

ÅRSRAPPORT

2025



**DIGITALE
FERDIGHETER**



**KRITISK
TENKING**



**GRØNN
KOMPETANSE**



**OMSTILLINGS-
EVNE**

UTARBEIDET AV:

Hege Aatangen, 05.12.25



KOMPETANSEFORUM ØSTFOLD

Kompetanseforum Østfold har i 2025 samlet aktører fra offentlig sektor, næringsliv, utdanning og arbeidsliv for å styrke kompetanseutvikling og inkludering i Østfold.

Forumet fungerer som en møteplass og koordineringsarena for strategiske initiativer som skal bidra til å:

- Styrke kompetanseheving – gjennom samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner, bedrifter og offentlige aktører.
- Koble arbeidsliv og utdanning – for å sikre at kompetansebehov i regionen møtes.
- Drive frem prosjekter og programmer.
- Redusere utenforskap – særlig blant unge og voksne som står utenfor arbeid og utdanning.

Fremover skal Kompetanseforum Østfold fortsette å være en strategisk motor for kompetansepolitikk i regionen, med fokus på:

- Program for innenforskap (2026-2028)
- Innovasjon i utdanning og arbeidsinkludering.
- Synliggjøring av muligheter og resultater gjennom kommunikasjon og nettverk.



OPPSUMMERING AV 2025

Kompetanseforum Østfold har i 2025 gjennomført en rekke strategiske aktiviteter for å styrke dialogen og kompetanseutviklingen mellom utdanningsinstitusjoner, næringsliv og offentlig sektor i regionen.

For å nevne noe har jobbet med alt fra “Relevans i fag” og koblingen mellom skolefag og arbeidsliv, til bærekraft, sirkulær økonomi og digital fremtid. Eksempelvis lanseringen av film og læringsveileder i samarbeid med Østfold fylkeskommune og Sykehuset Østfold, og lansering av ØstfoldARV – et nytt senter for byggverns- og kulturarvskompetanse.

Arrangementer og nettverksbygging har vært sentralt. Seks “Bedriftsdager” har åpnet dørene til tilsammen 52 virksomheter for i alt 350 karriereveiledere, faglærere og veiledere fra NAV og tiltaksleverandører – et tiltak som konkret har styrket innsikten i regionale kompetansebehov og rekruttering.

Vi har arrangert to workshops for virksomheter - innen grønn og digital omstilling:

- Workshop i samarbeid med Klimapartnere Østfold, der rundt 100 deltakere jobbet med kompetanseutfordringer i det grønne skiftet – og lærte om å starte bærekraftsarbeid uten forkunnskaper.
- Praktisk workshop ledet av professor Morten Goodwin om kunstig intelligens - gode råd og verktøy for å integrere KI i virksomhetens drift.

Videre har forumet vært med å arrangere Inkluderingskonferansen i Halden, med fokus på løsninger for arbeidskraftmangel, vi har vært samarbeidsspartner til AI+ og Østfoldkonferansen og det er blitt holdt en rekke innlegg om kompetansebehovet i Østfold på næringslivsdager og arrangementer for utdanningssektoren.

Samlet har Kompetanseforum Østfold i 2025 styrket sin rolle som katalysator og nettverksbygger. Gjennom et bredt spekter av digitale kanaler, fysisk samhandling, konferanser og temaspesifikke workshops har forumet bidratt vesentlig til å øke kunnskap, samarbeid og konkrete handlinger om fremtidens kompetanseutfordringer i regionen.



VÅRE MÅL

Kompetanseforum Østfold (KFØ) er en samhandlingsarena for næringsliv, utdanning, offentlig sektor og frivillige aktører. Formålet er å bedre balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Østfold. Arbeidet bygger på OECDs anbefalinger om koordinering av tiltak.

Hovedmål:

Balansen mellom tilbud og etterspørsel etter kompetanse i Østfold skal bli bedre.

Delmål:

1. Flere arbeidsgivere og arbeidstakere har økt fokus på kompetanseutvikling.
2. Tilbud og tilgang til relevant utdanning og livslang læring blir bedre.
3. Flere unge og voksne velger utdanninger i forhold til dagens og framtidens behov.
4. Flere blir inkludert i utdanning og arbeid.
5. Samhandling på tvers av sektorer, forvaltningsnivåer, mellom utdanning og arbeidsliv blir bedre.

VÅRT MANDAT

1. Skal bidra til bedre informasjonsflyt og kontinuerlig kunnskapsdeling mellom regionale utdannings- og arbeidslivsaktører
2. Skal innhente og forsøke å vurdere regional arbeidsmarkedskunnskap og kompetansebehov
3. Skal samordne regionale nettverk mellom utdanning og næring
4. Skal indentifisere og bryte ned barrierer, som er hindringer til helhetlig tilnærming
5. Skal bidra i arbeidet rettet mot spesielle utfordringer bl.a. for:
 - Økning av relevans både i fag- og yrkesutdanningen, fagskoleutdanningen, høyskoler og universiteter
 - Økning av antall læreplasser
 - Styrke tilbud og tilgang til målrettet etter- og videreutdanning
 - Styrke inkludering og integrering



STYRET

- Lise Westly, direktør NAV Øst-Viken
- Ulf Lervik, regionleder LO Østfold
- Bjørn Sjøvold, regiondirektør KS Akershus, Buskerud og Østfold
- Jon-Vider Knold, seniorrådgiver NHO Viken Oslo
- Lars-Petter Jelsness-Jørgensen, Rektor Høgskolen i Østfold
- Brynjard Rønningen, fylkesdirektør Opplæring og kompetanse, ØFK
- Espen Nedland Hansen, fylkesdirektør Regional utvikling og styreleder, ØFK

Endringer i styret: Statsforvalter gikk ut av styret i 2025, men ønsker deltakelse igjen i 2026. Elisabeth Jeppesen fra HIØ vil erstatte Lars-Petter Jelsness-Jørgensen i 2026.

Det avholdes 2 styremøter ila 2025 - 20. august og 9. desember.

KOORDINERINGSGRUPPEN

- Christine Mollatt Reier, NAV Øst-Viken
- Shagith Jeyaranjan, ungdomssekretær LO Østfold
- Anna Lena Gaup, rådgiver KS Viken
- Solveig Irgens, prosjektleder Hovedorganisasjonen Virke
- Geir Endregaard, administrerende direktør Inspiria Science senter
- Ketil Solbakke, prorektor Fagskolen i Viken
- Morten Sakug, avdelingsdirektør HIØ Etter og videre
- Christian Skyum, daglig leder AOF Østlandet
- Gitte Hovin, leder av Karrieresenter Østfold
- Tine Viveka Westerberg, leder kompetanse, Assemblin
- Hanne Lorentzen, seksjonsleder fag- og yrkesopplæringen ØFK
- Jim Lindquist, seniorrådgiver Opplæring og kompetanse ØFK
- Tyra Risnes, seksjonsleder Næring og klima ØFK
- Hege Aatangen, seniorrådgiver Næring og klima i ØFK og leder av KFØ

Endringer i koordineringsgruppen: Shagit Jeyaranjan, Solveig Irgens, Geir Endregaard, og Tine Viveka Westerberg kom inn i styringsgruppen. For 2026 går Jim Lindquist og Hanne Lorentzen ut og erstattes av Julie Norsted-Klev og Geir Syvertsen.

Det er avholdt 6 møter i Koordineringsgruppen ila 2025.



KOMPETANSEBEHOVET I EU

Europa står midt i store samfunnsmessige og geopolitiske endringer, og EU har løftet kompetansepolitikken frem som et strategisk virkemiddel for å sikre fremtidig konkurransekraft, beredskap og sosial bærekraft.

Med lanseringen av «Union of Skills» i mars 2025^[1] har EU etablert en helhetlig tilnærming til utdanning, opplæring og arbeidsliv, som skal møte utfordringer knyttet til grønn og digital omstilling, demografiske endringer og økende globale spenninger. Kompetansepolitikken er ikke lenger et isolert felt, men en integrert del av EUs økonomiske strategi, beredskapsarbeid og sosiale agenda.

Union of Skills bygger på fire hovedpilarer. Den første handler om å bygge kompetanse for kvalitetsjobber og et godt liv, med særlig vekt på grunnleggende ferdigheter, styrking av STEM-fag og økt attraktivitet i fag- og yrkesopplæring. Den andre fokuserer på å heve og omskolere arbeidsstyrken gjennom livslang læring og målrettede tiltak i strategisk viktige sektorer. Den tredje pilaren handler om sirkulasjon av kompetanse i Europa, med tiltak som skal styrke mobilitet og anerkjennelse av kvalifikasjoner. Den fjerde og siste pilaren retter seg mot å tiltrekke, utvikle og beholde talenter, både innen EU og fra tredjeland.

Kompetansepolitikken er tett koblet til EUs overordnede mål om økonomisk stabilitet og beredskap. Kommisjonens konkurransekraftkompass^[2] fremhever kompetanse som en nøkkelkomponent for å lukke innovasjonsgapet og redusere strategiske avhengigheter. Samtidig er utdanning og opplæring løftet frem som sentrale virkemidler i arbeidet med å møte megatrender som teknologisk skifte, klimaendringer og demografisk ubalanse. EU etablerer nå en ny styringsstruktur for kompetansepolitikken, med blant annet et European Skills Intelligence Observatory og et High-Level Board som skal gi faglige råd og sikre integrering i det europeiske semesteret. Regionenes rolle trekkes frem som avgjørende, men fortsatt uklar. Lokalkunnskap og grasrotinitiativer anerkjennes som viktige bidrag, særlig i spredtbygde strøk og områder med risiko for fraflytting.

Erasmus+ løftes frem som ryggraden i kompetanseunionen. Det kommende programmet fra 2028 til 2034 skal i større grad støtte opp under politiske mål som inkludering, beredskap og strategisk kompetanseutvikling. Programmet skal være mer fleksibelt, inkluderende og koblet til andre EU-finansieringskilder. EUs kompetansepolitikk er i ferd med å bli mer strategisk, samordnet og fremtidsrettet. Den skal ikke bare møte arbeidsmarkedets behov, men også bidra til sosial utjevning, demokratisk deltakelse og Europas evne til å stå samlet i møte med globale utfordringer.^[1]

^[1] [Union of skills - European Commission](#)

^[2] [Competitiveness compass - European Commission](#)

^[3] [European Commission presents proposal for Erasmus+ programme \(2028-2034\) - DAAD Brüssel](#)



KOMPETANSEBEHOVET I NORGE OG I ØSTFOLD

Norge – fremtidens kompetansepolitikk må møte samfunnsendringene

I Norge står vi overfor tilsvarende samfunnsendringer, drevet av klima- og naturkrisen, digitalisering, demografiske skifter og økende kompetanseknapphet. Fremtidens kompetansepolitikk må møte disse utfordringene gjennom en helhetlig og rettferdig omstilling, med særlig vekt på livslang læring, grønn og digital omstilling, sosial utjevning og regional tilgang til utdanning.

Kompetansepolitikken er den samlede politikken for utvikling, mobilisering og anvendelse av kompetanse i hele det norske samfunns- og arbeidslivet. Den er gjensidig avhengig av utdannings-, nærings-, arbeidsmarkeds-, regional- og integreringspolitikken. Trepertssamarbeidet er en bærebjelke i den norske modellen og må videreutvikles for å sikre forankring i arbeidslivet.[1]

Den grønne og digitale transformasjonen vil fundamentalt påvirke arbeidslivet, utdanningssystemet og samfunnets kompetansebehov. For å sikre bærekraftig vekst, sosial utjevning og konkurransekraft, må kompetansepolitikken være fremtidsrettet, inkluderende og fleksibel.

Norge har forpliktet seg til å redusere klimagassutslipp med 55 prosent innen 2030 og opp mot 95 prosent innen 2050[2]. Dette krever bred og rask omstilling i alle sektorer – fra energiproduksjon og industri til offentlig forvaltning og tjenesteyting. Kompetansebehovet vil i økende grad dreie seg om teknisk og realfaglig kompetanse, særlig innen elektro, bygg, prosessindustri og energi. Samtidig blir kunnskap om sirkulær økonomi, ESG-reguleringer, klimarisiko og bærekraftig forretningsutvikling avgjørende. Evne til å lære nytt, samarbeide, tenke kritisk og håndtere endring blir sentrale egenskaper i et arbeidsliv i rask utvikling[3].

Digital teknologi, inkludert kunstig intelligens, endrer arbeidsoppgaver på tvers av sektorer. Dette skaper behov for både generell digital kompetanse og fagspesialisert teknologiforståelse. IKT-spesialister, programmerere og teknologer er i økende etterspørsel, særlig i kommunal sektor og næringsliv. Samtidig blir komplementære ferdigheter som kreativitet, problemløsning og sosial kompetanse stadig viktigere.

Kompetanseutvikling må ikke begrenses til unge og nyutdannede. Et bærekraftig arbeidsliv krever systematisk etter- og videreutdanning, særlig for voksne med kort utdanning og lav digital kompetanse. Fleksible utdanningstilbud, desentraliserte og nettbaserte løsninger må styrkes for å nå hele befolkningen. Treperts bransjeprogrammer og insentivordninger må videreutvikles for å sikre at arbeidslivet tar ansvar for kontinuerlig kompetanseheving.[4]

Utdanningssystemet må tilpasses et arbeidsliv i endring. Realfag og yrkesfag må styrkes for å møte behovet for teknisk kompetanse og sikre rekruttering til grønne næringer. Bærekraft må integreres i alle fag, og digital kompetanse må inn i skolen – både hos lærere og elever. Lærere må få bedre opplæring i bruk av digitale verktøy og kunstig intelligens, og elevene må utvikle digital dømmekraft.

[1][Kompetansepolitikk | HK-dir](#)

[2][Regjeringens klimastatus og -plan - regjeringen.no](#)

[3][KBU-temarapport-2023.pdf](#)

[4][Sikre en fremtidsrettet digital kompetanse - regjeringen.no](#)



Kompetansepolitikken må også bidra til å redusere ulikhet og utenforskap. Unge utenfor arbeid og utdanning, lavt utdannede og personer med løs tilknytning til arbeidslivet må prioriteres. Små kommuner og distrikter må støttes i å bygge fagmiljøer og rekruttere spesialisert kompetanse. Omstillingen må oppleves som rettferdig for å sikre legitimitet og oppslutning.

Norges fremtidige kompetansebehov vil i stor grad preges av evnen til å kombinere teknologisk innsikt med bærekraftig tenkning og sosial forståelse. Det handler ikke bare om å utdanne flere ingeniører og IKT-spesialister, men også om å utvikle et helhetlig system for livslang læring, der alle – uavhengig av bakgrunn – får mulighet til å delta i og bidra til det grønne og digitale skiftet.

Østfold – behov for en helhetlig og fremtidsrettet strategi

Østfold står overfor betydelige kompetanseutfordringer som krever en helhetlig og fremtidsrettet strategi. Regionen har et lavere utdanningsnivå og en lavere sysselsettingsgrad enn landsgjennomsnittet, og en særlig bekymringsfull andel unge mellom 15 og 29 år står utenfor arbeid, utdanning og tiltak[1]. Dette gjør det nødvendig å tenke nytt om hvordan kompetanse utvikles, forvaltes og kobles til arbeidslivets behov.

Arbeidsmarkedet i Østfold preges av et økende gap mellom tilbud og etterspørsel etter kvalifisert arbeidskraft. NAVs bedriftsundersøkelse viser at hver femte bedrift ikke finner den kompetansen de trenger, og det er særlig innen helse- og omsorgssektoren at mangelen er størst. Helsefagarbeidere, sykepleiere, legespesialister og psykologer er blant de mest etterspurte yrkesgruppene[2]. Samtidig står over 100 lærlinger uten lære plass, blant annet innen helsefag, noe som indikerer et misforhold mellom utdanningstilbud og praksismuligheter.

NHOs kompetansebarometer bekrefter at behovet for fagarbeidere er stort, og det er gledelig å se en økende interesse for yrkesfag blant ungdom i Østfold.[3] Teknologi- og industrifag har hatt en markant vekst, og søkertallene til høyere utdanning ved Høgskolen i Østfold innen ingeniørfag og helsefag viser at mange unge ønsker å utdanne seg innenfor fagområder som arbeidslivet i Østfold trenger. Samtidig har IT-studier opplevd en nedgang, til tross for at teknologikompetanse er blant de mest etterspurte ferdighetene fremover.

Den grønne og digitale omstillingen representerer en dobbel transformasjon som vil prege arbeidslivet i Østfold i årene fremover. For å lykkes med denne omstillingen, må regionen utvikle og mobilisere kompetanse på tvers av sektorer og utdanningsnivåer.

[1][Svak tilknytning til arbeidslivet](https://svak.undervisning.no/) | Utdanning.no

[2][Bedriftsundersøkelsen Østfold](#)

[3][nifurapport2025-2-7.pdf](#)



Grønn omstilling handler ikke bare om fremveksten av nye næringer som havvind, batteriindustri og hydrogen, men også om å gjøre eksisterende yrker og virksomheter mer bærekraftige. Dette krever både teknisk kompetanse og en bredere forståelse for klima- og miljøutfordringer i hele arbeidslivet. Samtidig vil digitalisering og teknologisk utvikling – inkludert kunstig intelligens, cybersikkerhet og automatisering – forsterke behovet for IKT-spesialister, ingeniører og fagarbeidere innen teknologi og håndverksfag.

Kompetansebehovet er også stort innen elektro, energi, bygg og anlegg, og det er en økende etterspørsel etter bærekraftkompetanse i yrker som tidligere ikke har vært direkte knyttet til miljøspørsmål, som ledere, salgsmedarbeidere og offentlig ansatte. I Østfold må man derfor legge til rette for livslang læring, fleksible utdanningsløp og lokal kompetanseutvikling som gjør det mulig for både unge og voksne å delta aktivt i det grønne skiftet. Uten tilstrekkelig tilgang på relevant kompetanse risikerer man at omstillingen bremses, og at sosiale forskjeller forsterkes. Derfor må kompetansepolitikken i Østfold være både inkluderende og fremtidsrettet, med mål om å kvalifisere, mobilisere og beholde arbeidskraft som kan bidra til et mer bærekraftig og digitalt samfunn.

Fremtidens arbeidsmarked vil kreve kontinuerlig oppdatering av ferdigheter og kunnskap. Ifølge World Economic Forum vil over 39 prosent av dagens kompetanse være utdatert innen fem år[1], og analysebyrået Gitnux anslår at 65 prosent av dagens unge vil jobbe i roller som ikke eksisterer i dag[2]. Dette understreker behovet for fleksibilitet, livslang læring og evne til omstilling.

Østfolds regionale kompetanseplan bygger derfor på flere sentrale prinsipper:

- For det første må utdanning og opplæring styrkes gjennom bedre samarbeid mellom skole, næringsliv og offentlige aktører. Det må etableres flere læreplasser og utvikles fleksible utdanningsløp som gjør det mulig å kombinere arbeid og læring.
- For det andre må livslang læring bli en integrert del av arbeidslivet, der ansatte får mulighet til å videreutvikle seg gjennom etter- og videreutdanning. BIO-midler og kompetansemeglere kan spille en viktig rolle i å støtte bedrifter i omstilling og kompetanseheving.
- For det tredje må regionen samordne innsatsen gjennom strategiske partnerskap. Kompetanseforum Østfold er en viktig plattform for dette arbeidet, og bør kontinuerlig brukes aktivt til å kartlegge kompetansebehov og koble de til regionale utviklingsmål.
- Det er også viktig å se utover landegrensene og utforske muligheter for internasjonalt samarbeid, blant annet gjennom Erasmus+ og EU-programmer som fremmer kompetanseutveksling og gjensidig anerkjennelse av kvalifikasjoner.

Til syvende og sist handler det om å gi unge en vei inn i arbeidslivet, om å gi voksne mulighet til å utvikle seg, og om å sikre at bedrifter har den kompetansen de trenger for å være konkurransedyktige. Østfold har alle forutsetninger for å lykkes – men det krever målrettet innsats, samarbeid og vilje til å tenke nytt.

[1] [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)

[2] [85 prosent av jobbene i 2030 er enda ikke oppfunnet](#)



AKTIVITETER I 2025

Aktivitet	Beskrivelse	Hovedmål/ Delmål
Bedriftsdagene (vår og høst)	350 veiledere i NAV, karriereveiledere og faglærere har besøkt 52 bedrifter. Gir innsikt i kompetansebehov og arbeidsprosesser.	Mål 1, 3, 4, 5
Frokostmøter	Temamøter om kompetansebehovet i regionen	Mål 1, 5
Workshops (bærekraft og KL)	Kompetanseheving for virksomheter.	Mål 1, 2
Mediekurs	Hvordan vi kan fortelle gode historier som skaper interesse og oppmerksomhet rundt arbeidet vi gjør i fellesskap	Mål 1,2 og 5
AI+ konferansen	Samarbeidspartner - Fokus på teknologi og digital kompetanse.	Mål 1, 2
Høringssvar (NOU 2025:01, Regional plan)	Påvirker rammebetingelser for kompetansopolitikk.	Mål 1, 2, 5
Prosjekt: Veien inn i arbeidslivet	Karriereveiledning for flyktninger. I regi av Karrieresenter Østfold	Mål 4
Prosjekt: Verktøykasse for arbeidsgivere	Støtte og veiledning til arbeidsinkludering.	Mål 4
Samarbeid med DigitAbel	Kompetanseheving av mattelærere i grunnskolen i programmering	Mål 1, 2 og 5
Innovasjonscamp for studenter	Knytte studenter og næringsliv tettere sammen og gi studenter arbeidslivsrelevant erfaring	Mål 1, 2 og 3
Traineeordning i Østfold	Beholde kompetanse i regionen og gjøre Østfold mer attraktiv for nyutdannede og tilflyttere	Mål 1, 2 og 3
Relevans i fag	Produksjon av film og opplæringsopplegg til vgs som viser hvordan fag på skolen henger sammen med kompetansen som brukes i arbeidslivet	Mål 3 og 5
Inkluderingskonferansen 2025	Konkrete råd om hvordan virksomheter kan dekke sitt behov for arbeidskraft gjennom inkludering.	Mål 4
Program for innenforskap	Skal sikre flere unge deltakelse i arbeid og utdanning gjennom en langsiktig satsing som bedre koordinerer innsatsen tverrfaglig og på tvers i hele fylket	Mål 4 og 5
Deltakelse i KRUT - Interreg.prosjekt ledet av Svinesundskomiteen	Identifisere de viktigste utfordringene, behovene og mulighetene koblet till yrkesutdanning, kompetansebehov og felles arbeidsmarked i grenseregionene	Mål 1 og 5
Deltakelse i Framtidstro - Interreg.prosjekt ledet av Inspiria Science senter	Styrke ungdommer på deres vei inn i fremtidens arbeidsliv.	Mål 1, 3, 4 og 5



INFORMASJONSDELING

Nyhetsbrev og digitale kanaler

I løpet av året har Kompetanseforum Østfold distribuert 11 nyhetsbrev til en mottakerliste på om lag 430 abonnenter. Nyhetsbrevene har hatt en gjennomsnittlig åpningsrate på 50 %, noe som indikerer relativt godt engasjement blant målgruppen. Innholdet har primært omhandlet kompetansebehov både på nasjonalt og regionalt nivå, samt informasjon om relevante aktiviteter og arrangementer.

Forumet har hatt en aktiv tilstedeværelse på LinkedIn og i noe mindre grad på Facebook. Per desember har LinkedIn-profilen 730 følgere, mens Facebook-siden har 1 582 følgere. Aktiviteten og engasjementet er merkbart høyere på LinkedIn enn på Facebook, i tråd med vår målgruppeorientering.

På Kompetanseforums nettsider er det publisert 12 artikler og to videoinnslag fra arrangementer gjennom året, med mål om å synliggjøre forumets arbeid og styrke kunnskapsdelingen. Vi har også medvirket i to avisartikler.

