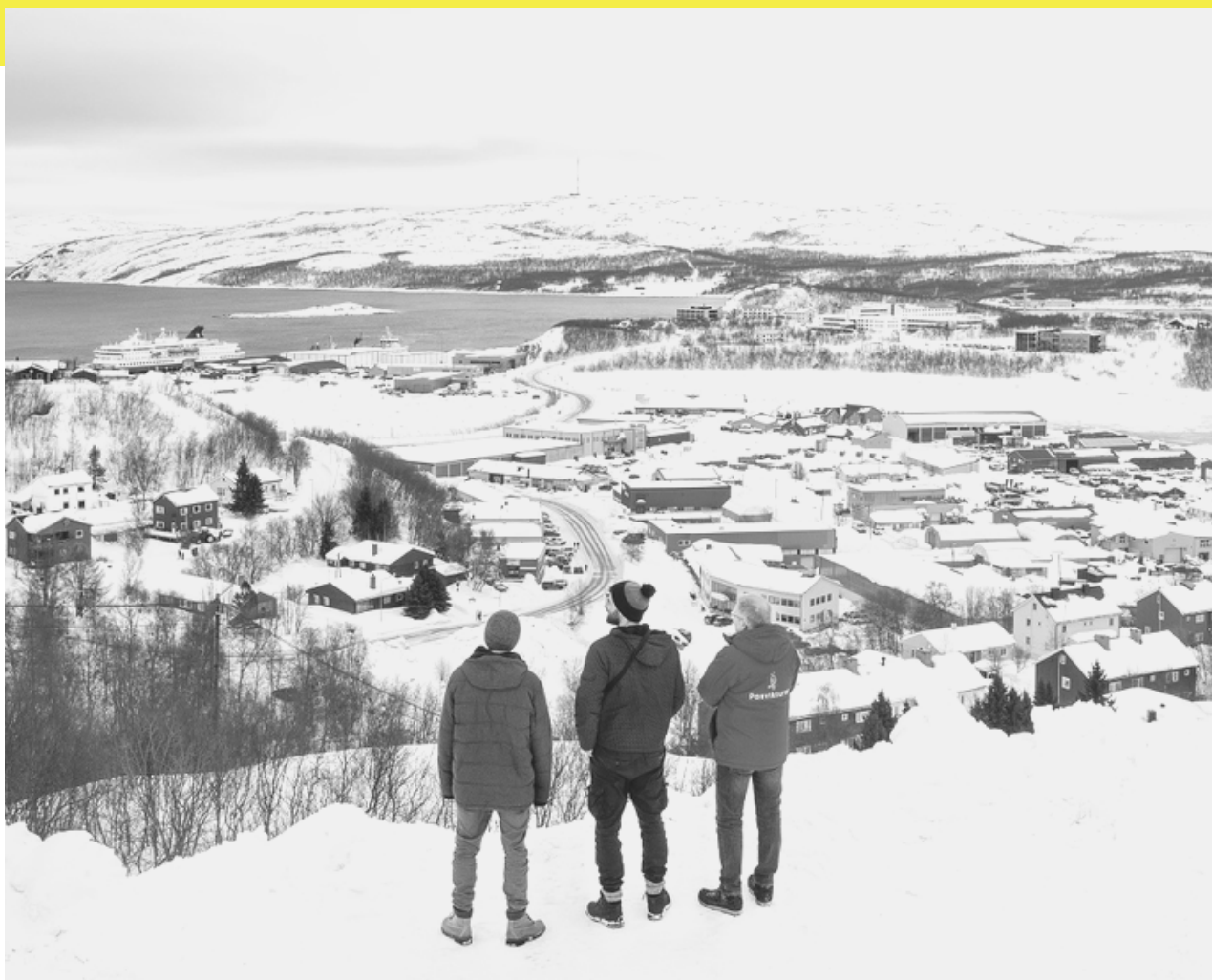


VEDLEGG 2:

DEMOGRAFI- UTFORDRINGEN OG UTVIKLING AV PROGRAMMET «REGIONAL OMSTILLING»



Endringer i lokalsamfunnet

Den demografiske utfordringen, med stadig flere eldre og færre yngre i arbeid og en befolkning på flyttefot ut av regionen, har vokst seg til vår tids største problem. Da Sør-Varanger ble omstillingskommune og SVU ble opprettet i 2016, med forankring i Krimsanksjoner og gruvekonkurs, var det et spesielt fokus på arbeidsplasser, og reetablering av disse. Samtidig har det demografiske utfordringsbildet hengt over Sør-Varanger - og regionen for øvrig - over lengre tid. Tidligere har man tenkt at tematikken løses via et stramt fokus på arbeidsplasser, mens Demografiutvalgets, ledet av Victor Norman, NOU 2020:15 «Det handler om Norge – Utredning om konsekvenser av demografiutfordringer i distriktene» for alvor viste at man må tenke annerledes for å snu trendene. Normans poeng: «først blir distriktene et gamle hjem, så en kirkegård», samt «fracflytningen fra distriktene har bremsset, fordi det snart ikke er flere som kan flytte» har for alvor slått inn i Sør-Varanger og Øst-Finnmark. At situasjonen er dramatisk for hele regionen vises enda tydeligere i Menon-rapporten «Varanger=Utvikling», der de fremhever at dersom en skal opprettholde dagens folketallsnivå må det flytte inn ca 140 personer hvert år i alderen 20-29, fordelt likt mellom kvinner og menn.

Konsekvensen er at bedriftene i regionen ikke får tak i den kompetansen de trenger, og et sviktende kundegrunnlag i lokalmarkedet. Samtidig som folk flytter ut, eller eldres, ser man at store eksportnæringer stadig vokser. Dette er en situasjon som omtales som «det nordnorske paradokset» (1). Tidligere sa man at «skaper du arbeidsplasser, så får du bosetting». Dog, en slik sammenheng er ikke framtreddende lengre, og krever en høy bevissthet rundt demografien i kommunen.

Sentralitet er en indeks med verdi for hver enkelt kommune. Det totalt seks klasser, der den mest sentrale har nivå 1 og den minst sentrale har nivå 6. Sør-Varanger tilhører klasse 5, må således forstås som en distriktskommune som absolutt sliter med de demografiske forhold. Eksempelvis kunne kommunedirektøren i Sør-Varanger 22. august 2019 fortelle at i 2035 vil det være like mange i aldersgruppen 0–19 år som i gruppen 67 år og eldre. 24. mars 2022, omtrent to og et halvt år etterpå, kunne den samme kommunedirektøren fortelle at trendkurven har flyttet seg: I 2025 vil det være like mange mennesker mellom 0–19 år som det er i gruppen 67 år og eldre. Altså, hele prognosen har i løpet av 2,5 år flyttet seg fram med 10 år. Den 11. oktober 2022 kunne kommunedirektøren vise fram samme graf, men at den demografiske krysningen nå skjer i 2023. I tillegg viste kommunedirektøren at antall yrkesaktive pr pensjonist vil falle fra 4,5 personer i 2015, til 3,8 personer i 2025 og 2,8 personer i 2040. Det er dramatisk for nærings- og samfunnsliv, og påvirker markedsmuligheter, rekruttering, kompetansebygging og offentlig tjenesteorganisering. Om en ser på det alderssammensetningsbildet som endrer seg stadig kjappere, er det også grunn til å tro at yrkesaktive pr pensjonist også vil utvikle seg kjappere i negativ retning. Det fordrer at man også lokalt tenker på eldre som en ressurs, og tilnærmer oss en ny virkelighet i felleskap. Parallelt flyttet det 178 mennesker ut av Sør-Varanger i 2021, noe som tilsvarer 1 person annenhver dag. Denne negative trenden har dessverre holdt seg inn i 2022 der det i henhold til SSB.no innbyggerantallet er redusert med ytterligere 75 personer ved utgangen av året.

1 Høy verdiskaping hjelper ikke på bosettinga – Finnmark tømmes for folk – NRK Troms og Finnmark

Nasjonale tanker rundt omstillingsarbeidet

Kommunal- og Distriktsdepartementet lanserte i juni 2022 en rapport fra Telemarksforskning (2) som bidrar til å sette programmet «Regional omstilling» i et nytt perspektiv. Rapporten kommer med flere kritiske bemerkninger, og konstruktive tilnærminger – spesielt sett i ly av at problemstillingen i mange omstillingskommuner ikke nødvendigvis omhandler kortsiktig nedgang i antall arbeidsplasser alene.

Telemarksforskning påpeker at omstillingsarbeidet og behovene har endret seg kraftig siden 80-tallet og de første omstillingstiltakene ble lansert. For svært mange regioner handler det i større grad om samfunnsomstilling, lokale naturlige muligheter og fokus på demografiutfordringer. Sør-Varanger passer godt i beskrivelsene som kommer fram her. Næringskollapsen etter gruvekursen har i seg selv vært krevende, men demografiutfordringene er overskyggende – da den på sikt vil kunne pulverisere så godt som hele næringslivet.

Telemarksforskning viser til at de unike egenskapene til det enkelte sted må ivaretas, og hver case må behandles selvstendig – selv om det også utvilsomt er mange læringselementer som kan gjenbrukes i mellom casene. I så måte er rapporten fra Telemarksforskning komplementerende med Demografiutvalgets NOU 2020: 15. Demografiutvalget sine betraktninger viser fram en del generiske tiltak, samtidig som utvalget etterlyser piloter som ser på distrikts- og demografiproblemstillingen med nye øyne.

Side 101 i Telemarksforskningsrapporten er særlig interessant fra et Sør-Varanger og SVU-perspektiv: Vi som evaluator mener at innsatsen til sårbare steder i større grad bør rette seg inn mot kommuner med demografiske problemer, det vil si kommuner med sterk nedgang og aldring i befolkningen. Det er fordi det er langt flere kommuner som sliter med disse problemene enn det er kommuner som er rammet av brå nedgang i antall arbeidsplasser. Kommuner med en slik uheldig langsiktig demografisk utvikling har antakelig et større samfunnsproblem enn kommuner med kortsiktig nedgang i arbeidsplasser.

Vi foreslår derfor at en vurderer to mulige tilpasninger til denne situasjonen:

- Bredde ut omstillingsprogrammet til å omfatte denne typen forvitningskommuner.
- Etablere en ny type program for forvitningskommuner og beholde omstillingsprogram, men da bare for de kommunene av den klassiske typen som har problemer knyttet til arbeidsplassnedgang i næringslivet.

For Sør-Varanger Utvikling: Fokus på de demografiske utfordringene igjennom kompetanseløft, rekruttering og entreprenørskap.

Fra SVUs har fra start tatt med både Demografiutvalgets og Telemarksforskning etterlysninger ved å ha en bred tilnærming i omstillingsarbeidet jamfør selskapets tidligere strategi- og handlingsplaner. Ved å ytterligere spisse våre aktiviteter inn mot de de demografiske utfordringene vil vi kunne gjøre en solid forskjell, samtidig som vi også gir rom for at effektiv bruk av ressurser og rolleklarhet i forhold til de andre utviklingsaktørene i regionen (se vedlegg 3). For SVU betyr det i praksis at selskapet vil sette et særlig fokus på kompetanse og rekruttering, samt entreprenørskap – for å skape varians i arbeidslivet - tett koblet mot de unike egenskapene i regionen.

Erfaringene fra SVUs strategiske og metodiske endringer vil fylkeskommune, Innovasjon Norge og departement kunne ta med i sitt videre arbeid med «Regional omstilling». Slik kan SVU brukes som en form for pilot og læringsverktøy for å svare på noen av de spørsmålene og behovene som reises i utredningene. Telemarksforskning er opptatt av at kompetansen i selskapet må bevares for at omstillingen skal ha en form for varig effekt. Denne diskusjonen har også vært tydelig lokalt i forbindelse med diskusjonen om SVUs framtid og eventuelle organiseringsform. Dagens strategi posisjonerer SVU for drift utover omstillingsperioden, og bidrar på den måten til å ivareta den kompetansen som er bygget opp i selskapet. Via endringene vil SVUs fokus fylle et regionalt mulighetsrom der det ikke er andre naturlige aktører i per i dag. Videre, på mellomlang sikt, vil utviklingsstrategien også åpne for viktige strategiske veivalg knyttet til prosjektporteføljen og eierskapsstrukturer.

Et samfunn med negativ befolkningsutvikling skaper usikkerhet og mindre vilje til å investere. Selv om man gjerne snakker om tapte skatteinntekter og lavere kommunale tilskudd betyr også hver person som flytter tapt omsetning i næringslivet, og ytterligere usikkerhet og vanskelighet. SVU, med sin tillit, kompetanse, nettverk, ressursbase, og prosjektportefølje, er svært godt rigget for å kunne gjøre en varig forskjell i denne prosessen.