prosent/38,1 mill), Sør-Trøndelag (7,3 prosent/33,0 mill) og Hedmark (5,9 prosent/26,5 mill) har mottatt over 25 millioner kroner hver. Næringslivet i Nordland står for rundt 1,2 prosent av de rundt 30 milliardene som næringslivet i Norge bruker på egenutført og Innkjøpt FoU (Forskningsrådet, 2018b).

En kartlegging av små distriktskommuners (sentralitet 5 og 6 og under 5000 innbyggere) bruk av ulike innovasjonsvirkemidler nasjonalt viser at disse kommunene benytter og søker på færre virkemidler sammenlignet med andre kommuner (Brandtzæg, Lunder, Aastvedt, & Leikvoll, 2020). Det er også et gjennomgående trekk at de små distriktskommunene i større grad enn andre kommuner deltar som partner enn som hovedsøker, samt at prosjektene synes å være mindre. Videre viser kartleggingen av disse kommunene sjeldnere er med i «de nasjonale ordningene hvor innovasjonsgraden er høy, hvor det stilles strenge krav til kompetanse, kapasitet og modenhet, og hvor det er spesielt fokus på å utvikle løsninger som kan implementeres av de øvrige kommunene i landet» (Brandtzæg et al., 2020:12).

To av virkemidlene som inngår i kartleggingen er regionale forskningsfond (RFF) og Forskningsrådets Forkommuneprogram. Kartleggingen viser at en svært liten andel av de små distriktskommunene er involvert i Forkommuneprosjekter (17 prosent) sammenlignet med alle andre kommuner (55 prosent). Samtidig er det en større andel små distriktskommuner som er involvert i prosjekter gjennom RFF, men også her er deltakelsen lavere (Brandtzæg et al., 2020).

Også for små distriktskommuner er det slik at deltakelsen avtar med synkende folketall og sentralitet (Brandtzæg et al., 2020). Kartleggingen viser også at de små distriktskommunene i Nord-Norge benytter innovasjonsvirkemidlene i noe lavere grad sammenliknet med andre fylker.

Kartleggingen peker på mindre kapasitet til å være orientert om ulike ordninger og dermed mindre kunnskap om de ulike ordningene, samt mangel på søknadskompetanse og prosjekterfaring som mulige årsaker til lav deltakelse i ulike innovasjonsordninger. En sentral strategi som trekkes frem, for å møte disse utfordringene er bredere og fastere samarbeid mellom kommuner.

Forskningsrådets kunnskapsgrunnlag for Nordland fra 2018 peker på andelen sysselsatte med høyere utdanning og antallet med forskerkompetanse er betydelig lavere i Nordland enn det som er gjennomsnittet for Norge. Rapporten understreker at dette «innebærer en relativ svekkelse av den kanskje viktigste FoU-motoren i næringslivet,» som de peker på er kultur og forståelse for verdien av FOU, samt samarbeid med forskningsmiljøer (Forskningsrådet, 2018b:4).

Innenfor Nordlands grenser er det to universiteter med campus i fylket, Nord Universitet og Universitetet i Tromsø (UiT). Nord er størst med omkring 12 000 studenter og 1300 årsverk, mens UiT har rundt 1850 studenter og 200 ansatte på campus Narvik. Innenfor instituttsektoren er Nordlandsforskning (ca 40 ansatte), Sintef Narvik (ca 30 ansatte), NIBIO (12 ansatte) og Sintef Helgeland (3 ansatte) aktive forskermiljøer i fylket. I tillegg er det en rekke kunnskapspark og næringshager som er viktig særlig for forskningsaktiviteten i næringslivet i fylket.

Kunnskapsgrunnlaget for Nordland utarbeidet av Norges forskningsråd (Forskningsrådet, 2018b)peker på at fylket i utgangspunktet har et godt grunnlag for å utvikle innovasjonssystemer, men at det «vurderes å være begrenset kapasitet til å bygge større langsiktige satsninger med kapasitet for næringsnær og grunnleggende forskning innenfor viktige næringsområder» (side 6).

REFERANSER

- Analysys Mason AS. (2019). *Ekono-infrastruktur for digitalisering i kommunal sektor. Kartlegging og analyse av nåsituasjon, mål og tiltak*. Retrieved from
- Antonsen, K. M., Lie, M. P., Gjertsen, A., & Vinogradov, E. (2020). *Regional kompetansestrategi for Nordland: Datagrunnlag og diskusjoner - Oppdatert notat 2020*. Retrieved from
- Anundsen, A. K., & Mæhlum, S. (2017). *Regionale forskjeller i boligpriser og gjeld*. Retrieved from
- Bardal, K., Lundberg, A. K., Løvland, J., Vangelsten, B. V., & Veland, S. (under arbeid). *Kunnskapsgrunnlag for et bærekraftig Nordland*. Retrieved from
- Brandtzæg, B. A., Lunder, T. E., Aastvedt, A., & Leikvoll, G. K. A. (2020). *Små distriktkommuners deltakelse i innovasjonsvirkemidler*. Retrieved from
- Forskningsrådet. (2018a). *Innovasjon i offentlig sektor. Forskningsrådets strategi 2018-2023*.
- Forskningsrådet. (2018b). *Kunnskapsgrunnlag Nordland 2018. FoU-basert innovasjon i næringslivet - statistikk og indikatorer*. Retrieved from
- Fylling, I., Bliksvær, T., Gjertsen, H., & Lundhaug, K. (2014). *Levekår og livskvalitet i Nordland 2014*. Retrieved from
- Gjertsen, A., Vinogradov, E., & Antonsen, K. M. (2018). *Regional kompetansestrategi for Nordland: datagrunnlag og diskusjoner*. Retrieved from
- Grünfeld, L. A. (2017). *Arbeidsmarkedet i Nord-Norge. Fem ubalanser i arbeidsmarkedene*. Retrieved from
- Indeks Nordland. (2019). *Indeks Nordland. En rapport om utviklingen gjennom 2018 og utsiktene for 2019*. Retrieved from
- Indeks Nordland. (2020). *Indeks Nordland*. Retrieved from
- Kalstø, Å. M. (2019). *NAV's bedriftsundersøkelse 2019*.
- KBNN. (2019a). Er vi forberedt på hva som venter oss? Hva med de unge i Nord-Norge om 5 år? Retrieved from <https://www.kbnn.no/en/article/er-vi-forberedt-pa-hva-som-venter-oss-hva-med-de-unge-i-nord-norge-om-5-ar>
- KBNN. (2019b). Tapere og vinnere i boligmarkedet i Nord-Norge. Retrieved from <https://www.kbnn.no/artikkel/tapere-og-vinnere-i-boligmarkedet-i-nord-norge>
- Kommunal- og moderniseringsdepartementet. (2018). *Regionale utviklingstrekk 2018*.
- KS. (2019). *Kommunesektorens arbeidsgivermonitor*. <https://www.ks.no/fagomrader/arbeidsgiverpolitikk/kompetanse-og-rekruttering/se-data-for-din-kommune-og-fylkeskommune/>
- Leknes, S., Løkken, S. A., Syse, A., & Tønnessen, M. (2018). *Befolkningsframskrivningene 2018. Modeller, forutsetninger og resultater*. SSB.
- Meld. St. nr 4 (2018-2019). (2018). *Langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028*. Oslo.
- Meld. St. nr 29 (2016-2017). (2017). *Perspektivmeldingen 2017*.
- NAV Nordland. (2018). *Prognose for utvikling på arbeidsmarkedet i Nordland 2018*.
- Nordland fylkeskommune. (2016a). *Regional plan for by- og regionsenterpolitikk 2017-2025*.

- Nordland fylkeskommune. (2016b). *Regional transportplan Nordland. "Fra kyst til marked" - Strategisk del 2018-2029.*
- Nordland fylkeskommune. (2018). *Helsetilstand og faktorer som påvirker helse i Nordland. Kunnskapsgrunnlag for Regional folkehelseplan 2018-2025.*
- Nordland fylkeskommune. (2020). *Kompetanse for et arbeidsliv i endring - Kompetansestrategi for Nordland 2020-24.*
- NOU 2018: 2. (2018). *Fremtidige kompetansebehov 1. Kunnskapsgrunnlaget.*
- Ovesen, S., Finsveen, R., Nyvold, C. E., Greger, S., & Antonsen, K. R. (2018). *Nærings- og godsstrømsanalyse - Nordland. Oppdatert kunnskapsgrunnlag "Fra kyst til marked".* Retrieved from
- Rogne, A. F., & Syse, A. (2017). *Framtidens eldre i by og bygd. Befolkningsframskrivninger, sosiodemografiske mønstre og helse.* Retrieved from
- Statistisk sentralbyrå. (2018). 07210: Innenlandsk nettoflytting til kommuner, etter region, innvandringskategori, statistikkvariabel og år. <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/07210/>
- Statistisk sentralbyrå. (2019). Lavere vekst i antall innvandrere. Retrieved from <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/lavere-vekst-i-antall-innvandrere>
- Statistisk sentralbyrå. (2020a). 03175: Eksisterende bygningsmasse. Boligbygg, etter bygningstype. Retrieved from: <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/03175/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020b). 06913: Endringer i kommuner, fylker og hele landets befolkning. Retrieved from: <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/11668/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020c). 07459: Alders- og kjønnsfordeling i kommuner, fylker og hele landets befolkning. Retrieved from: <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/07459/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020d). 09429: Utdanningsnivå, etter kommune og kjønn. Retrieved from: <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/09429/>
- Statistisk sentralbyrå. (2020e). 11668: Framskrevet folkemengde 1. januar, etter kjønn og alder. Retrieved from: <https://data.ssb.no/api/v0/no/table/11668/>
- Walbækken, M. M., Steen, J. I., & Røtnes, R. (2018). *Framtidens kompetansebehov i Nordland fylke.* Retrieved from
- [www.eba.no. Kompetansepolitikk.](https://www.eba.no/kompetanse-og-rekruttering/kompetansepolitikk/) Retrieved from <https://www.eba.no/kompetanse-og-rekruttering/kompetansepolitikk/>