



**Buskerud**  
fylkeskommune

# Om endringene i Siva- programmet og konsekvenser for Hallingdal

(... og etterpå: Fremtidens kompetansebehov i Hallingdal)

Janne Buhaug, seksjonsleder næring og klima  
Buskerud fylkeskommune

IPR Hallingdal 27. februar 2026



# Informasjon om kutt i Innovasjon Norge

## Oversikt over kuttene i Innovasjon Norges finansierings- og rådgivningstilbud til norsk næringsliv i 2026:

- Rådgivnings- og kompetansetjenester for eksport, internasjonalisering og EU kuttes med 70 millioner kroner.
- Reiselivsoppdraget kuttes med 30 millioner kroner.
- Rammene for gründertilskudd, tapsavsetninger til risikolån og innovasjonskontrakter reduseres med 94 millioner kroner.
- Tilskudd til miljøteknologi reduseres med 72 millioner kroner.
- Grønt investeringstilskudd avvikles og rammen på 100 millioner kroner kuttes.
- Utlånsrammen for store lån gjennom "Grønn industrifinansiering" blir redusert fra 5 til 4,1 milliarder kroner.
- Risikolåneordningen for lav- og nullutslippsskip settes på pause.

- Redusert tilstedeværelse i Norge – færre kontorsteder – Førde legges ned
- Redusert tilbud til gründere
- Kutt i stabsfunksjoner
- Kutt i arbeidet med eksport og reiseliv
- Kutt i spesialoppdrag – kultur og kreative næringer, samt arbeid med EØS-ordningene for norske bedrifter
- Fortsatt tilstedeværelse i Ukraina, men mulig redusert
- Nedbemanning 100-110 årsverk – hovedsakelig med sluttpakker og naturlig avgang

<https://www.innovasjon norge.no/nyhetsartikkel/kutt-i-innovasjon-norge>



# Oppgaveoverføringen fra Siva til Innovasjon Norge

- Overføres: Sivas inkubator- og næringshageprogram
- Styres av fylkeskommunene gjennom oppdragsbrev
- Går direkte til regionalt arbeid
- Virksomhetsoverdragelse, ansatte(12 årsverk) følger med, kontorsted består
- Virkning fra 1. april 2026
- Initiativ fra Siva og Innovasjon Norge, i tett dialog med Nærings- og fiskeridepartementet
- Fylkeskommunene ikke involvert

## Hvorfor?

Samling av regionale innovasjonsverktøy gir mer kraft, og bare én aktør for fylkeskommunene å gi oppdrag til



# Inkubatorstrukturen i Buskerud (2025)

## Buskerud - Næringshagene og inkubatorenes lokalisering og tilstedeværelse



Næringshager/inkubatorer	Hovedlokalisering	Øvrig fysisk tilstedeværelse
Buskerud næringshage*	Nore og Uvdal	Drammen, Modum og Sigdal
Hallingdal næringshage*	Ål	Gol, Hemsedal, Hol og Nesbyen
Kongsberg Innovasjon	Kongsberg	Oslo og Tinn
Mer Innovasjon	Ringerike	Flå



\* innenfor virkeområdet for distriktsrettet investeringsstøtte/det notifiserte regionalstøttekartet

Øvrig fysisk tilstedeværelse inkluderer:

- Avdelinger/noder i regi av inkubatoren/næringshagen
- Tilstedeværelse i lokaler til eksterne samarbeidspartnere
- Tilstedeværelse i lokaler for faste møtedager





Buskerud  
fylkeskommune

# Fremtidens kompetanse i Hallingdal

En oppsummering av Menon-rapporten

[Lenke til landingsside](#)

[Lenke til Hallingdal-rapporten](#)

# Oppdragets bakgrunn

**Ferske tall fra NAV viser kritisk mangel på helsepersonell**

– Tallene viser en kritisk situasjon for pasientsikkerhet og den norske beredskapen, sier forbundsleder Lill Sverresdatter Larsen.



Til tross for at den kom...  
for f...

**NOU** Norges offentlige utredninger 2023: 4

**Tid for handling**

Personellet i en bærekraftig helse- og omsorgstjeneste

|| Rapport 4 || 2025

**Navs bedriftsundersøkelser  
Stor mangel på folk**



NHO / Tema / Kompetanse og utdanning / Artikler / NHO-bedriftene manglet nesten 34.000 ansatte i fjor

**NHO-bedriftene manglet nesten 34.000 ansatte med riktig kompetanse i 2024**

Kompetanse og utdanning, Kompetansebarometer  
Publisert 13.02.2025



Administrerende direktør Anniken Hauglie i NHO sier kompetansemangel går ut over bedriftenes konkurransevne. Foto: Moment Studio.

**Rapporten understreker behovet for fortsatt satsing på kompetanse og utdanning som møter næringslivets behov.**

# ... og kompetansesituasjonen blir ikke enklere



Grønn omstilling



Handelskonflikt og polarisering



Bærekraft



Ulikhet og utenforskap



Demografiske endringer



Digitalisering og AI

# Nåværende status kompetanse i Hallingdal

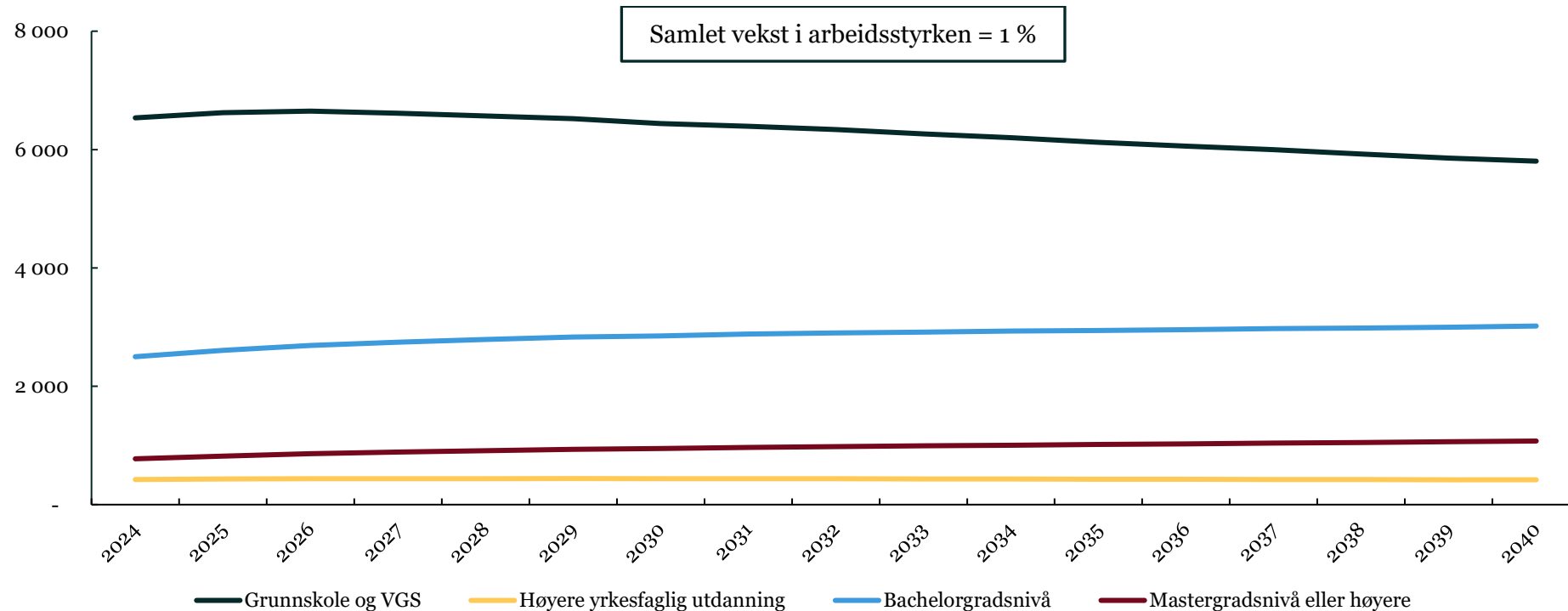
- Største næringer: Reiseliv og bygg & anlegg
- En arbeidsstyrke med kortere utdanning enn Norge, og resten av Buskerud
- Utpendling og utflytting drar i enda sterkere retning (høyt utdannede forsvinner)
- Halvparten av arbeidsstyrken er ikke utdannet i regionen



# **Fremtidens arbeidsstyrke i Hallingdal**

...med og uten tiltak

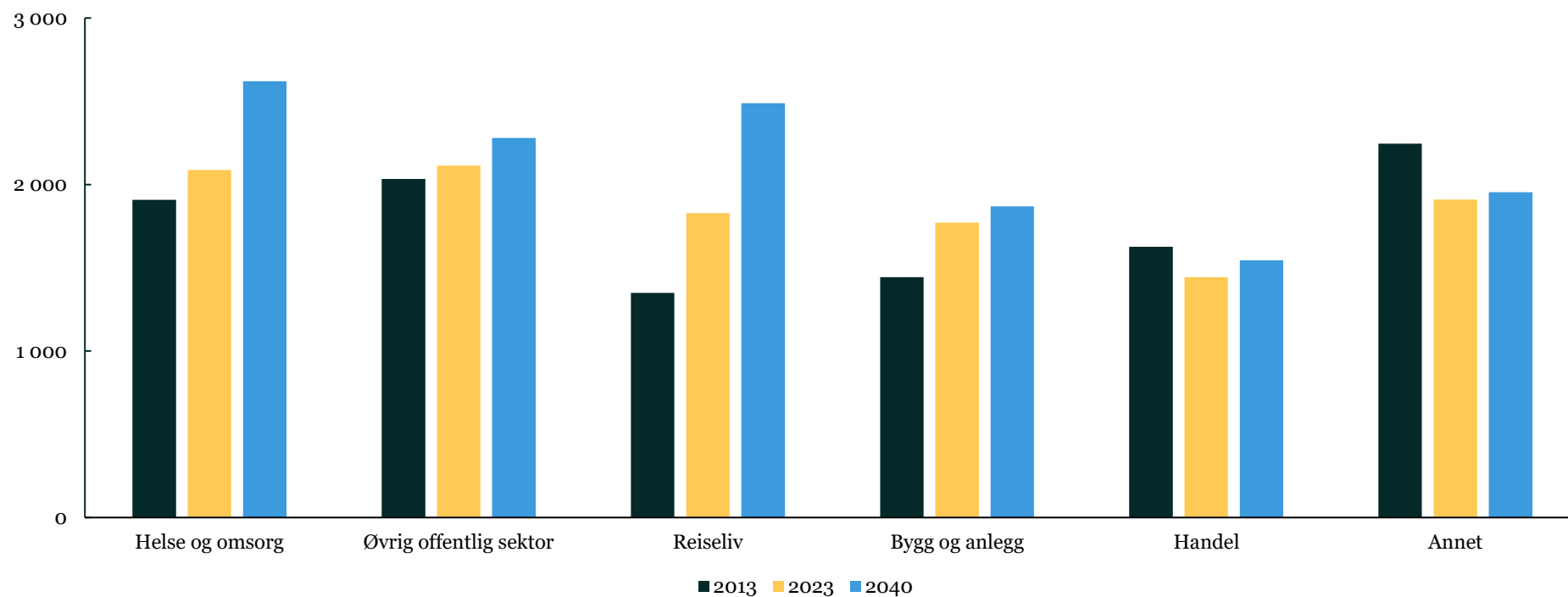
# Vekst i arbeidsstyrken om lag uendret – men flere med lengre utdanninger



Fremskrevet tilbud av arbeidskraft i Hallingdal. Kilde: SSB og Menon Economics

# **Fremtidens etterspørsel etter kompetanse**

# Etterspørselsvekst i alle sektorer og næringer



Etterspørsel etter arbeidskraft i Hallingdals største næringer frem mot 2040. Kilde: Menon Economics, SSB.

# Endret etterspørsel innad i næringene

Økt etterspørsel etter høyere kompetanse

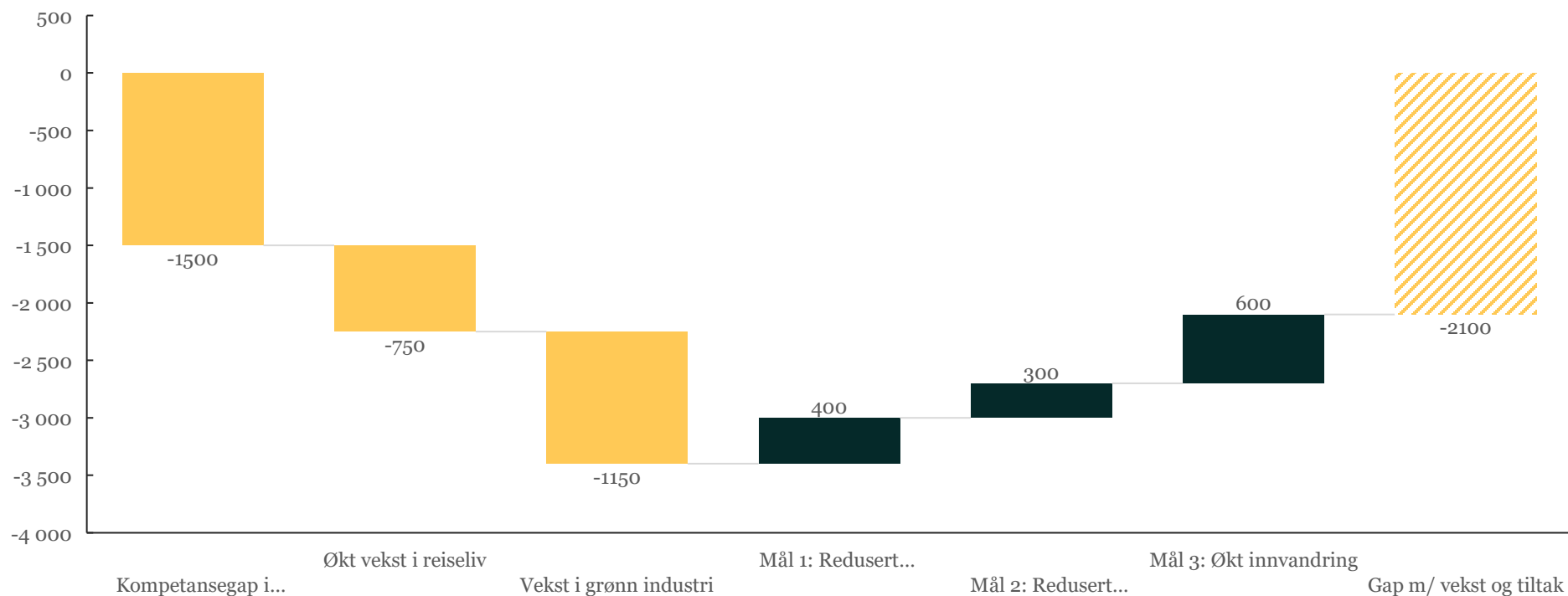
Spisskompetanse innen grønn omstilling og bærekraft

Behov for både «spisset» og «bred» digital kunnskap

Økt behov for både tverrfaglighet og ekspertise

# Fremtidens kompetansegap

# Hallingdal står overfor et økende kompetansegap – det største i Buskerud



Estimert gap mellom tilbud og etterspørsel av arbeidskraft i Hallingdal i 2040. Kilde: Menon Economics.

**Anbefalinger**

# Hovedutfordringer for Hallingdal



Generelt underskudd på arbeidskraft, som er forventet å vokse fremover



Mangel på fagarbeidere



Mangel på helsepersonell



Behov for økt teknologisk kompetanse



Behov for mer tverrfaglig kompetanse

# Fire veier til å tette kompetansegapet



Utdanne flere personer mer riktig kompetanse



Tiltrekke og beholde folk med riktig kompetanse



Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre



Overgripende anbefalinger

# Vi har utarbeidet 10 hovedanbefalinger



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrekke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Styrk koblingene mellom arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner for bedre matching mellom utdanningsvalg og samfunnets behov



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrekke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Strategisk arbeid med bostedsattraktivitet blir viktig. - uten flere folk lukkes ikke kompetansegapet



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrukke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Fremme mer fleksible løsninger for å unngå og hente folk tilbake fra utenforskap – det er krevende



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrekke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Kompetansesarbeidet bør samles under én paraply



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrekke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Sats på effektivisering, samarbeid og teknologi



## Utdanne flere personer mer riktig kompetanse

- **Anbefaling 1:** Iverksette tiltak for å håndtere mangel på fagarbeidere og helsepersonell.
- **Anbefaling 2:** Jobbe systematisk med å bedre digital kompetanse på tvers av utdanningsretninger og utdanninger.
- **Anbefaling 3:** Iverksette bedre informasjonsflyt til unge rundt utdanningsvalg.



## Tiltrukke og beholde folk med riktig kompetanse

- **Anbefaling 4:** Det bør arbeides strategisk med å gjøre Hallingdal mer attraktiv for den mobile arbeidskraften.
- **Anbefaling 5:** Strategisk og målrettet arbeid for arbeidsinnvandring og integrering



## Utnytte den eksisterende arbeidskraften bedre

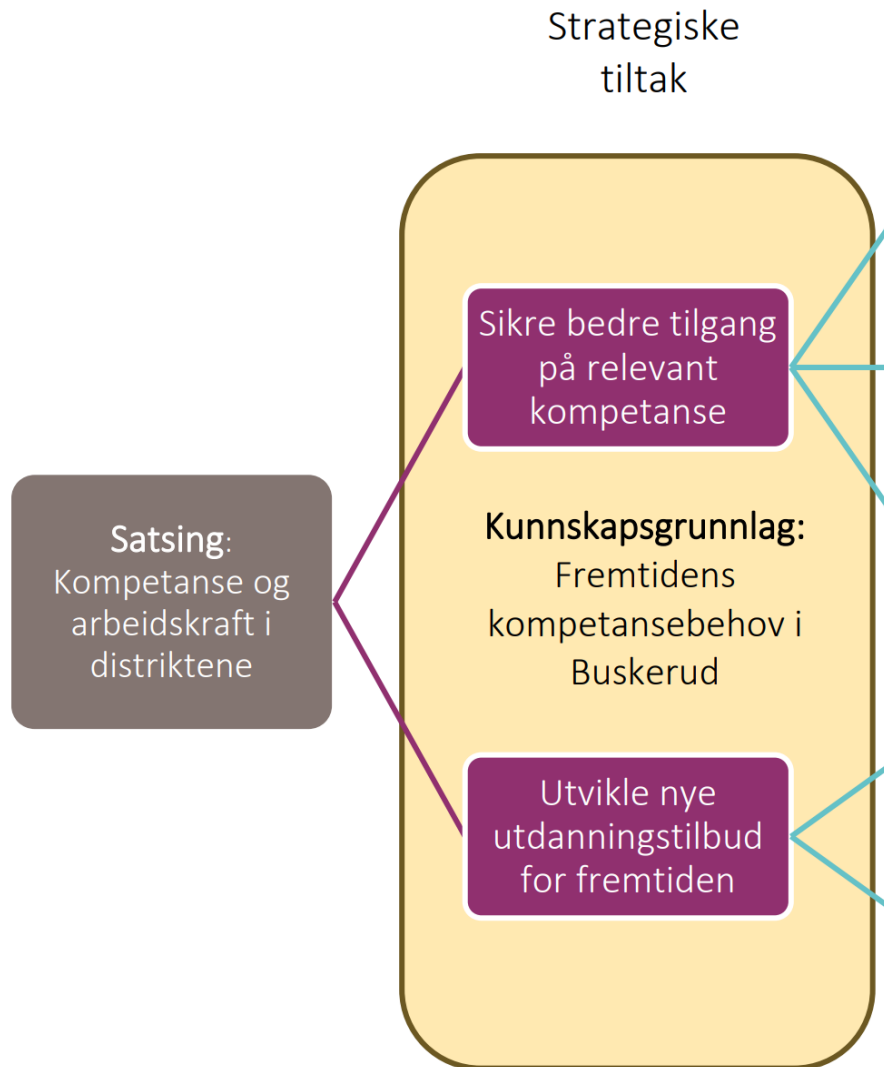
- **Anbefaling 6:** Fylkeskommunen og kommuneregionen bør fortsette det systematiske arbeidet med å redusere utenforskap i Hallingdal
- **Anbefaling 7:** Etterspurt kompetanse bør jobbe der det er størst behov



## Overgripende anbefalinger

- **Anbefaling 8:** Eksisterende arenaer for samarbeid bør styrkes og nye utvikles
- **Anbefaling 9:** Systematisk satsing på effektivisering, særlig i offentlig sektor
- **Anbefaling 10:** Løpende analysearbeid for et oppdatert kunnskapsgrunnlag

# Modell for Bfks satsing Kompetanse i distrikt





Buskerud  
fylkeskommune

# Fylkeskommunens holdning til Upstream-prosjektet

# Fylkeskommunens rolle og holdning

## Formell rolle:

Tildeler akvakulturtillatelse  
(administrativt) etter akvakulturloven

Samler og vurderer alle innspill

*MEN: Utslippstillatelse er en  
forutsetning for akvakulturtillatelse*

## Holdning:

Ny virksomhet skal ikke gi reelle  
ulemper for miljøet

- *mest mulig kunnskapsbasert og  
virkelighetsnært*
- *omfang må måles mot samfunnsnytte*

Samtidig må næringsutvikling få rom

- *prioritere de riktige prosjektene*
- *gjøre avbøtende tiltak*

