

Kunskapsunderlag om arbetsmarknad och kompetensförsörjning i gränsregionen Fyrbodal–Østfold

Rapport av Oxford Research

Interreg



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Öresund-Kattegat-Skagerrak

Svinesundskommittén



Kunskap för ett bättre samhälle

Oxford Research tar fram kunskapsbaserade beslutsunderlag åt kunder i offentlig sektor.

Vi är specialister på samhällsvetenskapliga analyser, utvärderingar och strategier med fokus på två breda områden: regional utveckling och näringslivsutveckling samt välfärd.

Vi arbetar tvärvetenskapligt och kombinerar tre kompetenser: akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt förmåga att kommunicera på ett effektivt och tydligt sätt.

Våra kunder finns framför allt inom offentlig sektor på lokal, regional, nationell, nordisk och europeisk nivå.

Oxford Research AB

Norrlandsgatan 11

111 43 Stockholm

Sweden

office@oxfordresearch.se

www.oxfordresearch.se

Uppdragsgivare

Svinesundskommittén

Projektperiod

September – november 2025

Projektteam

Ylva Grauers Berggren

Öyvind Näss-Holm

Maja von Beckerath

Sara Rönnberg



Oxford Researchs venndiagram symboliserar våra tre kärnkompetenser – akademisk kunskap och metod, strategisk förståelse samt kommunikation – som vi använder när vi tar fram kunskap för ett bättre samhälle.

Sammanfattning

I den här rapporten presenterar vi ett samlat kunskapsunderlag om kompetensbehov, arbetsmarknad, näringsliv, gränshinder och yrkesutbildning i Fyrbodal och Østfold. Underlaget bygger på tillgänglig statistik, prognoser och intervjuer med aktörer i regionen, och syftar till att ge en helhetsbild av regionens kompetenssituation samt behov och förutsättningar för ett fördjupat samarbete över gränsen.

Kompetensbehoven följer liknande mönster i Fyrbodal och Østfold. I Fyrbodal är bristen bred och växande inom bygg, industri, teknik samt vård och omsorg, och många arbetar i dag i yrken som inte motsvarar deras utbildning. I Østfold uppskattas den totala bristen till omkring 900 personer, vilket är lågt i ett nationellt perspektiv, men samtidigt rapporteras stora rekryteringsbehov inom vård, bygg och handel. Här handlar utmaningen ofta om att många arbetslösa saknar den kompetens som efterfrågas. Samlat visar båda regionerna ett ökat behov av yrkesutbildad arbetskraft.

Rörligheten över gränsen begränsas av skillnader i legitimationer, auktorisationer, certifikat och branschpraxis. Hindren är tydligast inom vård, bygg och industri där utbildning och yrkeskompetens ofta behöver kompletteras eller valideras för att kunna användas på andra sidan gränsen. Inom transportsektorn är regelverken mer harmoniserade, medan hinder i handeln främst rör anställningsvillkor. Bristande information och otydliga valideringsprocesser förstärker ofta dessa hinder.

Näringslivsanalysen visar att Fyrbodal och Østfold i stora drag liknar varandra, med välfärdssektorn, handeln, bygg och industri som bärande delar. I Fyrbodal är sysselsättningen mer spridd, medan Østfold har en mer koncentrerad struktur där de fem största kommunerna står för drygt 90 procent av alla sysselsatta. Dessa skillnader påverkar hur kompetensbehov kan mötas, då en utspridd struktur kräver lokal attraktionskraft och pendling, medan en koncentrerad struktur är mer beroende av utvecklingen i några större centrum.

Båda regionerna erbjuder ett brett utbud av yrkesutbildningar, men geografisk koncentration och varierande kapacitet skapar obalanser. I Fyrbodal finns samtliga nationella gymnasiala yrkesprogram, men flera centrala inriktningar har få utbildningsplatser eller lågt söktryck. I Østfold erbjuds också alla yrkesprogram men endast i ett begränsat antal kommuner, vilket ger längre pendlingsavstånd och ett mer centraliserat utbud, samtidigt som programmen generellt har hög fyllnadsgrad.

Samlat visar rapporten att Fyrbodal och Østfold delar många strukturella utmaningar men också kompletterande styrkor. Det finns betydande potential att utveckla gemensamma modeller för yrkesutbildning, validering och arbetskraftsrörlighet över gränsen. Förutsättningarna stärks av att arbetsmarknaderna efterfrågar liknande kompetenser, men skillnader i regelverk, utbildningssystem och certifieringskrav behöver hanteras för att möjliggöra mer integrerade lösningar.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Uppdragets syfte	1
1.2 Genomförande och metod	1
1.3 Rapportens innehåll	3
2. Gränsregionens samlade kompetensbehov	4
2.1 Nuläge och framtida kompetensbehov i Fyrbodal.....	4
2.2 Nuläge och framtida kompetensbehov i Østfold	11
2.3 Perspektiv från aktörer i regionen	16
2.4 Samlad analys av kompetensbehov	17
3. Gränsöverskridande hinder för yrkesutövning	19
3.1 Gränshinder inom centrala branscher.....	19
3.2 Perspektiv från aktörer i regionen	29
3.3 Samlad analys av gränshinder.....	30
4. Näringslivsstrukturens karaktär och geografi	32
4.1 Näringslivsstruktur i Fyrbodal.....	32
4.2 Näringslivsstruktur i Østfold	37
4.3 Perspektiv från aktörer i regionen	41
4.4 Samlad analys av näringslivsstruktur.....	42
5. Utbildningsutbud i gränsregionen	44
5.1 Yrkesutbildningsutbudet i Fyrbodal	44
5.2 Yrkesutbildningsutbudet i Østfold.....	54
5.3 Perspektiv från aktörer i regionen	61
5.4 Samlad analys av utbildningsutbud.....	62

1. Inledning

Denna rapport har tagits fram av Oxford Research på uppdrag av Svinesundskommittén och utgör ett kunskapsunderlag för det gränsregionala arbetet med kompetensförsörjning i Fyrbodalen–Østfold. Rapporten belyser arbetsmarknadens, näringslivets och yrkesutbildningarnas struktur i regionen, vilka kompetensbehov som är mest centrala framöver och vilka hinder som påverkar rörligheten över nationsgränsen. Syftet är att skapa en gemensam faktabas och ett beslutsunderlag som kan användas av kommuner, utbildningsaktörer, arbetsmarknadsorganisationer och andra relevanta aktörer i det fortsatta samarbetet.

1.1 Uppdragets syfte

Svinesundskommittén är ett politiskt samarbetsorgan för kommuner och regionala aktörer i gränsområdet mellan Sverige och Norge. Kommitténs uppdrag är att utveckla Østfold och Västra Götaland som en livskraftig och hållbar skandinavisk gränsregion, där människor, företag och offentliga aktörer kan samarbeta över nationsgränsen. Arbetet omfattar frågor som rör näringsliv, arbetsmarknad, utbildning och hållbar utveckling, och bedrivs i nära samverkan mellan 15 kommuner, Västra Götalandsregionen och Østfold fylkeskommune.

Med finansiering från Interreg Öresund–Kattegat–Skagerrak driver Svinesundskommittén under 2025 ett förprojekt med målet att stärka det gränsöverskridande samarbetet inom kompetensförsörjning i regionen Fyrbodalen–Østfold. Förprojektet ska lägga grunden för en framtida gemensam modell för yrkesutbildning och kompetensförsörjning som kan testas i ett kommande huvudprojekt.

Som en del av detta arbete har Oxford Research genomfört datainsamling och analyser för att ge en samlad bild av regionens kompetensbehov, utbildningsutbud och gränsöverskridande förutsättningar. Underlaget ska bidra till att identifiera gemensamma utmaningar, kompletterande styrkor och konkreta möjligheter till fördjupad samverkan mellan Sverige och Norge.

1.2 Genomförande och metod

Arbetet har genomförts under perioden september till november 2025 och bygger på en kombination av kvantitativa och kvalitativa källor:

Statistik och registerdata: Analysen baseras huvudsakligen på tillgänglig officiell statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) och Statistisk sentralbyrå (SSB), liksom

prognoser och indikatorer från Arbetsförmedlingen, Nav och andra nationella och regionala myndigheter. Där data skiljer sig åt mellan länderna har definitioner och avgränsningar harmoniserats i den mån det varit möjligt. I vissa fall används aggregerade data på läns- eller fylkesnivå när detaljerade kommunvisa uppgifter saknas.

Den statistik som presenteras i rapporten har bearbetats och analyserats av Oxford Research. Underlaget bygger huvudsakligen på aggregerade data från nationella databaser. Vi har inte haft möjlighet att kvalitetssäkra informationen på enskild kommun- eller utbildningsnivå.

I rapporten används statistiken på olika sätt beroende på syftet med respektive analys. Exempelvis baseras siffrorna för sysselsättning i kapitel 2 på personer med bostadsadress i Østfold eller Fyrbodalen, vilket ger en bild av hur stor andel av befolkningen i gränsregionen som är sysselsatt. I presentationen av näringslivsstrukturen i kapitel 4 har vi däremot utgått från sysselsättningsstatistik över personer med arbetsplats i respektive region, vilket gör det möjligt att belysa näringslivets omfattning och geografiska fördelning mellan olika branscher. Vilken data som har använts i respektive analys framgår i anslutning till kapitlen.

Källmaterialet omfattar data från olika år och tidsserier, vilket innebär att vissa uppgifter inte är helt jämförbara mellan länderna och mellan olika delar av analysen. Detta framgår och kommenteras löpande i rapporten i anslutning till respektive datakälla eller figur. Skillnader mellan ländernas statistiksystem och tidsserier innebär att resultaten bör tolkas som indikativa snarare än exakt jämförbara.

Intervjuer: För att komplettera den statistiska analysen har ett antal intervjuer genomförts med aktörer i Østfold och i Fyrbodalen. På norsk sida har samtal förts med representanter för Nav, Kompetanseforum Østfold, Halden Näringsutvikling och Fredrikstad Næringsråd. På svensk sida har intervjuer genomförts med företrädare för LO Västsverige, Fyrbodals kommunalförbund, Handels avdelning i Trollhättan samt Business Region Västsverige.

Syftet med intervjuerna har varit att kvalitetssäkra och komplettera den information som framkommit genom statistik och tidigare rapporter, samt att få en djupare förståelse för hur kompetensförsörjningsfrågorna upplevs och hanteras i praktiken. Intervjuerna har bidragit med viktiga perspektiv på regionens gemensamma och skilda utmaningar, branschernas rekryteringsbehov, samt hur utbildningssystemen samverkar med arbetsmarknaden på båda sidor gränsen.

Dokumentstudier: Utöver offentlig statistik har befintliga rapporter, regionala strategier och andra relevanta underlag granskats. De viktigaste källorna redovisas löpande i rapporten i anslutning till respektive avsnitt.

1.3 Rapportens innehåll

Utöver detta introduktionskapitel består rapporten av fyra kapitel som tillsammans utgör ett samlat kunskapsunderlag.

- **Kapitel 2** belyser den samlade bilden av kompetensbehoven i Fyrbodal och Østfold, hur arbetsmarknaderna ser ut idag och vilka yrken och branscher som bedöms vara mest centrala framöver.
- **Kapitel 3** analyserar gränsöverskridande hinder för yrkesutövning med fokus på yrken där skillnader i regelverk, legitimationer eller branschpraxis påverkar rörligheten.
- **Kapitel 4** ger en översikt över näringslivsstrukturen och hur den geografiska fördelningen av sysselsättning och värdeskapande ser ut på båda sidor gränsen.
- **Kapitel 5** undersöker hur yrkesutbildningsutbudet i Fyrbodal och Østfold motsvarar de kompetensbehov som identifierats tidigare i rapporten med fokus på inriktning, kapacitet och tillgänglighet.

Tillsammans ger kapitlen en helhetsbild av förutsättningarna för en gemensam och hållbar kompetensförsörjning i gränsregionen Fyrbodal och Østfold.

2. Gränsregionens samlade kompetensbehov

I detta kapitel ser vi närmare på kompetensbehoven i gränsregionen Fyrbodal–Østfold. För att förstå både vilka kompetenser som kommer efterfrågas framöver och vilka förutsättningar regionen har att möta dessa behov behöver vi först skapa en bild av hur arbetsmarknaden ser ut i dag, särskilt när det gäller sysselsättning, arbetslöshet och befolkningens utbildningsnivå. Dessa faktorer ger en indikation på balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft och utgör därmed en viktig utgångspunkt för att bedöma framtida rekryteringsbehov och regionens förmåga att bemöta dem.

Kapitlet inleds med en genomgång av nuläget på arbetsmarknaden i Fyrbodal och Østfold, innan vi går vidare till att analysera dagens och framtida kompetensbehov och avslutar med en samlad bild av de gemensamma utmaningar och möjligheter som präglar gränsregionens kompetensförsörjning.

2.1 Nuläge och framtida kompetensbehov i Fyrbodal

2.1.1 Arbetsmarknadens struktur

Arbetsmarknaden i Fyrbodal präglas av stabil sysselsättning och låg arbetslöshet jämfört med riket, men också av tydliga skillnader mellan kommunerna. Under det andra kvartalet 2025 var 127 187 personer i åldern 15–74 sysselsatta i Fyrbodal, vilket motsvarar en sysselsättningsgrad på cirka 66,2 procent. Sysselsättningsgraden varierade mellan kommunerna, där Strömstad hade den högsta (70,1 procent) och Bengtsfors den lägsta (61,5 procent). För Sverige som helhet var sysselsättningsgraden 67,7 procent.¹

De största branscherna i regionen är vård och omsorg, socialtjänst, utbildning samt handel och service, som tillsammans sysselsätter en majoritet av befolkningen. Dessa strukturella drag beskrivs mer ingående i kapitel 4, där vi beskriver näringslivsstrukturen i Fyrbodal.

Sysselsättningsgraden följer i stort sett samma åldersmönster i samtliga kommuner i Fyrbodal. Den är som högst i åldersgruppen 25–54 år, som omfattar drygt 60 procent av

¹ SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), andra kvartalet 2025. Sysselsatta personer respektive sysselsättningsgrad för befolkningen 15-74 år med bostadsadress i Fyrbodal.

Uppgifter för Fyrbodal som helhet är egna beräkningar baserade på summerade kommunvisa data; sysselsättningsgraden har beräknats som totalt antal sysselsatta dividerat med den totala arbetsföra befolkningen (15-74 år).

Uppgifterna avser preliminär statistik, som används här då den innehåller nyast tillgängliga data. Slutlig statistik kan innehålla mindre justeringar baserade på uppdaterad administrativ information.

alla sysselsatta (77 397 personer). En betydande del av arbetskraften består av äldre arbetstagare. Totalt 36 314 personer är i åldern 55–74 år, vilket motsvarar cirka 29 procent av alla sysselsatta. Det innebär att stora pensionsavgångar väntar under kommande år, vilket i sin tur innebär att behovet av arbetskraft väntas öka. I nästan alla kommuner ligger sysselsättningsgraden högst i gruppen 50–54 år (cirka 85 procent), medan den är lägst bland de yngsta och äldsta åldersgrupperna.²

Årsdata för 2023 visar tydliga skillnader i hur sysselsättningen fördelar sig mellan olika utbildningsnivåer. Den största gruppen sysselsatta utgörs av personer med treårig gymnasial utbildning, följt av personer med eftergymnasial utbildning på tre år eller längre, vilket framgår av tabell 1 nedan.

Tabell 1. Antal sysselsatta och sysselsättningsgrad per utbildningsnivå i Fyrbodol, 2023. Källa: SCB³

Utbildningsnivå	Antal sysselsatta i Fyrbodol	Sysselsättningsgrad
Förgymnasial utbildning	14 566	43,4 %
Gymnasial utbildning, högst 2 år	25 692	64,3 %
Gymnasial utbildning, 3 år	40 178	81,3 %
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	19 242	73,2 %
Eftergymnasial utbildning 3 år eller längre inklusive forskarutbildning	29 796	83,0 %
Uppgift om utbildningsnivå saknas	2 088	43,1 %

Sysselsättningsgraden inom dessa grupper visar ett tydligt samband mellan utbildningsnivå och etablering på arbetsmarknaden. Personer med eftergymnasial utbildning, särskilt utbildningar på tre år eller längre, har de högsta sysselsättningsnivåerna. Personer med kortare utbildningsbakgrund har generellt en svagare ställning på arbetsmarknaden.⁴ Det är också anmärkningsvärt att personer med treårig gymnasial utbildning är bland grupperna med högst sysselsättningsgrad, vilket indikerar en stark efterfrågan på kompetens från gymnasiala utbildningar.

När det gäller arbetslöshet i Fyrbodol uppgick antalet arbetslösa under det andra kvartalet 2025 till 6 996 personer i åldersgruppen 20–65 år, motsvarande en genomsnittlig arbetslöshet i regionen som helhet på cirka 5,7 procent. Detta är i linje med riksnittet som också låg på 5,7 procent vid samma tidpunkt. Arbetslösheten varierar mellan

² SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), andra kvartalet 2025. Sysselsatta personer respektive sysselsättningsgrad för befolkningen med bostadsadress i Fyrbodol. Uppgifter för Fyrbodol som helhet är egna beräkningar baserade på summerade kommunvisa data.

³ Sysselsättningsgraden per utbildningsnivå i Fyrbodol har beräknats utifrån SCB:s utbildningsstatistik över invånare i åldern 16–74 år, fördelat efter utbildningsnivå. Notera att detta skiljer sig från åldersspannet 15–74 år som används för sysselsatta. Detta innebär att sysselsättningsgraden i så fall överskattas marginellt, men avvikelsen bedöms vara mycket liten eftersom få 15-åringar är sysselsatta.

⁴ SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), år 2023. Sysselsatta personer, 15–74 år, med bostadsadress i Fyrbodol. Uppgifter för Fyrbodol som helhet är egna beräkningar baserade på summerade kommunvisa data.

kommunerna: Trollhättan har det högsta antalet arbetslösa (2 039 personer, motsvarande 7,1 procent), medan Åmål har den högsta andelen arbetslösa (7,5 procent, motsvarande 383 personer). I andra änden av spektrumet återfinns Tanum som har lägst andel arbetslösa på 2,6 procent (143 personer). Däremot är det Dals-Ed som har det lägsta antalet arbetslösa på 68 personer (3,4 procent).⁵ Arbetslöshet för samtliga kommer presenteras i tabell 2.

Tabell 2. Arbetslöshet i Fyrbodal, kommunnivå. Andra kvartalet 2025. Källa: SCB BAS

Kommun	Antal arbetslösa	Andel
Åmål	383	7,5 %
Trollhättan	2 039	7,1 %
Bengtsfors	245	6,6 %
Uddevalla	1 615	6,1 %
Vänersborg	1 128	6,1 %
Mellerud	228	6,0 %
Färgelanda	150	5,4 %
Lysekil	268	4,7 %
Munkedal	184	4,0 %
Strömstad	222	3,6 %
Dals-Ed	68	3,4 %
Orust	207	3,2 %
Sotenäs	116	3,0 %
Tanum	143	2,6 %
Totalt	6 996	5,7 %

Ungdomsarbetslösheten ligger på 4,0 procent bland 16–19-åringar och 6,5 procent bland 20–24-åringar. Det speglar särskilt övergången mellan studier och arbete.⁶

Sammantaget är arbetsmarknaden i Fyrbodal stabil men åldrande. Skillnaderna mellan kommunerna är stora, och en växande andel invånare befinner sig utanför arbetsför ålder. Detta innebär på sikt utmaningar för kompetensförsörjning och tillgång på arbetskraft, särskilt inom yrken där rekryteringsbehoven redan är omfattande.

⁵ SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), andra kvartalet 2025. Antal arbetslösa respektive arbetslöshet som andel av arbetskraften, 20-65 år, med bostadsadress i Fyrbodal. Uppgifter för Fyrbodal som helhet är egna beräkningar baserade på summerade kommunvisa data.

⁶ SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), andra kvartalet 2025. Arbetslöshet för personer i arbetskraften 16-24 år med bostadsadress i Fyrbodal.

2.1.2 Nuvarande kompetensbehov

Fyrbodal har i dag tydliga utmaningar med att möta arbetsmarknadens behov av kompetens.⁷ Många arbetsgivare uppger att det är svårt att rekrytera personal med rätt utbildning och yrkeserfarenhet, särskilt inom tekniska och praktiska yrken. Samtidigt finns ett överskott av arbetskraft med enbart grundskoleutbildning, vilket bidrar till högre arbetslöshet inom denna grupp.

Bristen på kvalificerad arbetskraft märks särskilt inom de branscher som är mest betydelsefulla för Fyrbodals ekonomi och sysselsättning. Inom bygg- och anläggningssektorn är efterfrågan på yrkesutbildad personal stor, bland annat på betongarbetare, plåtslagare, murare och maskinförare. Även inom vård och omsorg finns omfattande rekryteringsbehov. Efterfrågan på utbildade undersköterskor, vårdadministratörer och andra stödresurser ökar i takt med att andelen äldre i befolkningen växer. Vi har i vår kartläggning inte identifierat specifika siffror som beskriver nuläget för dessa behov, men framtida prognoser presenteras i nästa avsnitt (2.1.3).

Utöver bristen på utbildad arbetskraft finns en tydlig matchningsproblematik. Matchningsgrad beskriver hur väl människors utbildning stämmer överens med det yrke de faktiskt arbetar i, både när det gäller utbildningens inriktning och nivå. Endast omkring 75 procent av de sysselsatta i Fyrbodal arbetar i ett yrke som motsvarar deras utbildning. Det innebär att en fjärdedel arbetar utanför sitt utbildningsområde. Detta tyder på en bristande överensstämmelse mellan utbildningssystemet och arbetsmarknadens behov, vilket i sin tur kan förklaras av flera samverkande faktorer så som utbildningsutbud, elevers/studenters val av utbildning, och grad av samverkan mellan aktörer inom utbildning och arbetsliv. Kvinnor har något högre matchningsgrad än män, men sammantaget ligger Fyrbodal lägre än många andra svenska regioner.

2.1.3 Framtida kompetensbehov

Fyrbodals framtida kompetensförsörjning står inför flera utmaningar som i hög grad hänger samman med tre övergripande trender: en åldrande befolkning, en pågående utbildningsväxling och strukturella förändringar i näringslivet. Andelen personer i arbetsför ålder minskar samtidigt som behovet av personal inom vård, omsorg, utbildning och teknik ökar. Samtidigt väntar stora pensionsavgångar i flera branscher, vilket ytterligare förstärker bristen på kvalificerad arbetskraft. För att illustrera utvecklingen återges nedan ett urval av diagram som är direkt återgivna ur Västra Götalands prognosunderlag för Fyrbodal. Prognosen baseras på länsvisa prognoser från SCB som utgår dels från antalet utbildade inom en enskild utbildningsgrupp (utbud), dels från

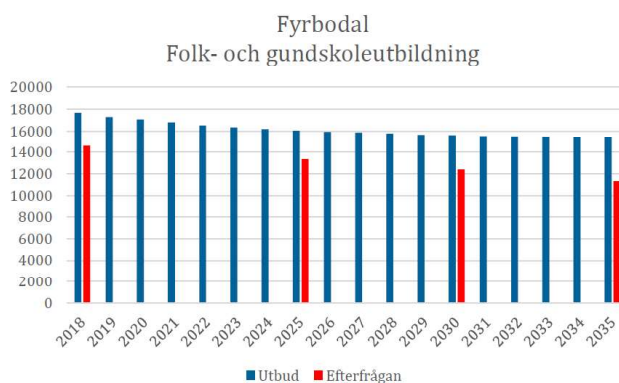
⁷ Avsnitt 2.1.2 baseras på underlag från rapporten Kompetensbehov på arbetsmarknaden i Fyrbodal (Fyrbodals kommunalförbund, 2024) <https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/09/bedomning-av-kompetensbehov-i-fyrbodal.pdf>

antalet sysselsatta inom samma utbildningsgrupp (efterfrågan). Materialet finns inte tillgängligt som strukturerad data, men ger en tydlig bild av de obalanser mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft som väntas uppstå i regionen.⁸

Till år 2035 väntas brist inom många yrken i de sektorer som redan i dag utgör kärnan i Fyrbodals arbetsmarknad: vård och omsorg, tillverkning, utbildning, transport och teknik. Prognoserna visar att branscherna påverkas både av den demografiska utvecklingen och av teknik- och klimatomställningen, vilket sammantaget driver upp efterfrågan på utbildad arbetskraft. Det handlar både om yrkesutbildad arbetskraft inom gymnasieskolan och om personer med eftergymnasial eller universitetsutbildning, där behovet väntas öka inom flera sektorer.

Tillgången och efterfrågan på arbetskraft med folk- eller grundskoleutbildning väntas minska fram till 2035. Enbart grundskoleutbildning blir allt mindre gångbar inom yrken som vårdbiträde, snickare och försäljning, där gymnasieutbildning redan är norm. Inom vissa branscher prognostiseras en ökad efterfrågan på arbetskraft med kortare utbildning, vilket dämpar nedgången något, men totalt sett minskar efterfrågan snabbare än tillgången. Figur 1 återger ett diagram ur Västra Götalandsregionens prognosunderlag för Fyrbodal som illustrerar hur utbud och efterfrågan prognostiseras för folk- och grundskoleutbildning i Fyrbodal.

Figur 1. Prognos för utbud och efterfrågan för folk- och grundskoleutbildning i Fyrbodal. Källa: Diagram hämtat ur *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



För gymnasiala utbildningar väntas utvecklingen framöver variera mellan olika områden. Den pågående utbildningsväxlingen, där en allt större andel av befolkningen skaffar sig högre utbildning, innebär samtidigt att flera gymnasiala yrkesutbildningar kommer få en allt viktigare roll i att möta arbetsmarknadens behov. Prognoserna pekar särskilt på en tilltagande brist på arbetskraft inom fordons- och transportutbildningar, industritekniska

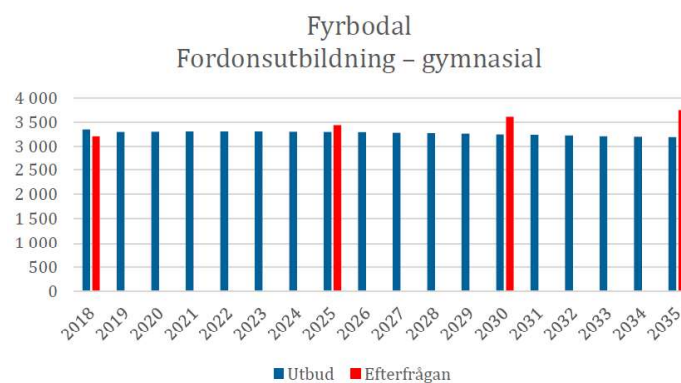
⁸ Avsnitt 2.1.3 baseras på Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (VGR Analys 2022:45, Västra Götalandsregionen) [https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-639/surrogate/Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodal fram till %C3%A5r 2035.pdf](https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-639/surrogate/Utbildnings-och-arbetsmarknadsprognos+Fyrbodal+fram+till+%C3%A5r+2035.pdf)

utbildningar samt vård- och omsorgsutbildningar. I dessa områden förväntas efterfrågan på arbetskraft öka betydligt snabbare än tillgången.

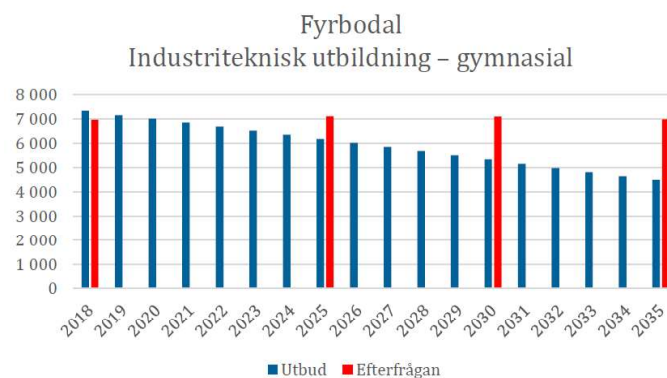
Även bygg och el- och energiområdet bedöms gå mot en tydlig bristsituation. Naturbruk ligger däremot närmare balans, med endast en marginell brist. Inom VVS och fastighet förväntas både tillgång och efterfrågan öka, även om efterfrågan växer något snabbare. Utbildningar inom barn och fritid bedöms fortsatt präglas av balans mellan utbud och efterfrågan, medan handel och administration väntas minska i både tillgång och efterfrågan i ungefär samma takt.

Det finns också områden där utvecklingen går i motsatt riktning. Inom till exempel transportområdet förutspås ett underskott av utbildade individer på gymnasial nivå, eftersom efterfrågan väntas överstiga utbudet på sikt. I figurerna 2–4 nedan visas tre diagram från Västra Götalandsregionens prognosunderlag för Fyrbodal som illustrerar de utbildningar där bristen på gymnasialt utbildad arbetskraft väntas bli störst.

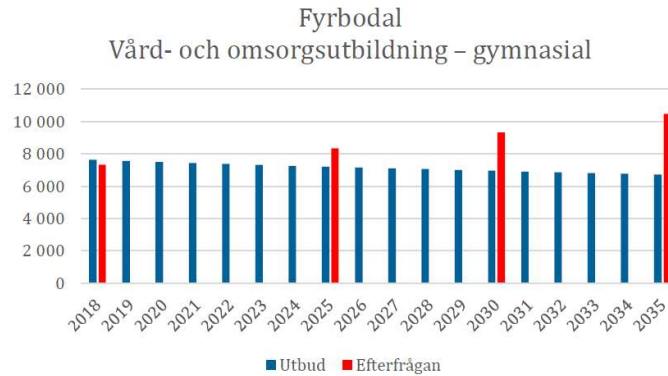
Figur 2. Prognos för utbud och efterfrågan för fordonsutbildning i Fyrbodal. Källa: Diagram hämtat ur *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Figur 3. Prognos för utbud och efterfrågan för industriteknisk utbildning i Fyrbodal. Källa: Diagram hämtat ur *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Figur 4. Prognos för utbud och efterfrågan för vård- och omsorgsutbildning i Fyrbodal. Källa: Diagram hämtat ur *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Fyrbodal fram till 2035 (2022)*



Även på högskolenivå finns tydliga mönster. Brist på arbetskraft väntas framför allt inom pedagogiska utbildningar och lärarutbildningar, dels på grund av att fler med formell behörighet behöver ersätta dagens obehöriga lärare, dels till följd av ett växande elevunderlag. Inom teknik, naturvetenskap, data samt land- och skogsbruk väntas också brist inom de flesta utbildningsområden. Särskilt inom IT- och datautbildningar bedöms både efterfrågan och utbud öka fram till 2035, i takt med att digitalisering och nya tekniska lösningar ställer högre krav på formell kompetens.

Samtidigt beräknas ett överskott uppstå inom humaniora, samhällsvetenskap, juridik och ekonomi på högskolenivå. Här ökar utbudet på arbetskraft betydligt snabbare än efterfrågan, som förblir oförändrad eller minskar inom flera utbildningsområden.

För utbildningar inom hälso- och sjukvård samt social omsorg på högskolenivå väntas bristen bestå, och till och med fördjupas. Störst brist på arbetskraft väntas i för utbildning till barnmorska, biomedicinsk analytiker samt specialist- och grundutbildning till sjuksköterska där efterfrågan på arbetskraft ökar i kombination med befolkningstillväxten och en växande andel äldre. Eftersom utbildningssystemet inte väntas leverera tillräckligt många nyutexaminerade inom dessa yrken finns risk att dagens brist förstärks mot slutet av prognosperioden.

2.1.4 Sammanfattning

Sammantaget är Fyrbodal en region med relativt stabil arbetsmarknad men med tydliga rekryteringssvårigheter inom yrkesutbildade sektorer. Matchningen mellan utbildning och arbete är svagare än i många andra regioner. Efterfrågan på gymnasialt utbildad kompetens väntas öka inom fordons- och industritekniska utbildningar samt vård- och omsorgsutbildningar, där bristen redan är märkbar. En fortsatt hög efterfrågan noteras även inom bygg, el och energi samt VVS och fastighet. På högskolenivå förväntas brist främst inom hälso- och sjukvård, social omsorg, pedagogiska utbildningar och

lärarutbildningar, medan ett överskott bedöms uppstå inom humaniora, samhällsvetenskap, juridik och ekonomi.

2.2 Nuläge och framtida kompetensbehov i Østfold

2.2.1 Arbetsmarknadens struktur

Arbetsmarknaden i Østfold är bred men har en något lägre sysselsättningsnivå⁹ än genomsnittet för Norge. Vid slutet av 2024 var cirka 147 600 personer i åldern 15–74 år sysselsatta, vilket motsvarar en sysselsättningsgrad på 63,1 procent. Det är lägre än riksgenomsnittet på 68,4 procent. De största branscherna är hälso- och socialtjänster, handel, bygg, industri och undervisning, som tillsammans sysselsätter mer än hälften av arbetskraften. Vi återkommer mer utförligt till näringslivsstrukturen i kapitel 4.

Enligt tillgänglig statistik har befolkningens utbildningsnivå stor betydelse för sannolikheten att vara i arbete. Tabell 3 visar antal sysselsatta och sysselsättningsgrad för respektive utbildningsnivå, där det framgår tydligt att sysselsättningsgraden ökar i takt med utbildningsnivå. Den största gruppen består av personer med gymnasial utbildning, med omkring 60 500 sysselsatta. Sysselsättningsgraden i denna grupp (66,9 procent) är dock lägre än för grupperna med universitetsutbildning på både 1–4 år (77,7 procent) och mer än 4 år (83,6 procent).

Tabell 3. Antal sysselsatta och sysselsättningsgrad per utbildningsnivå i Østfold. Källa: SSB

Utbildningsnivå	Antal sysselsatta i Østfold	Sysselsättningsgrad
Grundskola	27 976	44,3 %
Gymnasieskola	60 502	66,9 %
Universitets- och högskoleutbildning, 1–4 år	40 530	77,7 %
Universitets- och högskoleutbildning, över 4 år	14 005	83,6 %
Ej specificerad utbildning	4 619	51,2 %

Åldersfördelningen bland de sysselsatta understryker de kommande demografiska utmaningarna. Den största delen av arbetskraften finns visserligen i åldrarna 25–54 år, men en betydande andel – cirka 37 000 personer, motsvarande en fjärdedel av alla

⁹ All data i denna sektion om sysselsättning i Østfold är hämtad från SSB:s sysselsättningsstatistik och avser fjärde kvartalet 2024. Siffrorna för sysselsättning baseras på personer med bostadsadress i Østfold. <https://www.ssb.no/statbank/list/regsyst>

sysselsatta – är 55–74 år. Det innebär att omfattande pensionsavgångar väntar inom en snar framtid.

Vid utgången av september 2025 var 4 282 personer registrerade som helt arbetslösa¹⁰ i Østfold, vilket motsvarar 2,8 procent av arbetsstyrkan. Det är högre än riksgenomsnittet (2,1 procent) och placerar fylket bland regionerna i Norge med något högre arbetslöshet. Skillnaderna inom Østfold är tydliga: Sarpsborg har den högsta andelen helt lediga (3,2 procent), följt av Fredrikstad (3,1 procent), medan Aremark ligger lägst (1,2 procent). Tabell 4 visar hur arbetslösheten fördelar sig på samtliga kommuner i Østfold.

Tabell 4. Arbetslöshet i Østfold, kommunnivå, september 2025. Källa: Nav.

Kommun	Antal arbetslösa	Andel
Halden	406	2,7 %
Moss	712	2,8 %
Sarpsborg	915	3,2 %
Fredrikstad	1 288	3,1 %
Hvaler	42	1,9 %
Råde	94	2,4 %
Våler	58	1,8 %
Skiptvet	46	2,3 %
Indre Østfold	585	2,5 %
Rakkestad	92	2,2 %
Marker	36	2,1 %
Aremark	8	1,2 %
Totalt	4 282	2,8 %

Totalt är 6 403 personer registrerade som arbetssökande, inklusive delvis lediga och personer i arbetsmarknadsåtgärder. Ungdomsarbetslösheten är märkbar: 1 214 personer i åldern 18–29 år är helt utan arbete, vilket motsvarar drygt 28 procent av gruppen helt arbetslösa i Østfold.

Samtidigt finns en hög omsättning på arbetsmarknaden. Under september 2025 utlystes 1 650 nya tjänster i fylket, särskilt inom vård och omsorg (526 tjänster), detaljhandel (196) och serviceyrken (140). Detta visar att efterfrågan på arbetskraft är stark, men indikerar samtidigt att många arbetslösa saknar den kompetens som efterfrågas. Utmaningen ligger därför i matchningen mellan arbetskraftens kompetens och de lediga jobben.

¹⁰ All data i denna sektion om arbetslöshet i Østfold är hämtad från Navs arbetslöshetsstatistik och avser september 2025. <https://www.nav.no/no/lokalt/ost-viken/pressemeldinger/arbeidsledigheten-pa-vei-ned-i-ostfold>

2.2.2 Nuvarande kompetensbehov

Trots att Østfold i ett nationellt perspektiv har en relativt liten total brist på arbetskraft finns tydliga kompetensutmaningar i flera nyckelbranscher. Enligt Navs företagsundersökning 2025 uppgår det totala uppskattade behovet till omkring 900 personer, vilket är lågt jämfört med andra regioner och markerar en nedgång från tidigare år. Endast 9 procent av företagen uppger att de inte lyckats tillsätta en utlyst tjänst, jämfört med 12 procent på nationell nivå.¹¹

Trots detta framgår att kompetensforsörjningen fortfarande är en central fråga för regionens utveckling.¹² Som figur 5 visar finns de största behoven inom hälso- och omsorgssektorn, bygg och anläggning samt handel och service.

Figur 5. Estimerad brist på arbetskraft i Østfold, fördelat på yrkesområden. Källa: Navs bedriftsundersökelse för Østfold 2025

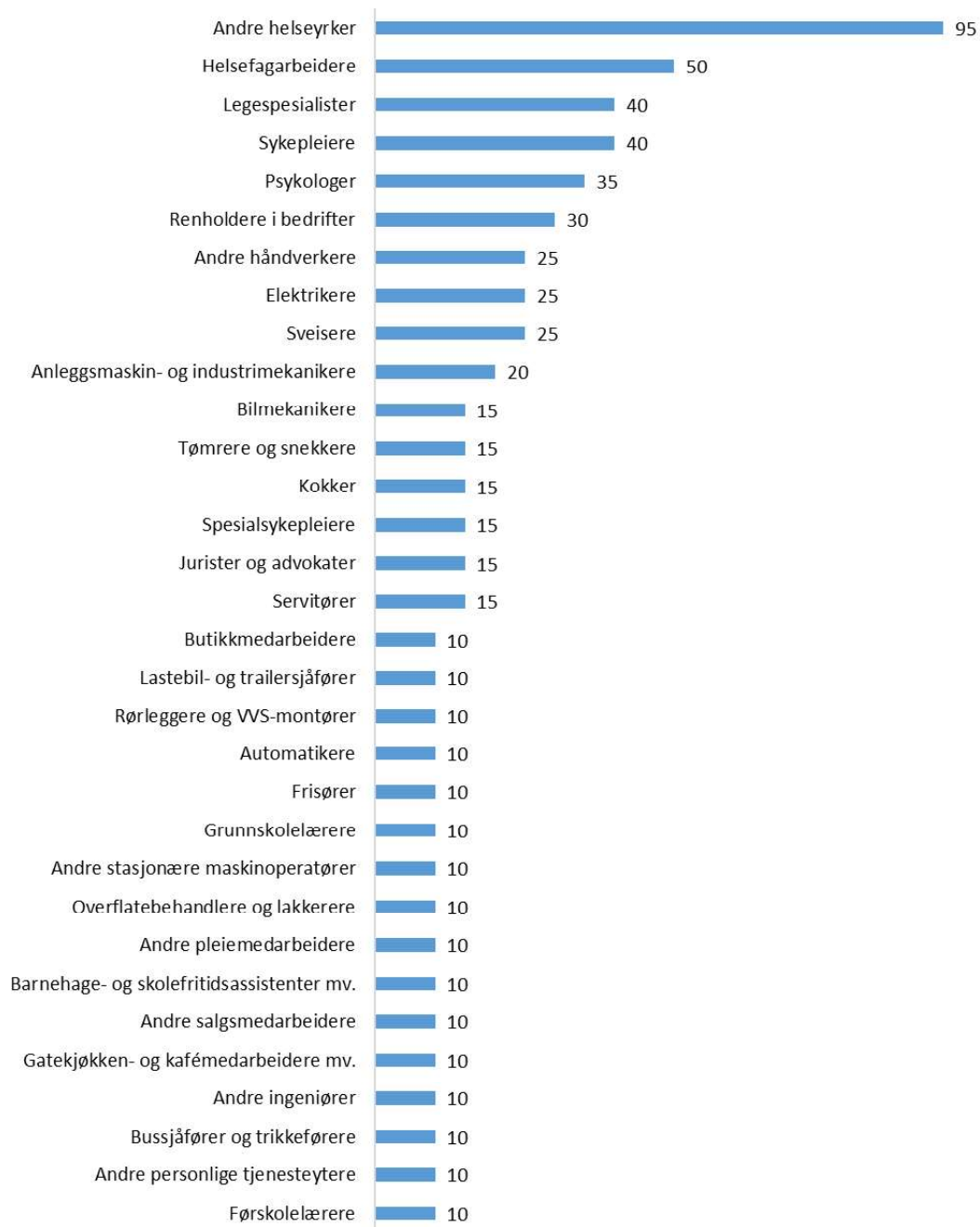


Bland de 325 medarbetare som saknas inom hälso- och omsorg saknas finns cirka 50 helsefagarbaidere, 40 sjuksköterskor och 40 specialistläkare, samt 95 övriga/odefinierade yrkesroller. Bygg- och anläggningssektorn rapporterar brist på omkring 135 personer, särskilt elektriker, svetsare, snickare, rörmokare/VVS-montörer och industrimekaniker. Inom handel, transport och service är det svårt att rekrytera lokalvårdare, butikspersonal, lastbilschaufförer, servitörer och kockar. Figur 6 ger en detaljerad bild av vilka yrken som efterfrågas i Østfold i 2025.

¹¹ Nav (2025a). Bedriftsundersökelsen 2025. <https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/bedriftsundersokelsen>

¹² Nav (2025b). Bedriftsundersökelse for Østfold 2025. <https://www.nav.no/attachment/inline/6926359a-acc4-4286-a735-0e5745ed529e:eb7ba425bcf64d2cb798437cdc649fb57da62176/Bedriftsunders%C3%B8kelsen%202025%20%C3%98stfold.pdf>

Figur 6. Efterfrågan specifika yrken. Källa: Navs bedriftsundersökelse för Østfold 2025



Arbetsgivare rapporterar att bristen främst gäller yrkesutbildad arbetskraft på gymnasial nivå (cirka 400 personer), men även högskoleutbildade med bachelorgrad (cirka 230 personer) utgör en väsentlig grupp. Inom den första gruppen är behovet särskilt stort av

kompetens inom mekaniska ämnen och maskinteknik, medan det inom den andra gruppen främst handlar om vård- och omsorgsyrken.¹³

NHO:s Kompetensbarometer 2024¹⁴ bekräftar denna bild. 60 procent av företagen i Østfold uppger att de har otillräcklig kompetenstillgång. Behovet är störst inom hantverksyrken (40 procent) samt ingenjörs- och tekniska yrken (33 procent). Mest efterfrågad är personal med fagbrev/yrkesbevis inom teknologi- och industrifag (48 procent), elektro och data (34 procent) samt bygg och anläggning (24 procent).

Ett växande kompetensområde gäller digitalisering. Hela 62 procent av företagen uppger att de saknar kompetens för att implementera och använda artificiell intelligens i verksamheten.

Navs företagsundersökning och NHO:s kompetensbarometer har olika målgrupper (NHO:s undersökning gäller enbart medlemsföretag), men kompletterar varandra. Tillsammans ger undersökningarna en samlad bild av Østfold som en region med relativt begränsad total arbetskraftsbrist, men med tydliga rekryteringsproblem inom vård, hantverk, teknik och digital kompetens.

2.2.3 Framtida kompetensbehov

De kommande åren väntas Østfold möta en rad kompetensutmaningar som i stor utsträckning bygger vidare på de mönster som redan är synliga. Demografiska förändringar, digitalisering och omställningen till ett mer kunskapsintensivt och hållbart näringsliv kommer att påverka efterfrågan på arbetskraft.

Fram till 2030 förväntas sysselsättningen i Østfold växa måttligt, med omkring 4 procent. Den största ökningen sker inom hälso- och omsorgstjänster, där behovet av arbetskraft beräknas öka med närmare 3 300 personer. Betydande tillväxt väntas även inom bygg och anläggning, offentlig förvaltning och utbildning. I motsatt riktning förväntas sysselsättningen minska inom detaljhandel och finans, till följd av digitalisering, e-handel och automatisering. Den traditionella industrin bedöms vara stabil till svagt minskande, medan IKT och tekniska tjänster väntas stå för den starkaste procentuella tillväxten.¹⁵

Förändringarna leder till ökade krav på formell utbildning. Andelen sysselsatta med högre utbildning väntas öka från 35 till 41 procent till år 2030. Behovet är särskilt stort av

¹³ Nav (2025b). Bedriftsundersøkelse for Østfold 2025.

¹⁴ NIFU (2025). Kompetanse og arbeidskraft. Innsikter fra NHO:s Kompetansebarometer 2024. <https://www.nho.no/contentassets/78484b7562254cf5a2dfe4621b615a64/kompetansebarometeret-2024.pdf>. I samband med NHO:s Kompetansebarometer har även regionala notat tagits fram. Notatet för Østfold har utgjort ett kompletterande kunskapsunderlag i arbetet med denna rapport och ligger till grund för de siffror som presenteras i detta stycke.

¹⁵ Samfunnsøkonomisk analyse (2022). Framtidige kompetansebehov i Østfold. <https://kudos.dfo.no/documents/345817/files/45250.pdf>

personer med kortare högre utbildning (1–4 år), exempelvis sjuksköterskor och andra yrken inom vård och omsorg. Samtidigt kvarstår ett stort behov av yrkesutbildade med gymnasial utbildning eller fagskolebakgrund, särskilt inom bygg, tekniska tjänster och logistik.

Efterfrågan på arbetskraft med enbart grundskola eller studieinriktad gymnasieutbildning väntas däremot minska. Sammantaget pekar utvecklingen mot ett växande behov av yrkesutbildade och personer med kortare högre utbildning, medan lågutbildade grupper får svårare att etablera sig på arbetsmarknaden.¹⁶

2.2.4 Sammanfattning

Sammantaget visar utvecklingen i Østfold en arbetsmarknad med stabil sysselsättning men ökande strukturella utmaningar. Regionen har ett brett näringsliv men en något lägre sysselsättningsgrad än riksgenomsnittet, och står inför omfattande pensionsavgångar under det kommande decenniet. Kompetensbristen är särskilt tydlig inom hälso- och omsorgsyrken, tekniska yrken, bygg och anläggning samt digitalisering. Framöver väntas efterfrågan öka på yrkesutbildade och personer med kortare högre utbildning, medan arbetskraft med låg formell utbildning får svårare att etablera sig.

2.3 Perspektiv från aktörer i regionen

De intervjuade aktörerna bekräftar att både Fyrbodal och Østfold står inför likartade kompetensutmaningar. Behovet av yrkesutbildad arbetskraft inom industri, teknik, bygg och omsorg lyfts konsekvent fram, liksom svårigheterna att rekrytera personal med rätt yrkeserfarenhet och formell utbildning. Flera framhåller att bristen inte främst handlar om att det saknas människor i arbetsför ålder, utan om att kompetensen inte motsvarar de krav som dagens och framtidens arbetsliv ställer.

Särskilt i Fyrbodal betonas industrins pågående omställning mot mer avancerad, automatiserad och hållbar tillverkning som en stark drivkraft bakom ökade kompetenskrav. Företagen efterfrågar tekniker, operatörer och underhållspersonal med både praktisk erfarenhet och kunskap inom digital styrning, robotik och energieffektivisering. I Østfold beskriver aktörerna en liknande utveckling inom tekniska och industriella yrken, men också ett växande behov av utbildad vårdpersonal och pedagoger, drivet av en åldrande befolkning och ökade krav inom välfärdssektorn.

Flera aktörer understryker att matchningen mellan utbildning och arbetsliv behöver stärkas. De ser ett behov av närmare samverkan mellan skolor, företag och kommuner för att säkerställa att utbildningarna speglar arbetslivets faktiska behov. Det gäller både

¹⁶ Ibid.

innehåll, volym och tillgången till praktik- och lärlingsplatser. Samtidigt framhålls vikten av att höja yrkesutbildningarnas status bland unga och skapa tydligare vägar för kompetensutveckling för redan yrkesverksamma.

2.4 Samlad analys av kompetensbehov

Analysen av Fyrbodal och Østfold visar att gränsregionen delar en gemensam arbetsmarknadsstruktur där vård och omsorg, utbildning, handel, bygg och industri är bärande branscher. Samtidigt skiljer sig förutsättningarna något åt. I Fyrbodal var sysselsättningsgraden omkring 66 procent år 2025, vilket ligger nära det svenska genomsnittet. I Østfold låg sysselsättningsgraden på drygt 63 procent år 2024, ungefär 5 procentenheter under den norska nivån. I Fyrbodal ligger arbetslösheten nära det svenska rikssnittet, medan Østfold ligger något över genomsnittet på nationell nivå i Norge. I båda områdena består runt en fjärdedel av de sysselsatta av personer som är 55 till 74 år, vilket innebär stora pensionsavgångar kommande tio år och ett växande rekryteringsbehov i flera branscher.

När det gäller kompetensbehoven är mönstren likartade, även om de uttrycks på olika sätt. I Fyrbodal framträder en bred och växande brist inom yrkesutbildade yrken i bygg, fordonsindustri, teknik samt vård och omsorg. Matchningsproblemen är tydliga. Ungefär 25 procent av de sysselsatta arbetar i dag i yrken som inte motsvarar deras utbildning, och regionen ligger lägre i matchningsgrad än många andra svenska regioner. I Østfold visar Navs kartläggning att den totala uppskattade bristen på arbetskraft med relevant kompetens uppgår till omkring 900 personer, vilket är relativt lågt i ett nationellt perspektiv. Exakt motsvarande siffra har inte identifierats för Fyrbodal. Samtidigt pekar både Nav och NHO på tydliga rekryteringsproblem inom vård, hantverksyrken, tekniska yrken och logistik samt på en stor efterfrågan på personer med fagbrev och kortare högre utbildning. Utmaningen i Østfold handlar i hög grad om att många arbetslösa saknar den typ av kompetens som efterfrågas.

Framåtblickande prognoser förstärker bilden av både gemensamma och delvis kompletterande behov, även om dessa behov beskrivs på något olika sätt. I Fyrbodal fokuserar prognosen på relationen mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft, och visar utifrån detta på ökande kompetensbrist inom fordons- och industriteknik, bygg, el och energi samt vård och omsorg. Samtidigt väntas ett överskott av arbetskraft inom flera akademiska områden som humaniora, samhällsvetenskap, juridik och ekonomi. I Østfold fokuserar prognosen på framtida sysselsättning, det vill säga antalet jobb, vilket är en indikation på framtida kompetensbehov. Här förväntas sysselsättningen, och därmed kompetensbehovet, öka måttligt fram till 2030, med starkast tillväxt inom vård och omsorg, bygg, offentlig förvaltning, utbildning och IKT. Behovet av sysselsatta med högre utbildning bedöms öka tydligt, särskilt personer med kortare universitets- eller

högskoleutbildning, samtidigt som efterfrågan på yrkesutbildade med vidaregående utbildning eller fagskolebakgrund består. Sammantaget innebär detta att båda delregionerna går mot en struktur där personer med enbart grundskoleutbildning får allt svårare att etablera sig, medan efterfrågan på yrkesutbildade och kortare högre utbildningar ökar.

I ett gränsregionalt perspektiv innebär detta både risker och möjligheter. Fyrbodal och Østfold har delvis överlappande bristyrken, särskilt inom vård och omsorg, bygg, industri, teknik och vissa serviceyrken, men också skillnader i utbildningsmönster och arbetskraftsreserv. En mer integrerad arbetsmarknad skulle kunna bidra till att jämna ut skillnader mellan sysselsättningsgrad, bättre ta till vara yrkesutbildad arbetskraft och skapa gemensamma lösningar inom de sektorer där bristen är som störst. Förutsättningarna för detta påverkas dock av regler kring legitimation, behörighet och validering, vilket belyses närmare i nästa kapitel om yrken med gränsöverskridande hinder.

3. Gränsöverskridande hinder för yrkesutövning

Gränsregionen Fyrbodal–Østfold är i hög grad integrerad, men för vissa viktiga yrkesgrupper finns hinder som försvårar möjligheten att arbeta över nationsgränsen. Gränshinder uppstår framför allt till följd av nationella regelverk och branschpraxis som styr vem som får utöva ett visst yrke. I flera fall är yrken reglerade genom lagstiftning, vilket innebär att specifika krav på legitimation, auktorisation eller certifiering måste uppfyllas för att få arbeta inom yrket.¹⁷ Hindren som presenteras i denna rapport är inte unika för Fyrbodal–Østfold, utan kan förekomma i andra gränsregioner. Vi har dock valt att fokusera på de yrken där behovet av arbetskraft är särskilt stort i denna region, och där hinder har identifierats genom vår kartläggning.

Fokus ligger på yrkesutbildningar under universitets- och högskolenivå – det vill säga gymnasiala och eftergymnasiala yrkesutbildningar. Yrken som kräver akademisk högskoleutbildning, som läkare, sjuksköterskor eller civilingenjörer, omfattas inte av denna genomgång. Det är viktigt att understryka att detta inte är en uttömmande översikt över alla gränshinder eller yrken, utan en redovisning av de hinder som framträtt som mest betydelsefulla i de branscher vi har undersökt.

Utöver hinder som rör utbildning och formell yrkeskompetens finns även andra gränsöverskridande utmaningar.¹⁸ Dessa handlar exempelvis om skillnader i socialförsäkring, beskattning, arbetslöshetsersättning och pensionssystem. För gränspendlare kan detta skapa osäkerhet kring rättigheter och skyldigheter, särskilt om man bor i ett land och arbetar i det andra. Även om dessa systemskillnader inte alltid utgör formella hinder, kan de upplevas som krångliga och leda till praktiska svårigheter för både individer och arbetsgivare.

3.1 Gränshinder inom centrala branscher

I denna rapport fokuserar vi på gränshinder som är kopplade till utbildning, yrkeskompetens och erkännande av kvalifikationer. Den övergripande bilden är att de flesta nordiska utbildningar i grunden erkänns mellan länderna.¹⁹ Samtidigt visar vår genomgång att det ofta kvarstår praktiska och administrativa hinder för att använda sin

¹⁷ Reglerade yrken i Norge: <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerde-yrker>

Reglerade yrken i Sverige: <https://verksam.se/bransch/reglerade-yrken>

¹⁸ <https://www.norden.org/sv/granshinderdatabasen>

¹⁹ Norge: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikationer-i-norge>.

Sverige: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikationer-i-sverige>

kompetens på andra sidan gränsen. Nedan beskrivs sådana hinder för utvalda branscher och yrken: vård, bygg, industri, handel och transport.

3.1.1 Vård och omsorg

Vård- och omsorgsyrken är kritiska på båda sidor gränsen. Befolkningen åldras och behoven ökar, samtidigt som det råder brist på kompetent personal. I Østfold är de fem mest eftersökta yrkena alla inom hälsosektorn, enligt Navs företagsundersökning. Det saknas till exempel många undersköterskor och sjuksköterskor. Samtidigt har norska arbetsgivare historiskt förlitat sig på svensk personal.

Krav och regelverk: I Sverige har undersköterska nyligen blivit en skyddad titel (2023) som kräver bevis från Socialstyrelsen på genomgången utbildning. Den som har gymnasial vård- och omsorgsutbildning eller motsvarande kan ansöka om detta bevis, och från 2033 kommer detta krävas för att få arbeta under yrkestiteln undersköterska.²⁰ I Norge är motsvarande yrke helsefagarbeider ett reglerat yrke. För att arbeta som helsefagarbeider krävs norsk auktorisation utfärdad av Helsedirektoratet. Godkännande ges till den som uppfyller norska krav på utbildning och praktik, och processen innebär att utbildningsbevis måste bedömas och godkännas av norska myndigheter.²¹

Hinder vid gränsarbete: Trots att de nordiska länderna i princip erkänner varandras vårdutbildningar²² finns praktiska hinder. Från juli 2023 kräver Norge att svenska undersköterskor först skaffar Socialstyrelsens bevis för skyddad yrkestitel innan norsk yrkesgodkännande behandlas enligt EES-reglerna.²³ Detta innebär ett extra steg för den som vill ta anställning i Norge. För norsk personal som vill arbeta i Sverige kan omvänt kravet på svensk legitimation eller skyddad titel bli ett hinder. Till exempel måste en helsefagarbeider ansöka hos Socialstyrelsen om att få använda titeln undersköterska i Sverige.

I Norge är även ambulanssjukvårdare (ambulansarbetare) ett reglerat yrke²⁴. En svensk ambulanssjukvårdare som vill jobba i Norge behöver därför söka norsk godkännande som ambulansarbetare. Omvänt kan en norsk ambulansarbetare utan sjuksköterskelicens inte fritt arbeta som ambulanspersonal i Sverige på samma sätt, eftersom många svenska

²⁰ <https://legitimation.socialstyrelsen.se/skyddad-yrkestitel-for-underskoterska/information-om-skyddad-yrkestitel/>

²¹ <https://www.helsedirektoratet.no/autorisasjon-og-spesialistutdanning/autorisasjon-og-lisens>

²² Norge: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikation-i-norge>.

Sverige: <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandskvalifikation-i-sverige>

²³ <https://www.helsedirektoratet.no/english/authorisation-and-license-for-health-personnel?path=12-1-apply-for-authorisation-as-a-health-care-worker-helsefagarbeider-educated-in-the-eueea#haveyoueducatedinsweden>

²⁴ <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerte-yrker>

tjänster kräver legitimerad personal. Detta då en ambulans i Sverige måste vara bemannad med minst en legitimerad sjuksköterska.²⁵

Validering och erkännande: Inom hälso- och sjukvården finns etablerade processer för erkännande, men de kan vara tidskrävande. En svensk undersköterska ansöker först om Socialstyrelsens bevis och därefter om norsk yrkesgodkännande hos Helsedirektoratet, enligt ovan. Myndigheterna kräver omfattande dokumentation (utbildningsbevis, kursinnehåll, praktikintyg etc.) och handläggningstiden är omkring 3 månader.²⁶ Positivt är att ett formellt godkännande ger full rätt att utöva yrket i det andra landet när den väl erhållits. För många andra vårdyrken (sjuksköterskor, läkare, fysioterapeuter m.fl.) finns motsvarande system genom nordisk överenskommelse och EU-direktiv, vilket underlättar mobilitet på pappret. I praktiken har dock rekryteringen över gränsen ofta skett via bemanningsföretag och särskilda satsningar från arbetsgivare, snarare än genom individens eget initiativ. Ett exempel är att norska sjukhus på senare år aktivt har hyrt in svenska undersköterskor via bemanningsbolag, vilket kringgår en del byråkrati för individen eftersom företagen sköter ansökningar och dokumentation. Individuella svenska vårdarbetare som på egen hand söker jobb i Norge måste däremot navigera i flera administrativa led. Tabell 5 sammanfattar centrala krav och gränshinder för vård och omsorg.

Tabell 5. Krav, gränshinder och validering inom vård och omsorg (utvalda yrken)

Yrkesgrupp	Centrala krav i Sverige	Centrala krav i Norge	Hinder vid gränsarbete	Validering och erkännande
Undersköterska / helsefagarbeider	Skyddad yrkestitel. Kräver bevis från Socialstyrelsen.	Reglerat yrke. Kräver godkännande från Helsedirektoratet.	Ett extra administrativt steg: krav om godkännande hos respektive nationella myndighet.	Etablerade processer. Kräver omfattande dokumentation och viss handläggningstid. När godkännande väl ges ger det full rätt att utöva yrket i det andra landet.
Ambulans-sjukvårdare / ambulans-arbeider	Ambulans i Sverige bemannas normalt med minst en legitimerad sjuksköterska. Svenska tjänster kan därmed kräva sjuksköterskelegitimation.	Reglerat yrke. Kräver godkännande från Helsedirektoratet. Inte krav om sjuksköterskelegitimation.	En svensk ambulanssjukvårdare behöver godkännande från Helsedirektoratet för att jobba i Norge. En norsk ambulans-arbeider utan sjuksköterskelegitimation är inte kvalificerad för alla jobb i Sverige.	Erkännande i Norge sker genom ansökan till Helsedirektoratet. Ingen nationell standard för godkännande i Sverige, men sjuksköterskelegitimation kan krävas.

²⁵ <https://data.riksdagen.se/fil/E5D1E700-0D8F-4615-8301-06712148C190>

²⁶ <https://www.helsedirektoratet.no/english/authorisation-and-license-for-health-personnel?path=12-1-apply-for-authorisation-as-a-health-care-worker-helsefagarbeider-educated-in-the-eueea#processingtimeismonths>

3.1.2 Bygg och anläggning

Bygg- och anläggningssektorn är en central näring i gränsregionen, även om konjunkturen varierar. Yrken som elektriker, VVS-montörer/rörmokare och snickare är viktiga för denna bransch. Brist på arbetskraft inom bygg rapporteras periodvis på båda sidor, samtidigt som arbetslöshet kan finnas under svackor. En bättre rörlighet över gränsen skulle kunna dämpa dessa obalanser.

Krav och regelverk: Elektriker är ett yrke med tydliga behörighetskrav i båda länderna. I Sverige går man vanligtvis el-programmet på gymnasiet följt av lärlingstid för att få ett branschcertifikat som elektriker (ECY-certifikat). Det är inte ett myndighetskrav, men används inom branschen för att kvalitetssäkra kompetens. Att jobba som elinstallatör är däremot ett reglerat yrke. För att få utföra elinstallationsarbete självständigt krävs auktorisation som elinstallatör från Elsäkerhetsverket.²⁷ I Norge sker utbildningen på liknande vis via gymnasial yrkesutbildning och lärlingstid, och en färdig elektriker får ett fagbrev (yrkesbrev). För att utföra elinstallationer i Norge krävs godkännande från Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB).²⁸ Alla utländska elektriker måste ansöka hos DSB om norsk behörighet. Kravet är minst tre års dokumenterad erfarenhet samt intyg om utbildning för att DSB ska utfärda ett norskt certifikat.²⁹

För VVS-montörer (rörläggare) finns liknande upplägg: i Sverige erhålls branschcertifikat via VVS-branschens yrkesnämnd³⁰ efter gymnasium och praktik. Många företag kräver dessutom Säker Vatten-legitimation³¹, vilket är en branschlegitimation som visar kunskap om svenska vatteninstallationsregler. I Norge krävs fagbrev som rørlegger. Även om formell statlig licens inte behövs för VVS-montörer, förutsätter arbetsmarknaden att man kan uppvisa rätt certifikat eller fagbrev beroende på land.

För andra byggyrken som snickare eller målare är kraven mindre formaliserade i lag, men svenska arbetsgivare kräver ofta yrkesbevis utfärdat av Byggnadsindustrins Yrkesnämnder, och i Norge är fagbrev som snickare (tømrer) och målare standard för anställning.

Hinder vid gränsarbete: Bygg- och installationsyrken påverkas i hög grad av olika *branschcertifikat och skillnader i säkerhetskrav*. En svensk elektriker kan inte omedelbart ta jobb som elektriker i Norge, men måste först ha arbetat tillräckligt länge och få sin kompetens prövad av DSB, vilket fördröjer möjligheten att arbeta över gränsen.³² Omvänt

²⁷ <https://www.elsakerhetsverket.se/om-oss/press/nyheter/2025/auktorisering-som-elinstallator-och-ecy-certifikat--vad-ar-skillnaden/>

²⁸ <https://www.dsb.no/elsikkerhet/kvalifikasjoner-foretak-og-virksomhet/soke-om-godkjenning-som-ekktrofagfolk-i-norge/>

²⁹ <https://www.sef.se/stod-pa-jobbet/anstallning-och-lon/arbeta-utomlands/>

³⁰ <https://vvsyn.se/>

³¹ <https://sakervatten.se/>

³² <https://www.sef.se/stod-pa-jobbet/anstallning-och-lon/arbeta-utomlands/>

kan en norsk elektriker behöva ansöka om svensk auktorisation från Elsäkerhetsverket för att fullt ut verka som elinstallatör i Sverige. Det finns dock inget krav på att man måste ha en auktorisation som elinstallatör för att jobba som elektriker i Sverige, och det är det enskilda företaget som bestämmer vilka kvalifikationer man behöver och vilka arbeten man får lov att utföra för företagets räkning.³³

För VVS-montörer och snickare finns inget statligt legitimeringssystem över gränsen, men praktiska hinder uppstår när *standarder och intyg inte matchar*. En svensk VVS-montör med Säker Vatten-legitimation kan upptäcka att den inte automatiskt erkänns av norska arbetsgivare, som föredrar dokumentation av kunskap om norska byggtekniska krav och branschregler.³⁴ Resultatet kan bli krav på att gå en extra kurs eller certifiera sig på nytt i Norge. På byggarbetsplatser kräver Norge dessutom lagstadgad HMS-kort (Hälsa- och säkerhets-ID) för all personal, inklusive utländska arbetare. Det innebär att en svensk hantverkare först måste registreras av sin norska arbetsgivare och få ett personligt HMS-kort utskickat innan arbete får ske, även vid kortare uppdrag.³⁵ Den administrativa processen (norskt d-nummer, registrering i Enhetsregisteret etc.) tar tid och kan vara krånglig för småföretag. I Sverige finns en liknande ID-kortstandard (ID06)³⁶, men den är inte lagstadgad. Detta gör att norska hantverkare i Sverige inte möter samma formella krav, medan svenska hantverkare i Norge måste navigera mer omfattande byråkrati. Utöver dessa system kräver många svenska industriföretag och anläggningar dessutom särskilda säkerhetscertifikat, såsom SSG Entre, för att få tillträde till arbetsplatsen.³⁷

Validering och erkännande: Inom bygg och installation finns ingen automatisk myndighetsvalidering av nordiska yrkesbevis, utan erkännandet sker i praktiken via arbetsgivarna eller genom att arbetstagaren skaffar lokala certifikat. Enligt nordisk överenskommelse *bör* en nordisk yrkesutbildning gälla i de andra länderna, men i realiteten är det upp till varje arbetsgivare att bedöma kompetensen. Om en svensk hantverkare söker jobb direkt i Norge måste arbetsgivaren avgöra om utbildningen motsvarar norskt fagbrev, och om osäkerhet råder kan den sökande vända sig till norska Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-dir) för en bedömning.³⁸ Inte alla känner dock till den möjligheten, och proceduren är inte allmänt känd. Större företag och bemanningsfirmor har ofta bra förutsättningar att hantera validering åt sina anställda, t.ex.

³³ <https://www.elsakerhetsverket.se/yrkespersoner/ansok-om-auktorisering/sa-ansoker-du-om-auktorisering/utlandska-meriter/>

<https://www.elsakerhetsverket.se/yrkespersoner/ansok-om-auktorisering/sa-ansoker-du-om-auktorisering/utlandska-meriter/>

³⁴ Röntreprenörerna Norge har till exempel utvecklat två uppsättningar branschregler:

<https://www.rornorge.no/utdanning/bransjeregler-for-forebygging-av-vannskader/>

³⁵ <https://www.grensetjansten.com/sv/foretag/regelverk/hms-kort-id-kort-for-alla-i-bygg--eller-anlaggningsbranschen>

³⁶ <https://byggforetagen.se/foretagarservice/amnen/id06/>

³⁷ <https://www.norden.org/no/info-norden/autorisasjon-og-godkjenning-av-utenlandske-kvalifikasjoner-i-sverige>

³⁸ <https://www.norden.org/sv/info-norden/auktorisering-och-erkannande-av-utlandska-kvalifikationer-i-norge>

genom att se till att utländska hantverkare får erforderliga kort och introduktionsutbildningar, medan mindre aktörer eller egenföretagare kan sakna resurser och kunskap för detta.

I tabell 6 sammanfattas de mest centrala kraven och hindren för utvalda yrken inom bygg och anläggning.

Tabell 6. Krav, gränshinder och validering inom bygg och anläggning (utvalda yrken)

Yrkesgrupp	Centrala krav i Sverige	Centrala krav i Norge	Hinder vid gränsarbete	Validering och erkännande
Elektriker	ECY-certifikat som branschstandard. Auktorisation från Elsäkerhetsverket krävs för el-installationsarbete.	Fagbrev som elektriker. För elinstallation krävs godkännande från DSB.	Svensk elektriker behöver ansöka hos DSB. Norska elektriker behöver auktorisation från Elsäkerhetsverket för att verka som elinstallatör i Sverige.	Ingen automatisk nordisk validering. Erkännande sker via DSB i Norge, och, för elinstallatörer, via Elsäkerhetsverket i Sverige. För icke-elinstallatörer i Sverige är det arbetsgivares ansvar att bedöma kompetens.
VVS-montör/rörmokare	Branschcertifikat via VVS-branschens yrkesnämnd (yrkesbevis). Ofta krav på Säker Vatten legitimation.	Fagbrev som rörlegger.	Skillnader i branschstandarder. Dokumentation, extra kurs eller ny certifiering kan krävas.	Bedömning görs främst av arbetsgivare. I Norge finns det möjlighet till individuell bedömning hos HK-dir.
Snickare / målare	Krav på yrkesbevis från branschens yrkesnämnder är vanligt, men inte lagkrav.	Fagbrev som tømmer eller målare är norm.	Skillnader i branschstandarder. Dokumentation, extra kurs eller ny certifiering kan krävas.	Bedömning görs främst av arbetsgivare. I Norge finns det möjlighet till individuell bedömning hos HK-dir.

3.1.3 Industri och tekniska yrken

Den tillverkande industrin och tekniska yrken utgör en viktig bas för Fyrbodal–Østfold, både i termer av antal sysselsatta och kompetensbehov i gränsregionen. Även om Østfold inte längre är en lika utpräglad industriregion som den historiskt har varit, är behovet av arbetare inom industri, processteknik och mekanik fortfarande stort. I Fyrbodal är industrisektorn en av de största arbetsgivarna, och den gröna omställningen driver upp efterfrågan på nya kompetenser. Samtidigt vittnar många företag om svårigheter att hitta kvalificerad personal, och åldersstrukturen är skev, där många erfarna tekniker går i pension inom kort.

Krav och regelverk: Många industriyrken är *delvis* reglerade genom lag eller branschstandarder, ofta med fokus på säkerhet. Svetsare behöver inte statlig licens i vare sig Sverige eller Norge, men de flesta arbetsgivare kräver giltiga svetsarprövningar eller certifikat enligt gällande standard (t.ex. ISO 9606). Certifieringarna kan skilja sig åt, en svetsare som är godkänd enligt svenska svetsnormer kan behöva göra om prov enligt norska standarder beroende på företagets policy. Inom bygg/industri förekommer också Heta arbeten-certifikat³⁹ i Sverige och motsvarande Varmer arbeider-certifikat⁴⁰ i Norge för arbeten med brandfara (svetsning, skärning, takarbete). Dessa utfärdas av respektive lands branschorganisation och är inte automatiskt ömsesidigt erkända. Vidare krävs för tunga industri- och anläggningsmaskiner särskilda förarbevis: i Norge ställer Arbeidstilsynet krav på kursbevis för truck-, kran- och maskinförare (t.ex. förare av gaffeltruck, mobilkran, grävmaskin och dumpers), vilka är reglerade yrken.⁴¹ I Sverige finns liknande utbildningar (truckkort, yrkesbevis för grävmaskin), men inget lagkrav.

Hinder vid gränsarbete: I denna kategori uppstår hinder främst kring *icke-harmoniserade certifikat och säkerhetsstandarder*. Svetsare möter problemet att en licens som är fullt gångbar på ena sidan gränsen inte självklart accepteras på den andra. Exempelvis kan en svensk svetsare med certifikat för tryckkärl enligt europeisk standard behöva styrka sin kompetens på nytt inför en norsk arbetsgivare som kräver norskt utfärdat certifikat – inte för att kunskaperna skiljer, utan för att intygen kommer från olika organ. Detsamma gäller heta arbeten: norska Varmer Arbeider-kurs erkänns inte automatiskt i Sverige.⁴² En norsk svetsare som anlitas i Sverige kan alltså behöva gå en ny kurs för Heta Arbeten trots att hen genomgått motsvarande säkerhetsutbildning hemma. Maskinförare stöter på liknande byråkrati: en svensk grävmaskinist med många års erfarenhet och svenskt förarbevis måste skaffa norskt maskinförarbevis via Arbeidstilsynet för att formellt få köra maskin hos en norsk arbetsgivare.⁴³ Processen kan innefatta kompletterande kurs och uppkörning enligt norska regler. Utbildningsintyg (truckkort) från Norge gäller på sin sida i Sverige, under förutsättning att arbetsgivaren i linje med Arbetsmiljöverkets krav gjort en kompetensbedömning och utfärdat tillstånd till att utföra arbete.⁴⁴

Validering och erkännande: I avsaknad av en *samlad* valideringsmekanism tvingas individer och företag hantera varje kompetensområde för sig. Vissa internationella

³⁹ <https://www.hetaarbeten.se/sv/>

⁴⁰ <https://brannvernforeningen.no/sertifisering/varme-arbeider>

⁴¹ <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/lister-og-databaser/yrkes-og-bransjeliste-for-lovregulerte-yrker#T>

⁴² Ett samarbete mellan Brandskyddsforeningarna i Sverige, Finland, Norge och Danmark har inneburit att certifikaten utfärdats i respektive land har varit giltiga i alla fyra länder. Det nya ramverket som började gälla 1 januari 2023 får som följd att certifikat utfärdade i något av de övriga nordiska länderna inte längre är giltiga i Sverige. Källa: <https://www.hetaarbeten.se/sv/faq/allmant-om-heta-arbeten>

⁴³ <https://www.arbeidstilsynet.no/risikofylt-arbeid/maskiner/utenlandske-kompetansebevis-for-truck-kran-og-masseforflyttingsmaskiner/>

⁴⁴ <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/fordon/>

<https://www.tya.se/om-oss/fragor-och-svar/galler-de-norska-danska-utbildningsintygen-for-truck-i-sverige/>

certifikat underlättar – t.ex. om en svetsare har ett ISO-certifikat kan den oftast användas i både Sverige och Norge utan omprov. Men många intyg är nationella eller utfärdade av partssammansatta organ och måste därför tas om i det nya landet. I praktiken innebär detta att en gränspendlare kanske måste inneha dubbla uppsättningar certifieringar. Arbetsgivare med erfarenhet av internationell rekrytering brukar hjälpa till och veta vad som krävs, men nya eller mindre aktörer kan uppleva processerna som oöversiktliga. Större företag har bättre förutsättningar att anordna extrautbildning för utländska anställda, t.ex. genom att svenska industrimekaniker anställd i Norge får gå norska kurser under betald arbetstid för att uppfylla alla norska säkerhetskrav.

Tabell 7 ger en översikt över centrala krav och hinder inom industrin och tekniska yrken.

Tabell 7. Krav, gränshinder och validering inom industrin (utvalda yrken)

Yrkesgrupp	Centrala krav i Sverige	Centrala krav i Norge	Hinder vid gränsarbete	Validering och erkännande
Svetsare och andra heta arbeten	Relevant yrkesutbildning samt certifikat enligt standard (t.ex. ISO 9606). Heta arbeten certifikat för brandfarliga arbeten.	Fagbrev som svetsare och motsvarande ISO-certifikat. Varme arbeider-certifikat för brandfarliga arbeten.	Certifikat erkänns inte automatiskt. Varme arbeider och Heta arbeten-certifikat är inte ömsesidigt erkända.	Internationella svetscertifikat (ISO 9606) underlättar. Nationella certifikat och brandcertifikat kan behövas tas om.
Maskinförare / truckförare / kranförare	Truckkort/ yrkesbevis krävs ofta. Arbetsgivaren bedömer kompetens och ger tillstånd.	Reglerat yrke. Kursbevis krävs.	Svensk förare behöver ansöka hos Arbeidstilsynet.	I Sverige viss flexibilitet via arbetsgivaren. I Norge krävs godkännande från Arbeidstilsynet.

3.1.4 Handel

Handelsyrken, särskilt inom detaljhandeln, spelar en avgörande roll i gränsregionen Fyrbodal–Østfold. Strömstad med omnejd är ett tydligt exempel, där en stor del av aktiviteten drivs av norska gränshandelskunder. Här har handeln en viktig roll som jobbskapare och motor för lokalekonomin, och tack vare gränshandeln har regionen länge haft låg arbetslöshet och många ungdomar tar butikstjänster direkt efter skolan. Samtidigt gör beroendet av norska kunder handeln sårbar, vilket blev särskilt tydligt under pandemin.

Krav och regelverk: Generellt krävs ingen specifik formell yrkeskvalifikation för att arbeta i butik eller på lager. I Sverige ger gymnasiets Försäljnings- och serviceprogram relevant grundkompetens för butiks- och lagerarbete. Programmet innehåller bland annat kurser i försäljning, inköp, logistik och varuhantering, och elever kan t.ex. arbeta som butikssäljare eller lagerarbetare direkt efter examen. Delar av utbildningen äger rum på en

eller flera arbetsplatser och kallas arbetsplatsförlagt lärande (apl), och man kan även göra delar av utbildningen som lärling på en arbetsplats om skolan erbjuder detta.⁴⁵ I Norge motsvaras detta av gymnasieprogrammet Salg, service og reiseliv, som inkluderar en lärlingstjänst med mål att avlägga fagbrev.⁴⁶ Fagbrev är inte ett strikt krav för alla anställningar, men ökar konkurrenskraften och är ofta praxis inom näringen. Vuxna med lång arbetserfarenhet kan avlägga fagbrev som “praksiskandidat”.⁴⁷

Hinder vid gränsarbete: Ett hinder vid gränsarbete är att avsaknad av formellt yrkesbevis kan påverka lönenivån. I Norge ger många kollektivavtal (t.ex. avtalet mellan Virke och HK Norge för anställda inom handeln⁴⁸) ett särskilt lönetillägg till anställda med *fagbrev*. En svensk butikspersonal utan norskt fagbrev kan därför placeras i en lägre lönekategori som *ufaglært*, även om personen har relevant utbildning eller erfarenhet från Sverige. För att säkerställa rätt lönenivå finns möjlighet att ansöka om *faglig godkjenning* hos HK-dir. Denna bedömning avgör om en utländsk yrkesutbildning kan likställas med ett norskt fagbrev och kan användas vid anställning eller löneförhandling.⁴⁹ I praktiken sker dock erkännande oftast informellt, och många arbetsgivare i gränsregionen accepterar svensk utbildning och erfarenhet om den är relevant för arbetsuppgifterna. Dock finns risk att kompetensen inte fullt ut tillgodoräknas i lönesättningen.

I övrigt är de främsta gränshindren för butik- och lageranställda i Fyrbodal–Østfold av *praktisk karaktär*, och inte direkt kopplade till utbildning eller formella kvalifikationer. Den som arbetar över gränsen kan behöva hantera administrativa frågor som skatte- och försäkringsregler i båda länderna, vilket kan upplevas som krångligt. Språkbarriärer är i regel små i denna gränsregion, men skillnader i terminologi kan påverka kundkontakt och intern kommunikation. Gränshandeln är dessutom känslig för yttre påverkan. Till exempel påverkar valutasvängningar köpbeteenden, vilket i sin tur påverkar personalbehovet i handeln. Under pandemin fick restriktioner och gränsstängningar stora konsekvenser för butiker och anställda i regionen. Även om sådana faktorer inte är gränshinder i strikt mening, påverkar de i hög grad viljan och möjligheten att ta arbete i handeln på andra sidan gränsen.

Validering och erkännande: Eftersom butiks- och serviceyrken sällan kräver formella yrkeslicenser, sker erkännande och validering av kompetens i regel direkt på arbetsplatsen. Arbetsgivare i gränsregionen bedömer ofta utbildning och erfarenhet från grannlandet som tillräcklig, förutsatt att arbetsuppgifterna är likvärdiga. Det finns inga automatiska system för ömsesidigt godkännande av handelsutbildningar, men enligt

⁴⁵ <https://utbildningsguiden.skolverket.se/gymnasieskolan/gymnasieskolans-program/forsaljnings-och-serviceprogrammet>

⁴⁶ <https://utdanning.no/utdanning/vgs/srssr1---->

⁴⁷ <https://utdanning.aofostfold.no/studie-og-kurstilbud/fagbrev.salg-service-og-reiseliv/salgsfaget>

⁴⁸ <https://www.virke.no/tariff-og-lonn/finn-tariffavtale/landsoverenskomsten-hk/>

⁴⁹ <https://hkdir.no/utdanning-fra-utlandet/jeg-har-utdanning-fra-utlandet/sok-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering/om-godkjenning-av-fag-og-yrkesopplaering>

nordiska överenskommelser erkänns likvärdiga yrkesutbildningar normalt mellan länderna. I praktiken innebär det att ansvaret för bedömningen vilar på arbetsgivaren, och att rekrytering främst baseras på praktisk erfarenhet snarare än formell validering.

I tabell 8 sammanfattas de centrala dragen i krav, hinder och erkännande inom handeln.

Tabell 8. Krav, gränshinder och validering inom handeln (utvalda yrken)

Yrkesgrupp	Centrala krav i Sverige	Centrala krav i Norge	Hinder vid gränsarbete	Validering och erkännande
Butiks- och lageranställda	Ingen formell licens krävs. Försäljnings- och service-programmet ger relevant gymnasial kompetens.	Gymnasie-programmet Salg, service og reiseliv ger relevant kompetens. Fagbrev vanligt men inte alltid krav.	Svensk personal utan fagbrev kan placeras i lägre lönekategori (ufaglært). Skillnader i kollektivavtal, arbetsrätt och administrativa system kan skapa hinder.	I Norge är formell bedömning möjlig via HK-dir för att likställa kompetens med fagbrev. I praktiken sker erkännande ofta direkt av arbetsgivare baserat på erfarenhet.

3.1.5 Transportsektorn

Även om transportsektorn inte hör till de största branscherna i regionen har den en central funktion som möjliggörare för andra delar av ekonomin. Transport och logistik utgör ett nödvändigt nav för byggsektorn, industrin, handeln och servicesektorn och är därmed en integrerad del av regionens värdekedjor. Att säkra rörligheten för transportpersonal kan därför vara en strategiskt viktig åtgärd för regionens försörjning och handel.

Krav och regelverk: Chaufförer som utför persontransporter och godstransporter med buss och lastbil omfattas av EU/EES-gemensamma krav för yrkesförarkompetens. Utöver körkort för relevant fordonsklass (C/CE för lastbil och D/DE för buss) krävs ett giltigt kompetensbevis: yrkeskompetensbevis (YKB) i Sverige och yrkessjåförkompetanse (YSK) i Norge. Bevisen utfärdas av respektive lands myndigheter (Transportstyrelsen i Sverige och Statens vegvesen i Norge) och bygger på samma EU-direktiv. För att yrkeskompetensen ska vara giltig krävs fortbildning vart femte år.⁵⁰

Hinder vid gränsarbete: Eftersom regelverket är harmoniserat är kraven i grunden desamma. En svensk förare med giltigt körkort och YKB kan därmed arbeta i Norge, och en norsk förare med YSK kan arbeta i Sverige, förutsatt att dokumenten är giltiga enligt respektive lands regler. Körkort från andra EES-länder erkänns också ömsesidigt.⁵¹ Om en förare vill förnya sitt yrkeskompetensbevis i Norge måste fortbildningen göras vid

⁵⁰ <https://www.vegvesen.no/forerkort/yrkessjafor/yrkessjafor/kompetansebevis/> och <https://www.transportstyrelsen.se/sv/vagtrafik/Yrkestrafik/Gods-och-buss/Yrkesforarkompetens/>

⁵¹ <https://www.norden.org/sv/info-norden/korkort-i-norge>

ett norskt godkänt utbildningsställe, som registrerar utbildningen hos Statens vegvesen. Motsvarande gäller i Sverige, där svensk fortbildning och registrering krävs för förnyelse. Bevisen är alltså giltiga över gränsen, men själva förnyelseprocessen är nationell. Utöver körkort och YKB/YSK kan vissa transporter kräva särskilda certifikat, såsom ADR för farligt gods, men även dessa är harmoniserade genom internationella regler.⁵²

Validering och erkännande: Transportsektorn är förmodligen den bransch där erkännande av yrkeskompetens fungerar bäst i ett nordiskt perspektiv. En förare med giltiga handlingar kan i princip påbörja arbete direkt, utan en omfattande valideringsprocess. Den administrativa prövning som krävs handlar i regel om fortbildning och förnyelse, inte om ifrågasättande av själva kompetensen.

Tabell 9 visar hur centrala krav i transportsektorn är utformade.

Tabell 9. Krav, gränshinder och validering inom transportsektorn (utvalda yrken)

Yrkesgrupp	Centrala krav i Sverige	Centrala krav i Norge	Hinder vid gränsarbete	Validering och erkännande
Lastbils- och bussförare	Körkort C/CE eller D/DE samt giltigt YKB. Fortbildning krävs vart femte år.	Körkort C/CE eller D/DE + giltigt YSK. Fortbildning krävs vart femte år.	Kraven är harmoniserade. Förare kan arbeta över gränsen med giltiga handlingar. Hinder uppstår främst vid förnyelse, då fortbildning måste göras i det land där beviset ska förnyas.	Yrkeskompetens erkänns inom EES. Förnyelseprocessen är däremot nationell. Specialcertifikat (t.ex. ADR) erkänns genom internationella regler.

3.2 Perspektiv från aktörer i regionen

Intervjuerna visar att gränsöverskridande arbete fortfarande upplevs som komplicerat och tidskrävande inom flera centrala yrkesområden. Skillnader i regelverk, legitimationer och yrkesbevis lyfts fram som de mest påtagliga hindren, särskilt inom vård och omsorg, bygg och el- och installationsteknik. Flera aktörer beskriver hur även mindre skillnader i behörighetskrav eller branschpraxis kan skapa stora praktiska konsekvenser för individen. En svensk undersköterska som vill arbeta i Norge, eller en norsk elektriker som söker jobb i Sverige, måste ofta genomgå separata prövningar, komplettera dokumentation och vänta på handläggning, processer som i sig kan avskräcka från att ta steget över gränsen.

Ett återkommande tema i intervjuerna är bristen på tydlig och samlad information. Arbetsgivare och arbetstagare upplever det svårt att veta vilka kvalifikationer som gäller

⁵² <https://www.dsb.no/farlige-stoffer/transport-av-farlig-gods/veiledning/ofte-stilte-sporsmal-om-transport-av-farlig-gods/>

på andra sidan gränsen, vilka intyg som behöver översättas och hur validering ska gå till. Även om de nordiska länderna i grunden erkänner varandras utbildningar, saknas enligt flera aktörer lättillgängliga kontaktpunkter och klara rutiner för vägledning.

Utöver formella hinder nämns också praktiska och administrativa skillnader som påverkar viljan att arbeta över gränsen: skatte- och socialförsäkringssystem, pensionsvillkor, samt skillnader i banksystem och anställningsrutiner. Dessa faktorer är sällan avgörande i sig, men kan sammantaget skapa osäkerhet och en upplevelse av att gränspendling innebär ”för mycket krångel”.

Flera betonar att intresset för gränsarbete är stort, särskilt inom bristyrken som vård, bygg och industri, där behoven är likartade på båda sidor. Aktörerna ser därför en tydlig potential i att förenkla rörligheten genom bättre information, gemensamma valideringsverktyg och förhandsbedömningar av yrkeskompetens. Samtidigt framhålls att arbetsmarknadsmyndigheterna ännu inte har tillräckligt samordnade processer, och att ett mer strukturerat samarbete mellan utbildningssystem och arbetsliv över gränsen skulle kunna minska hindren avsevärt.

3.3 Samlad analys av gränshinder

Sammantaget visar kapitlet att de största gränshindren i Fyrbodal–Østfold inte handlar om att utbildningar i grunden är ogiltiga på andra sidan gränsen, utan om hur de översätts, prövas och används i praktiken. Problemen är som tydligast i branscher som redan är strategiska för regionens kompetensförsörjning: vård och omsorg, bygg och anläggning, samt industri och tekniska yrken. Resultatet blir att yrkeskompetens som formellt sett är relevant delvis förblir inlåst på den nationella arbetsmarknaden.

Inom vård och omsorg framträder ett mönster där yrkena är reglerade i båda länderna och där legitimation eller skyddad titel är avgörande. Svenska undersköterskor och norska helsefagarbejdere kan i princip arbeta över gränsen, men möter flera administrativa steg, krav på nationella bevis och relativt långa handläggningstider. Ambulanspersonal illustrerar hur skillnader i professionslogik skapar särskilda barriärer: en norsk ambulansarbetare utan sjuksköterskelegitimation matchar inte automatiskt den svenska bemanningsmodellen, där ambulansen normalt bemannas med minst en legitimerad sjuksköterska. På pappret finns etablerade erkännandesystem, men i praktiken är det ofta större arbetsgivare och bemanningsföretag som har kapacitet att navigera processerna, medan enskilda yrkesutövare kan uppleva dem som komplexa och tidskrävande.

I bygg, industri och tekniska yrken är det i stället branschcertifieringar, säkerhetsregler och standarder som skapar friktion. Elektriker, VVS-montörer, svetsare och maskinförare är i hög grad beroende av yrkesbevis, fagbrev, säkerhetskurser och/eller förarbevis som ofta är nationellt präglade. En svensk elektriker eller svetsare kan inte utan vidare gå in i

en norsk roll utan att få sina intyg prövade, komplettera med kurs eller ta om vissa certifikat. I praktiken kan detta innebära att man behöver dubbla uppsättningar behörigheter. Större företag bygger ibland upp interna rutiner för att hantera detta, medan mindre arbetsgivare och egenföretagare i högre grad upplever regelverken som svåra att överblicka, vilket kan hämma rörligheten.

Transportsektorn utgör ett viktigt undantag. Här är regelverken i hög grad harmoniserade genom EU och EES, och körkort tillsammans med yrkeskompetensbevis erkänns ömsesidigt. För lastbils- och busschaufförer är det därför enklare att röra sig över gränsen än för många andra yrkesgrupper. Detta visar att gemensamma regelverk och tydliga erkännandemekanismer faktiskt kan skapa en fungerande gränsregional arbetsmarknad i praktiken.

Inom handeln är hindren mer indirekta, och formella krav på yrkesutbildning spelar en mindre roll. Här handlar det mindre om omöjligheten att få jobb och mer om risken att kompetensen inte fullt ut erkänns ekonomiskt, samt att administrativa skillnader minskar viljan att ta ett arbete på andra sidan. Ett exempel är fagbrevens betydelse i norska kollektivavtal. En svensk butiksanställd utan norskt fagbrev kan exempelvis placeras i en lägre lönekategori trots relevant erfarenhet. Till detta kommer administrativa frågor som beskattning, socialförsäkring och pensionsrättigheter, vilka sällan utgör absoluta hinder men kan dämpa viljan att ta arbete i grannlandet.

Genomgående visar kapitlet att validering och erkännande ofta sker fragmenterat, yrke för yrke och arbetsgivare för arbetsgivare, snarare än genom samlade, lättillgängliga system. Där formella regler, certifikat och säkerhetskrav inte är harmoniserade blir det den enskilda individen eller det enskilda företaget som bär kostnaden i form av tid, administration och osäkerhet. Samtidigt pekar analysen också på en betydande potential: om fler utbildningar och branschcertifieringar kunde förhandsbedömas gemensamt, om information om valideringsvägarna blev tydligare och om riktade brobyggande utbildningsmoduler utvecklades, skulle flera av de identifierade hindren kunna reduceras.

I nästa kapitel fördjupar vi analysen genom att belysa hur näringslivsstrukturen ser ut i Fyrbodalen och Østfold, och var i regionen de branscher som här har identifierats som särskilt centrala är lokaliserade.

4. Näringslivsstrukturens karaktär och geografi

Näringslivets sammansättning i Fyrbodal–Østfold sätter ramarna för vilka kompetenser som efterfrågas i regionen. I detta kapitel ges en översikt över de största branscherna, både mätt i sysselsättning och ekonomiskt värde, samt en geografisk bild av var olika näringar är koncentrerade. Analysen belyser hur de båda delregionerna liknar och skiljer sig åt i sin näringslivsstruktur, från välfärdssektorns stora betydelse till industrins och byggsektorns fortsatta tyngd.

4.1 Näringslivsstruktur i Fyrbodal

4.1.1 Branscher utifrån sysselsättning

Under år 2024 uppgick antalet sysselsatta med arbetsplats i Fyrbodal till 116 483 personer. Samtidigt var antalet sysselsatta med bostadsadress i regionen 128 117 personer⁵³, vilket visar att en del av den yrkesverksamma befolkningen pendlar till arbete utanför Fyrbodal. Många pendlar till Göteborgsområdet och Stenungsund, men även inom Fyrbodal är rörligheten hög, särskilt mellan Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg.⁵⁴

Sysselsättningen i Fyrbodal är fördelad över flera branscher, där några har särskilt stor betydelse för regionens arbetsmarknad. Den största branschgruppen är vård, omsorg och socialtjänster, som sysselsätter omkring 24 900 personer, motsvarande mer än en femtedel av alla sysselsatta i regionen (21,3 procent). Detta förstärks av en demografisk utveckling där en åldrande befolkning driver behovet av vård- och omsorgspersonal.⁵⁵

Handel och service är näst största bransch med cirka 14 500 sysselsatta, motsvarande 12,4 procent av samtliga sysselsatta. Det visar detaljhandelns och serviceyrkenas starka närvaro både i kustkommunerna och i de större tätorterna. Branschen omfattar såväl butiker som gränshandel, partihandel och serviceverkstäder för motorfordon. I absoluta tal finns flest sysselsatta inom handeln i Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg, som

⁵³ Uppgifterna om sysselsättning i avsnitt 4.1.1 baseras på SCB BAS (Befolkningens arbetsmarknadsstatus), år 2024, och avser personer med arbetsplats i Fyrbodal. För enskilda uppgifter hänvisas särskilt till respektive källa i texten.

Notera att siffran för personer med bostadsadress i regionen också avser år 2024 och därför skiljer sig från motsvarande siffror i avsnitt 2.1.1 (127 187 personer det andra kvartalet 2025).

⁵⁴ Pendling och lokala arbetsmarknader i Västsverige (VGR Analys 2023:3, Västra Götalandsregionen) https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-670/native/Pendling_and_lokala_arbetsmarknader_i_V%C3%A4stsverige_VGR_Analys_2023_3.pdf

⁵⁵ Kompetensbehov på arbetsmarknaden i Fyrbodal (Fyrbodals kommunalförbund, 2024) <https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/09/bedomning-av-kompetensbehov-i-fyrbodal.pdf>

tillsammans står för drygt hälften av regionens anställda i branschen. Det är väntat eftersom dessa kommuner har de största befolkningarna i området. Störst andel sysselsatta inom handel, räknat som andel av alla sysselsatta, finns däremot i Strömstad, Tanum och Sotenäs. Här har handeln en särskilt framträdande roll, bland annat tack vare gränshandeln mot Norge. Sysselsättningen inom handeln i Strömstad är nästan dubbelt så hög som genomsnittet för Fyrbodal.

Därefter följer utbildningssektorn med cirka 14 100 sysselsatta (12,1 procent), vilket speglar en omfattande verksamhet inom grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Tillverkningsindustrin, inklusive gruvnäring, står för ungefär 13 800 sysselsatta (11,8 procent). Industrin har länge haft en stark förankring i Fyrbodal, särskilt i Trollhättan där fordons- och verkstadsindustrin utgör viktiga delar av näringslivet. Byggindustrin sysselsätter omkring 9 800 personer (8,4 procent) och har en central roll för regionens bostadsutveckling, infrastruktur och lokala entreprenadverksamhet. Tillsammans med företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik, där omkring 9 100 personer arbetar (7,8 procent), samt offentlig förvaltning och försvar med cirka 7 000 sysselsatta (6 procent), utgör dessa branscher viktiga delar av Fyrbodals arbetsmarknad.

Övriga branscher inom tjänstesektorn inkluderar hotell och restaurang (4 procent), transport och magasinering (3,9 procent) samt kultur-, nöjes- och fritidssektorn (3,8 procent).

Sammantaget präglas Fyrbodal av en blandning av offentlig och privat sektor, där vård, utbildning, handel och industri utgör grundpelarna för den regionala sysselsättningen. I tabell 10 visas de tio största branschgrupperna i Fyrbodal utifrån antal sysselsatta år 2024.

Tabell 10. De tio största branschgrupperna i Fyrbodal avseende sysselsättning (2024). Källa: SCB BAS

Bransch	Antal sysselsatta per bransch i Fyrbodal	Andel av totalt antal sysselsatta i Fyrbodal
Vård, omsorg och socialtjänster	24 863	21,3 %
Handel inkl. reparation av motorfordon	14 501	12,4 %
Utbildning	14 148	12,1 %
Tillverkningsindustri och gruvnäring	13 791	11,8 %
Byggindustri	9 754	8,4 %
Företag inom juridik, ekonomi, vetenskap, teknik och uthyrning	9 080	7,8 %
Civila myndigheter och försvar	6 961	6,0 %
Hotell och restaurang	4 710	4,0 %
Transport och magasinering	4 528	3,9 %
Kultur, nöje, fritid och service	4 419	3,8 %

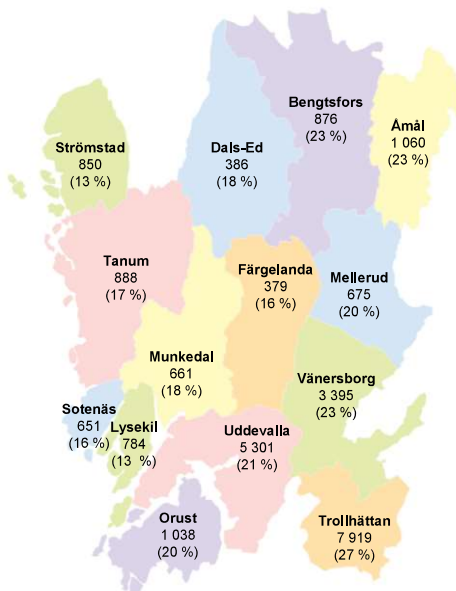
Geografisk fördelning

Den geografiska fördelningen av sysselsättningen efter arbetsställets belägenhet speglar tydligt regionens olika näringslivsprofiler. De mest tätbefolkade kommunerna, Trollhättan och Uddevalla, dominerar med störst antal sysselsatta inom samtliga större branscher, särskilt inom vård, utbildning, handel och tillverkningsindustri. Även Vänersborg har relativt stor sysselsättning inom flera sektorer.

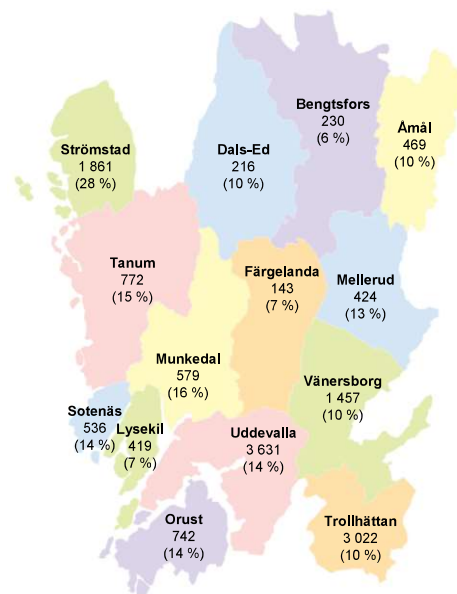
Samtidigt finns kommuner där det totala antalet sysselsatta inom en viss bransch är relativt litet, men där branschens andel av den lokala arbetsmarknaden är stor. I kustkommunerna, framför allt Strömstad men även Tanum och Sotenäs, har handeln och servicen en stark ställning. Andelen sysselsatta inom handel är här högre än genomsnittet i regionen.

Figur 7–11 nedan visar den geografiska fördelningen av de fem största branscherna i Fyrbodal. Kartorna redovisar både antal sysselsatta per bransch och branschens andel av kommunens totala sysselsättning (procenttal inom parentes).

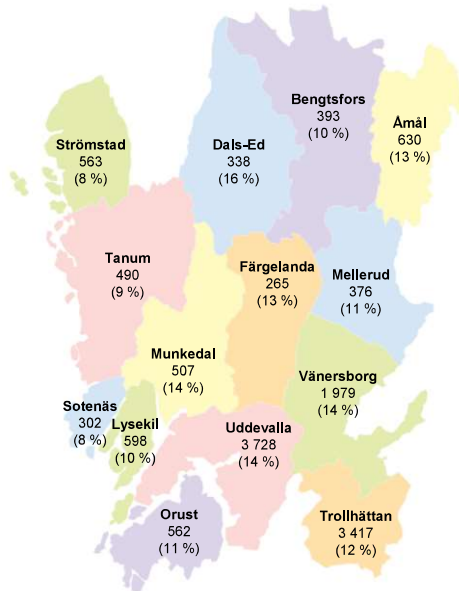
Figur 7. Vård, omsorg och socialtjänster: antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Fyrbodal). Källa: SCB BAS



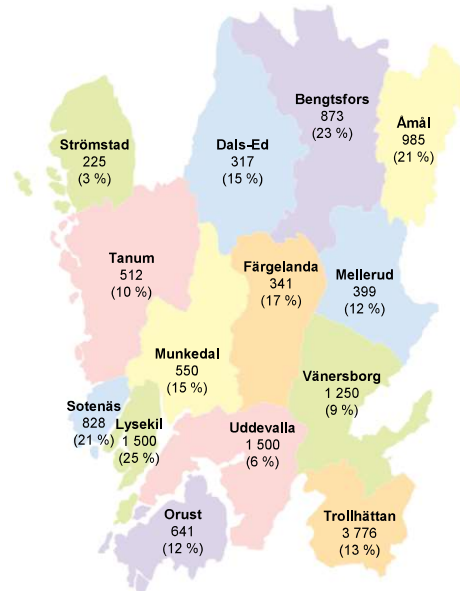
Figur 8. Handel: antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Fyrbodal). Källa: SCB BAS



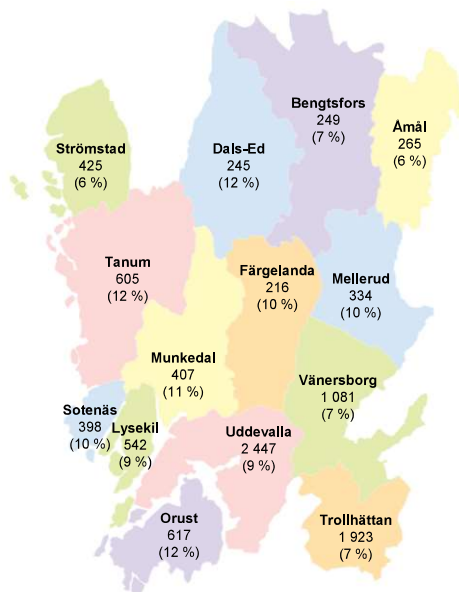
Figur 9. Utbildning: antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Fyrbodal). Källa: SCB BAS



Figur 10. Byggindustrin: antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Fyrbodal). Källa: SCB BAS



Figur 11. Tillverkningsindustri och gruvnäring: antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Fyrbodal). Källa: SCB BAS



4.1.2 Näringslivets ekonomiska struktur

Fyrbodals ekonomi genererade en bruttoregionalprodukt (BRP) på omkring 121 miljarder svenska kronor år 2023. Det motsvarar ungefär tio procent av den totala BRP i Västsverige, som samma år uppgick till cirka 1 225 miljarder kronor.⁵⁶ På grund av begränsad tillgång till detaljerad statistik för enskilda kommuner i Fyrbodal baseras delar av analysen på regionala data för Västsverige som helhet.⁵⁷

Den största branschen i Västsverige sett till ekonomiskt värde är tillverkningsindustrin, som bidrog med cirka 250 miljarder kronor till total BRP år 2023. Även om tillverkningsindustrin har en stark förankring i Fyrbodal är det Göteborgsregionen och andra större tätorter som står för den största delen av branschens värdeskapande, särskilt genom stora fordons- och processindustrier. I Fyrbodal finns dock flera tydliga industriella kluster, främst i Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg, där industrin spelar en central roll för både sysselsättning och regional tillväxt.⁵⁸

Under 2024 har flera större investeringar och etableringar genomförts som förstärker Fyrbodals industriella bas och bidrar till regionens ekonomiska utveckling. Bland annat investerar företag inom tillverkningsindustrin och den cirkulära ekonomin i nya produktionsanläggningar och tekniklösningar i Trollhättan respektive Uddevalla. Dessa satsningar innebär betydande kapitaltillskott till det lokala näringslivet och stärker regionens långsiktiga konkurrenskraft.⁵⁹

Företag inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik utgör den näst största branschen i Västsverige sett till ekonomiskt värde, med ett bidrag på drygt 118 miljarder kronor till BRP år 2023. Branschen omfattar bland annat tekniska konsulttjänster samt forsknings- och utvecklingsverksamhet. Trots den ekonomiska betydelsen är branschens andel av den totala sysselsättningen i Fyrbodal, som tidigare nämnts, relativt låg – omkring 8 procent.

Handel bidrog med cirka 113 miljarder kronor till total BRP i Västsverige år 2023, vilket gör den till den tredje största näringsgrenen i regionens ekonomi. Den totala detaljhandelsförsäljningen i Fyrbodals kommuner uppgick till omkring 29 miljarder kronor under 2024. Försäljningsvärde inom detaljhandeln är inte ett direkt mått på BRP, men kan användas som indikator på branschens ekonomiska betydelse. Särskilt

⁵⁶ Uppgifterna om bruttoregionprodukt i avsnitt 4.1.2 bygger på SCB, Regionalräkenskaper. Bruttoregionprodukt (BRP) i löpande priser, år 2023. För enskilda uppgifter hänvisas särskilt till respektive källa i texten.

⁵⁷ Detaljerad statistik över BRP per bransch för Fyrbodal finns inte tillgänglig i öppna källor. Uppgifterna är beställningsvara från SCB.

⁵⁸ Nulägesbild – befintliga strukturer i Västra Götaland (VGR Analys 2018:24, Västra Götalandsregionen Koncernkontoret) [https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-200/surrogate/Nul%C3%A4ge version 2018-05-17.pdf](https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs7897-268913469-200/surrogate/Nul%C3%A4ge%20version%202018-05-17.pdf)

⁵⁹ Årsredovisning 2024. Fyrbodals kommunalförbund (2024). https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/04/arsredovisning_2024_master.pdf

Trollhättan, Uddevalla och Strömstad utmärker sig med försäljningsnivåer mellan 6–9 miljarder kronor år 2024.⁶⁰

Strömstad har en utpräglad profil inom gränshandel med stark efterfrågan från norska konsumenter, vilket genererar omfattande omsättning i relation till kommunens storlek. Tidsseriedata visar också att Strömstad var särskilt känslig för pandemins effekter, med ett tydligt försäljningsstopp under 2020 och 2021. I kontrast var nivåerna i Trollhättan och Uddevalla betydligt mer stabila under pandemin, vilket understryker hur starkt beroende Strömstad är av gränshandeln. Även gränskommunen Tanum har en relativt hög försäljningsnivå, omkring 1,5 miljarder kronor år 2024.⁶¹

Vård och omsorg är en av de största branscherna i Västsverige mätt i ekonomiskt värde, med ett bidrag på cirka 110 miljarder kronor till BRP år 2023. I en region med åldrande befolkning och omfattande välfärdsuppdrag är branschens betydelse både socialt och ekonomiskt tydlig.

4.2 Näringslivsstruktur i Østfold

4.2.1 Branscher utifrån sysselsättning

I slutet av 2024 hade omkring 127 600 personer sin arbetsplats i Østfold.⁶² Som framgår av kapitel 2 finns det samtidigt drygt 147 600 sysselsatta personer med bostadsadress i Østfold, vilket visar att en del av befolkningen arbetar utanför fylkets gränser. En stor andel pendlar till Oslo.⁶³

Sysselsättningen är spridd över flera branscher, men några sektorer utmärker sig tydligt genom sin storlek och betydelse för den lokala arbetsmarknaden. Den största branschgruppen är hälso- och socialtjänster, som sysselsätter omkring 31 800 personer, motsvarande en fjärdedel av alla sysselsatta i Østfold (24,9 procent). Det speglar regionens stora offentliga sektor och en demografisk utveckling där vård- och omsorgsbehoven ökar i takt med en åldrande befolkning.

Därefter följer handeln, inklusive reparation av motorfordon, med cirka 17 200 sysselsatta (13,5 procent). Det visar betydelsen av detaljhandeln i städer som Fredrikstad, Moss och Sarpsborg, men också av partihandel och gränsnära handel mot Sverige. Bygg- och

⁶⁰ Detaljhandelns försäljning 2019-2024, inklusive moms och i löpande priser. Handelsfakta (2025) Regional handel. <https://handelsfakta.se/handeln-sverige/>

⁶¹ Detaljhandelns försäljning 2019-2024, inklusive moms och i löpande priser. Handelsfakta (2025) Regional handel. <https://handelsfakta.se/handeln-sverige/>

⁶² Uppgifter om näringslivsstrukturen i Østfold avseende sysselsättning baseras på statistik från SSB och avser fjärde kvartalet 2024. Statistiken omfattar personer med arbetsplats i Østfold.

<https://www.ssb.no/statbank/list/regsys>

⁶³ https://public.tableau.com/app/profile/statistisk.sentralbyr.statistics.norway./viz/vis-pendling-etter-kommune/Pendlingsstrømmer_Velgbostedskommune

anläggningssektorn är nästa stora näring med omkring 13 100 sysselsatta (10,3 procent), vilket avspeglar bostadsutveckling, infrastrukturinvesteringar och ett aktivt lokalt näringsliv. Industrin har fortsatt en stark ställning, med omkring 12 900 sysselsatta (10,1 procent). Trots en långsiktig strukturförändring mot tjänstesektorer behåller industrin sin betydelse, särskilt inom livsmedels-, metall- och verkstadsindustri. Utbildningssektorn sysselsätter 10 600 personer (8,3 procent), följt av offentlig förvaltning, försvar och socialförsäkring med 7 900 sysselsatta (6,2 procent).

Andra viktiga branscher är tekniska tjänster och fastighetsverksamhet (6 800 sysselsatta, 5,3 procent), transport och magasinering (5 200, 4,1 procent), affärsmässig tjänsteverksamhet såsom bemanning, kontorstjänster och säkerhet (5 100, 4,0 procent), samt personliga tjänster (4 800, 3,8 procent).

Ser man till sektorstillhörighet återfinns cirka två tredjedelar (63,5 procent) av de sysselsatta i privat sektor, medan 34 procent arbetar inom statlig (10 procent), fylkeskommunal (2,2 procent) och kommunal (21,8 procent) sektor. Resterande del utgörs av offentligt ägda företag.

De tio största branschgrupperna avseende sysselsättning presenteras i tabell 11 nedan.

Tabell 11. De tio största branschgrupperna i Østfold avseende sysselsättning (2024). Källa: SSB

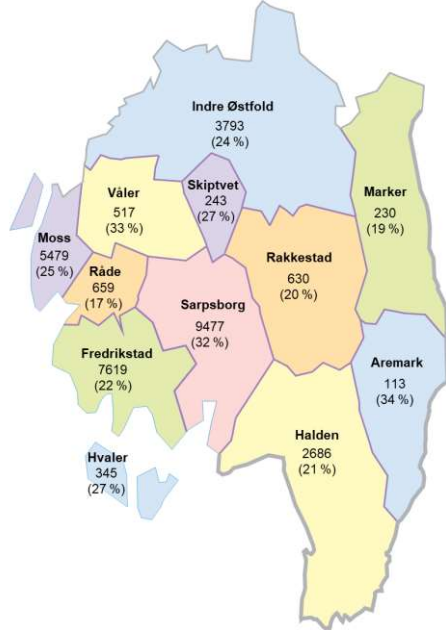
Bransch	Antal sysselsatta	Andel av totalen
Hälso- och socialtjänster	31 800	24,9 %
Handel inkl. reparation av motorfordon	17 200	13,5 %
Bygg- och anläggning	13 100	10,3 %
Industri	12 900	10,1 %
Utbildning	10 600	8,3 %
Offentlig förvaltning, försvar m.m.	7 900	6,2 %
Tekniska tjänster och fastighetsverksamhet	6 800	5,3 %
Transport och magasinering	5 200	4,1 %
Affärsmässig tjänsteverksamhet	5 100	4,0 %
Personlig tjänsteverksamhet	4 800	3,8 %

Geografisk fördelning

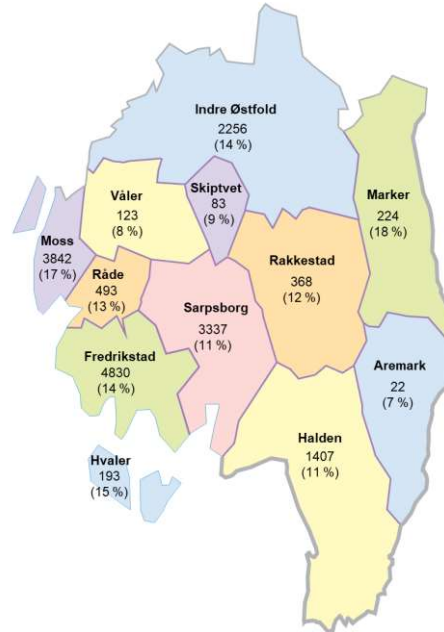
Sysselsättningen i Østfold är i hög grad koncentrerad till de fem största kommunerna – Fredrikstad, Sarpsborg, Moss, Indre Østfold och Halden – som tillsammans står för drygt 90 procent av alla sysselsatta i regionen. Fredrikstad är den största arbetskommunen med närmare 35 000 sysselsatta, följt av Sarpsborg (cirka 29 000) och Moss (drygt 22 000). Indre Østfold har omkring 16 000 sysselsatta, medan Halden sysselsätter ungefär 13 000 personer.

Figur 12–16 visar den geografiska fördelningen av de fem största branscherna i Østfold. Kartorna visar både var jobben finns (mätt i antal sysselsatta per bransch, per kommun), samt branschens andel av kommunens totala sysselsättning (procenttal inom parentes).

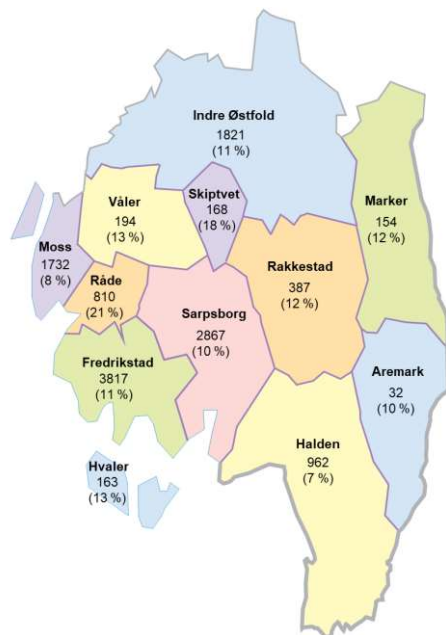
Figur 12. Hälso- och socialtjänster: Antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Østfold). Källa: SSB



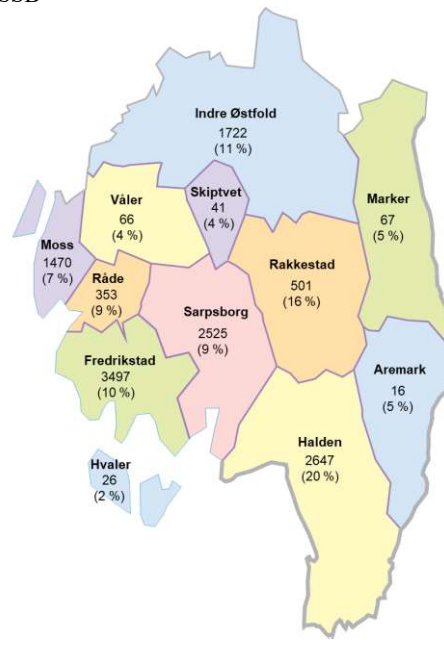
Figur 13. Handel: Antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Østfold). Källa: SSB



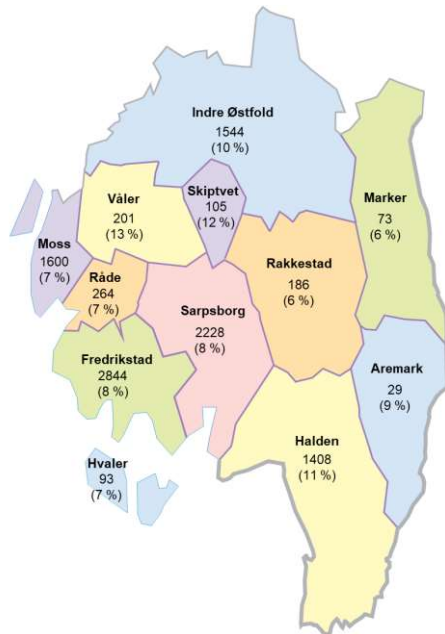
Figur 14. Bygg och anläggning: Antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Østfold). Källa: SSB



Figur 15. Industri: Antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Østfold). Källa: SSB



Figur 16. Undervisning: Antal sysselsatta och andel av kommunens totala sysselsättning (Østfold). Källa: SSB



4.2.2 Näringslivets ekonomiska struktur

Uppgifter om näringslivets ekonomiska struktur i Østfold avser år 2019, vilket är det senaste år då SSB publicerat fylkesfördelade nationalräkenskaper för Østfold som eget fylke.⁶⁴ Under perioden 2020–2023 ingick Østfold i det sammanslagna fylket Viken, vilket innebär att nyare siffror inte finns tillgängliga på Østfold-nivå. Fylkesfördelade nationalräkenskaper för den nya fylkesindelningen från och med 2024 hade ännu inte publicerats vid tidpunkten för denna rapport. Mot denna bakgrund ligger fokus i detta avsnitt på den procentuella fördelningen mellan branscher, snarare än på exakta värden, för att ge en så representativ bild som möjligt av näringslivets struktur.

Østfolds ekonomi uppvisade 2019 en tydlig tyngdpunkt mot tjänstebaserade verksamheter, med stora bidrag från hälso- och omsorgstjänster, handel, bygg- och anläggning samt industri.

Den största sektorn mätt i ekonomiskt värde var hälso- och omsorgstjänster, som stod för omkring 17,1 procent av Østfolds bruttoregionalprodukt (BRP). Därefter följde industrin (14,2 procent), som i Østfold har en bred sammansättning med tyngdpunkter inom

⁶⁴ Uppgifter om näringslivsstrukturen i Østfold avseende ekonomiskt värde baseras på SSB:s statistik "Fylkesfördelt nasjonalregnskap" och avser år 2019. <https://www.ssb.no/statbank/list/finr>

livsmedelsindustri, oljeraffinering, kemisk och farmaceutisk industri, metall- och elektroteknisk industri samt trä- och pappersvaruindustri.

Handel och reparation av motorfordon stod för 11,9 procent av värdeskapandet, och omfattar både detaljhandel, partihandel och fordonshandel. Bygg- och anläggningsverksamhet genererade omkring 11,4 procent av det totala värdeskapandet och är en central drivkraft i den lokala ekonomin, med verksamhet som spänner från bostadsbyggande till tekniska entreprenararbeten. Totalt stod dessa fyra branscher för drygt hälften av regionens totala BRP.

Övriga betydande branscher var offentlig administration och försvar (7,7 procent), fastighetsverksamhet (6,8 procent), undervisning (6,7 procent), tekniska och vetenskapliga tjänster (3,7 procent), transport (2,7 procent) och affärsmässig tjänsteverksamhet (2,5 procent).

Sammantaget visar nationalräkenskaperna att Østfold har en tjänstedominerad men fortfarande produktionsorienterad ekonomi, där hälso- och omsorgstjänster är den största och mest stabila sektorn, följd av industrin som har fortsatt central betydelse för export och produktivitet. Regionens näringsliv kombinerar stora arbetsintensiva sektorer med en bred tillverkningsbas och kompletterande kunskapsintensiva verksamheter, vilket ger en relativt diversifierad och stabil ekonomisk struktur.

4.3 Perspektiv från aktörer i regionen

Aktörerna beskriver Fyrbodal–Østfold som en region med stark industriell tradition och en omfattande offentlig sektor, men också som ett område där behovet av förnyelse är tydligt. I Fyrbodal lyfts industrin, transportsektorn och energirelaterade verksamheter som avgörande för sysselsättningen. Samtidigt betonar flera att strukturen är sårbar, eftersom ett fåtal stora arbetsgivare har en dominerande roll och därmed gör arbetsmarknaden känslig för konjunktursvängningar. Det finns dock en växande optimism kopplad till nya investeringsområden som grön energi, maritima näringar och cirkulär ekonomi, där regionen ses ha goda förutsättningar att stärka sin konkurrenskraft.

I Østfold framhålls bygg- och anläggningssektorn, livsmedelsindustrin, tekniska tjänster och offentlig sektor som bärande delar av ekonomin. Samtidigt pekar flera på att den största tillväxten sker inom tjänste- och teknikintensiva företag, särskilt inom digitalisering, logistik och rådgivning. Det pågår enligt flera aktörer en gradvis förskjutning från traditionell industri mot mer kunskapsintensiv produktion och hållbara affärsmodeller.

Gemensamt för båda sidor gränsen är bilden av en region med starka grundstrukturer men med behov för förnyelse. Flera aktörer uttrycker oro för att små och medelstora företag

saknar kapacitet att delta fullt ut i den gröna och digitala omställningen, trots att just dessa företag står för en stor del av sysselsättningen. De efterlyser fler samlade initiativ för kompetensutveckling, teknikspridning och stöd till innovation, liksom bättre möjligheter till samarbete över gränsen.

4.4 Samlad analys av näringslivsstruktur

Kapitlet visar att Fyrbodal och Østfold har näringslivsstrukturer som i stora drag liknar varandra, med välfärdssektorn, handeln, bygg och industri som bärande pelare. I båda delregionerna är hälso- och socialtjänster största branschgruppen mätt i sysselsättning, men tyngdpunkten är något starkare i Østfold, där branschen samlar cirka 25 procent av alla sysselsatta jämfört med drygt 21 procent i Fyrbodal. Detta speglar en gemensam utveckling med växande välfärdsbehov.

Även handeln, bygg och industri har en framskjuten position på båda sidor gränsen, men med något olika profil. Handeln sysselsätter ungefär 12 procent av arbetskraften i Fyrbodal och drygt 13 procent i Østfold. I Fyrbodal får handeln särskilt stor lokal betydelse i kustkommuner som Strömstad, Tanum och Sotenäs, där gränshandel och turism ger höga sysselsättningsnivåer i förhållande till befolkningens storlek. Østfold har en stark handelssektor koncentrerad till de större städerna Fredrikstad, Moss och Sarpsborg, där även partihandel och mer regionalt orienterad handel spelar en viktig roll.

Industri och bygg utgör centrala näringar i båda delregionerna, men på lite olika sätt. I Fyrbodal står tillverkningsindustrin för knappt 12 procent av sysselsättningen och kompletteras av en byggsektor på cirka 8 procent. I Østfold sysselsätter både industrin och bygg och anläggning omkring 10 procent av arbetskraften vardera. Fyrbodal framstår därmed som något mer industrityngd.

Geografiskt skiljer sig arbetsmarknadsstrukturen åt mellan Fyrbodal och Østfold. I Fyrbodal är sysselsättningen mer fördelad mellan flera kommuner, vilket innebär att arbetsmarknaden är relativt utspridd. Det finns dock även här en viss koncentration i Trollhättan, Uddevalla och Vänersborg, som tillsammans utgör regionens största arbetsmarknadsområde. Den utspridda strukturen gör kompetensförsörjningen mer beroende av lokal attraktionskraft, närhet till utbildning och möjligheten att pendla mellan orter, samtidigt som matchningen påverkas av hur väl transporter och samverkan fungerar. Østfold har en mer koncentrerad arbetsmarknad där de fem största kommunerna står för mer än 90 procent av alla sysselsatta, med särskilt stora arbetsmarknadscentrum i Fredrikstad, Sarpsborg och Moss. Denna koncentration skapar en sammanhängande arbetsmarknads kärna med goda matchningsmöjligheter och en större kritisk massa av arbetstillfällen, men innebär också en ökad regional sårbarhet om större arbetsgivare eller nyckelbranscher påverkas av förändringar.

Ser man till ekonomiskt värde framträder också skillnader i profil. Fyrbodal är en integrerad del av Västsveriges industribaserade ekonomi, där tillverkningsindustrin är den största branschen mätt i bruttoregionalprodukt. I Østfold var däremot hälso- och omsorgssektorn största sektor mätt i ekonomiskt värde år 2019 med drygt 17 procent av BRP. Därefter följde industrin, handel och bygg.

I ett gemensamt perspektiv framträder flera nyckelbranscher som särskilt betydelsefulla för framtida kompetensförsörjning i Fyrbodal–Østfold:

- vård och omsorg
- industri och tekniska verksamheter
- bygg och anläggning
- handel och logistik

Dessa sektorer svarar för en stor andel av jobben på båda sidor gränsen, har hög ekonomisk betydelse och står samtidigt inför omfattande omställningar kopplade till digitalisering, klimatomställning och demografiska förändringar. Likheterna skapar en gemensam bas av kompetensbehov där yrkesutbildade inom vård, industri, bygg och handel efterfrågas i båda delregionerna. Skillnaderna i profil och geografi öppnar samtidigt för kompletterande styrkor, där Fyrbodals industribaser och gränshandelskommuner respektive Østfolds koncentrerade arbetsmarknadskärna med stark bygg-, handels- och tjänstesektor kan dra nytta av varandras kompetens och kapacitet.

Genom att utgå från dessa gemensamma strukturer, men också skillnaderna i tyngdpunkt, finns goda förutsättningar att utveckla en mer integrerad arbetsmarknad och en samordnad kompetensförsörjning i gränsregionen. I nästa kapitel analyseras hur yrkesutbildningsutbudet i Fyrbodal och Østfold förhåller sig till denna näringslivsstruktur och de kompetensbehov som identifierats tidigare i rapporten.

5. Utbildningsutbud i gränsregionen

Utbildningssystemen i Fyrbodal och Østfold utgör den centrala länken mellan utbildning och arbetsliv. Detta kapitel analyserar hur yrkesutbildningarna på gymnasial och eftergymnasial nivå – inklusive vuxenutbildning, yrkeshögskola och fagskole – svarar mot de behov som identifierats i regionens arbetsmarknad. Genom att belysa inriktning, kapacitet och geografisk tillgänglighet undersöks i vilken mån dagens utbildningsutbud motsvarar de kompetenser som efterfrågas. Kartläggningen omfattar inte universitets- och högskolesektorn, utan fokuserar på utbildningar under denna nivå. Kapitlet lyfter även fram styrkor och brister i respektive system och diskuterar hur utbildningsvägarna på var sida gränsen kan komplettera varandra för att stärka den gemensamma kompetensförsörjningen.

5.1 Yrkesutbildningsutbudet i Fyrbodal

I Sverige bedrivs yrkesutbildning inom flera skolformer, främst gymnasieskolan, kommunal vuxenutbildning (Komvux/Yrkesvux) och yrkeshögskolan. Tillsammans utgör de ett sammanhängande system som ger både unga och vuxna möjlighet att utbilda sig för yrken på olika nivåer.

Yrkesprogrammen på gymnasial nivå leder till en yrkesexamen och ger eleverna både praktiska och teoretiska kunskaper som är direkt kopplade till arbetslivet.⁶⁵ Utbildningen omfattar också arbetsplatsförlagt lärande (APL), vilket innebär att en del av utbildningen genomförs på en arbetsplats. Yrkesprogrammen kan dessutom erbjudas som lärlingsutbildningar, där en större del av studierna sker på en arbetsplats.⁶⁶

För vuxna finns möjlighet att läsa motsvarande utbildningar genom kommunal vuxenutbildning (Komvux). Inom Komvux kan vuxna studerande som saknar grund- eller gymnasieutbildning läsa in dessa nivåer eller komplettera en tidigare utbildning.⁶⁷ Den del av Komvux som är särskilt inriktad mot yrkesutbildning benämns Yrkesvux. Utöver Komvux erbjuds också yrkesutbildningar via folkhögskola samt yrkeshögskoleutbildningar (YH), som är eftergymnasiala och nära knutna till

⁶⁵ Skolverket. Gymnasieprogrammen (Gy25).

<https://www.skolverket.se/undervisning/gymnasieskolan/program-och-amnen-i-gymnasieskolan/gymnasieprogrammen-gy25>

⁶⁶ Skolverket. Arbetsplatsförlagt lärande (APL). <https://www.skolverket.se/styrning-och-ansvar/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/arbetsplatsforlagt-larande-apl>

⁶⁷ Skolverket. Yrkespaket inom Komvux på gymnasial nivå.

<https://www.skolverket.se/undervisning/komvux/komvux-pa-gymnasial-niva/yrkespaket-inom-komvux>

arbetslivet.⁶⁸ Arbetsförmedlingen kan dessutom erbjuda arbetsmarknadsutbildningar vilket är kortare yrkesutbildningar som en del av arbetsmarknadspolitiska insatser.⁶⁹

5.1.1 Gymnasial yrkesutbildning

I Fyrbodalsområdet har huvudmännen beslutat att skapa tre primära samverkansområden för gymnasieskolan: Västra Fyrbodal, Norra Dalsland och Kunskapsförbundet Väst. Tillsammans utgör dessa tre områden *Antagning Fyrbodals område* där totalt 13 kommuner samverkar kring antagningen. Elever folkbokförda i Åmål söker via Karlstad.⁷⁰

I Antagning Fyrbodals område erbjuds gymnasial utbildning i samtliga kommuner, med undantag för Färgelanda som inte har egen gymnasieskola. Av de kommunerna med gymnasieskola erbjuder åtta nationella yrkesprogram, medan fyra endast erbjuder introduktionsprogram.

Inom den svenska gymnasieskolan finns 18 nationella program, varav sex är högskoleförberedande och tolv yrkesprogram. I Fyrbodal erbjuds samtliga tolv yrkesprogram, vilket innebär att eleverna har tillgång till hela det nationella utbudet av yrkesinriktade utbildningar. De tolv programmen är:

- Bygg- och anläggningsprogrammet
- Barn- och fritidsprogrammet
- El- och energiprogrammet
- Försäljnings- och serviceprogrammet
- Fordons- och transportprogrammet
- Hotell- och turismprogrammet
- Frisör- och stylistprogrammet
- Industritekniska programmet
- Naturbruksprogrammet
- Restaurang- och livsmedelsprogrammet
- VVS- och fastighetsprogrammet
- Vård- och omsorgsprogrammet

Tabell 12 visar hur platserna på dessa program är fördelade inom Antagning Fyrbodals område för antagningsår 2024. Tabellen redovisar både hur många platser som erbjuds på respektive program och hur stor andel dessa platser utgör av det totala antalet

⁶⁸ Myndigheten för yrkeshögskolan. Yrkeshögskolan. <https://www.myh.se/yrkeshogskolan>

⁶⁹ Arbetsförmedlingen. Arbetsmarknadsutbildning. <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/vilket-yrke-passar-dig/valj-ratt-utbildning/arbetsmarknadsutbildning>

⁷⁰ Avsnitt 5.1.1 baseras på rapporten Gymnasieutbildning i Fyrbodal – Antagning, fullföljda studier och kompetensförsörjning (Fyrbodals kommunalförbund, 2024) https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2024/10/rapport_utbildning_fyrbodal.pdf

gymnasieplatser i området. Som jämförelse visas även Skolverkets rekommenderade fördelning av platser mellan programmen för Västra Götalands län som helhet.

Jämförelsen visar att Fyrbodals utbildningsstruktur i stort följer de nationella riktlinjerna, men att vissa yrkesprogram har en något större andel platser än vad Skolverket rekommenderar. Det gäller särskilt program inom försäljning och service, hantverk, naturbruk, barn- och fritid och bygg- och anläggning.

Tabell 12. Nationella program i Antagning Fyrbodals område, andel platser i förhållande till Skolverkets planeringsunderlag. Antagningsår 2024.⁷¹

Program	Antal platser	Andel av totalt antal platser i Fyrbodal	Skolverkets rekommendation om andel platser i VG som helhet
Försäljnings- och serviceprogrammet	245	7,2%	4,0%
Bygg- och anläggningsprogrammet	222	6,5%	6,0%
Fordons- och transportprogrammet	185	5,5%	6,0%
El- och energiprogrammet	166	4,9%	6,0%
Vård- och omsorgsprogrammet	162	4,8%	5,0%
Naturbruksprogrammet	153	4,5%	3,0%
Barn- och fritidsprogrammet	140	4,1%	3,0%
Industritekniska programmet	91	2,7%	4,0%
Restaurang och livsmedel	69	2,0%	2,0%
Hotell- och turismprogrammet	58	1,7%	1,0%
VVS- och fastighetprogrammet	37	1,1%	1,0%

I antagning Fyrbodals område finns 23 gymnasieskolor som erbjuder nationella utbildningar, vara 20 erbjuder yrkesutbildningar. Av dessa är 12 kommunala skolor som drivs av respektive kommun, medan resterande drivs av privata eller ideella aktörer. Bygg- och anläggningsprogrammet, fordons- och transportprogrammet samt vård- och omsorgsprogrammet finns representerade på flest skolor, medan mer specialiserade utbildningar som industritekniska programmet och naturbruksprogrammet erbjuds på färre orter.⁷² Tabell 13 visar vilka gymnasieskolor inom *Antagning Fyrbodals område*

⁷¹ Notera att tabellen endast redovisar elva yrkesprogram då ett nytt program tillkommer år 2025: frisör- och stylistprogrammet. Detta finns inte med i tabellen eftersom den avser data för antagningsår 2024.

⁷² Antagning Fyrbodal. Statistik och rapporter: 2025 Antagningsstatistik. *Slutantagningsresultat 2025-06-24*. <https://antagning.fyrbodal.se/statistik-rapporter/>
Egen bearbetning av data.

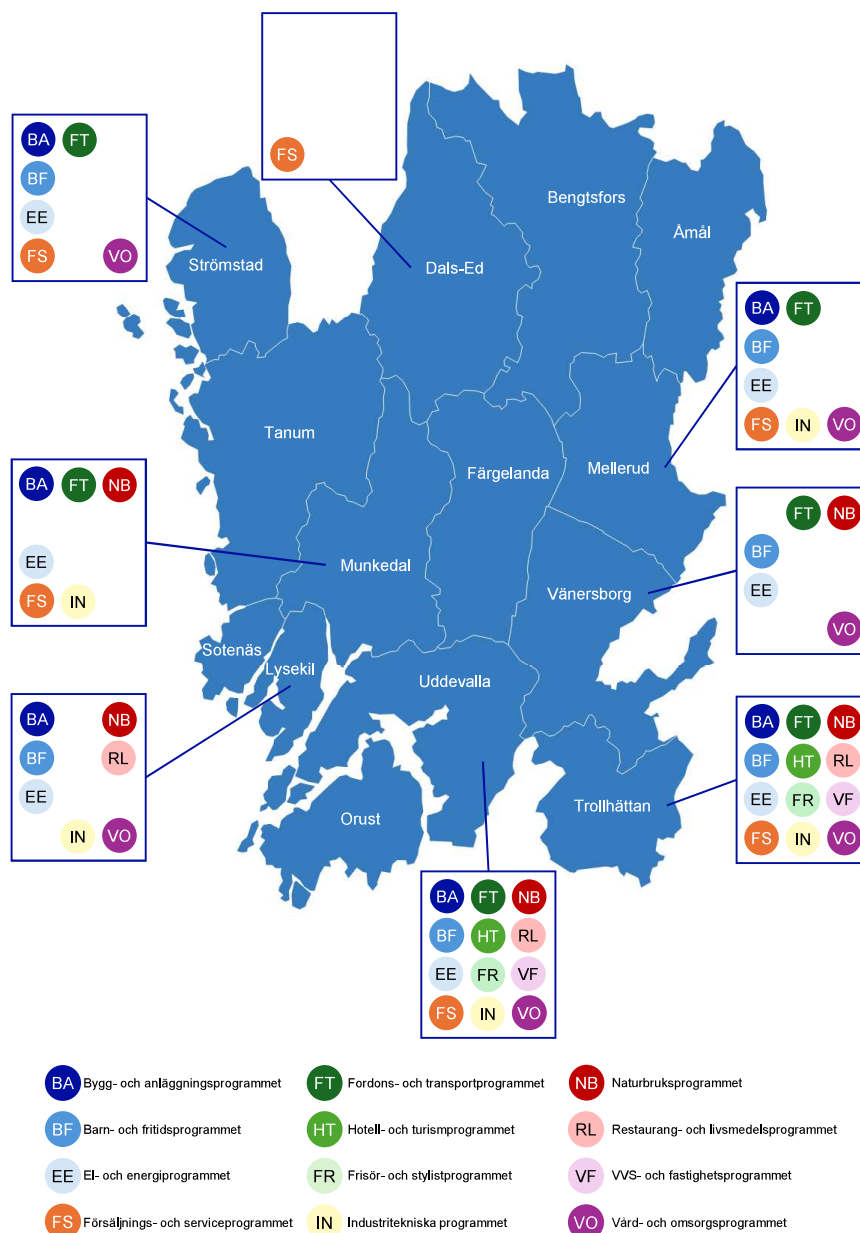
som tillhandahåller olika yrkesprogram, samt i vilken kommun de är belägna. Uppgifterna avser antagningsåret 2025.

Tabell 13. Gymnasieskolor med yrkesutbildning inom *Antagning Fyrbodals område*, fördelade per kommun och program. Antagningsår 2025. Källa: Antagning Fyrbodal.

Skola	Kommun	Yrkesprogram											
		Bygg- och anläggningssprogrammet	Barn- och fritidsprogrammet	El- och energiprogrammet	Försäljnings- och serviceprogrammet	Fordons- och transportprogrammet	Hotell- och turismprogrammet	Friskör- och stylisprogrammet	Industri tekniska programmet	Naturbruksprogrammet	Restaurang och livsmedel	VVS- och fastighetprogrammet	Vård- och omsorgsprogrammet
Strömstad gymn.	Strömstad	X	X	X	X	X							X
Utsikten	Dals-Ed				X								
Dahlstiernska gymnasiet	Mellerud	X	X	X	X	X			X				X
Nuntorpsgymnasiet	Vänersborg									X			
Birger Sjöbergsgymnasiet	Vänersborg		X	X		X				X			X
Drottning Blankas gymnasium	Trollhättan							X					
Praktiska Trollhättan	Trollhättan	X	X	X	X								X
Realgymn. Trollhättan	Trollhättan									X			
Magnus Åbergsgymnasiet	Trollhättan	X	X		X	X	X	X			X		
Nils Ericsonsgymnasiet	Trollhättan	X	X		X					X		X	X
Drottning Blankas gymnasium	Uddevalla		X		X								
Tekniska gymn. Uddevalla	Uddevalla			X									
Uddevalla gymn. Agneberg	Uddevalla	X	X		X	X	X			X	X		X
Uddevalla gymn. Sinclair	Uddevalla		X		X								
Uddevalla gymn. Östrabro 1	Uddevalla												X
Uddevalla gymn. Östrabro Y	Uddevalla	X		X		X		X	X			X	
Gullmarsgymnasiet	Lysekil	X	X	X					X	X	X		X
Dinglegymnasiet	Munkedal			X						X			
Yrkesgymnasiet	Munkedal	X		X	X	X							
Processtekniska gymn.	Munkedal								X				

Trots att utbildningsutbudet i Fyrbodal är brett och omfattar samtliga tolv nationella yrkesprogram, finns det en tydlig geografisk spridning och specialisering mellan kommunerna. Vissa program är starkt etablerade och återfinns på flera orter, medan andra endast erbjuds på enstaka platser. Denna geografiska fördelning innebär att elever i vissa delar av regionen behöver resa längre sträckor för att kunna läsa det program de önskar. Kartan i figur 17 visar var i *Antagning Fyrbodals område* de olika yrkesprogrammen erbjuds och illustrerar hur utbildningsutbudet är spritt över området för antagningsåret 2025.

Figur 17. Geografisk fördelning av gymnasiala yrkesutbildningsprogram i *Antagning Fyrbodals område*. Antagningsår 2025. Källa: Antagning Fyrbodal.



Andelen elever i årskurs 9 som är behöriga till yrkesprogram i Fyrbodal ligger generellt nära rikssnittet, även om variationer mellan kommunerna förekommer. År 2024 erbjuds totalt 3 390 platser på nationella program inom Antagning Fyrbodal, vilket omfattar både yrkesprogram och högskoleförberedande program. Av dessa antogs 2 725 elever, varav 89 procent fick plats på sitt förstahandsval. Bland de förstahandssökande till yrkesprogram var 73 procent behöriga. Cirka 76 procent av eleverna i Fyrbodal fullföljde ett yrkesförberedande program inom tre år (2023), vilket ligger i nivå med riksgenomsnittet.

Statistik från Antagning Fyrbodal för antagningsår 2025⁷³ visar att fyllnadsgraden är relativt hög för samtliga utbildningar. Lägst är den för vård- och omsorgsprogrammet, vilket är särskilt relevant för Fyrbodals arbetsmarknad och därför anmärkningsvärt. Högst fyllnadsgrad återfinns inom industritekniska programmet (99 procent) samt VVS- och fastighetsprogrammet (100 procent). Samtliga utbildningar erbjuds vid fler än en gymnasieskola, vilket innebär att fyllnadsgraden och söktrycket skiljer sig åt mellan skolorna – något som inte framgår av den översikt som presenteras i tabell 14 nedan. Det bör noteras att tabell 14 bygger på data för antagningsåret 2025, medan tabell 12 ovan avser antagningsår 2024, vilket förklarar skillnaderna i antalet platser mellan tabellerna.

Tabell 14. Fyllnadsgrad gymnasial yrkesutbildning i Fyrbodal. Antagningsår 2025. Källa: Antagning Fyrbodal

Utbildningsprogram	Antal platser	Antagna totalt	Fyllnadsgrad
Bygg- och anläggningsprogrammet	200	175	88 %
Barn- och fritidsprogrammet	114	97	85 %
El- och energiprogrammet	144	141	98 %
Försäljnings- och serviceprogrammet	186	145	78 %
Fordons- och transportprogrammet	79	50	63 %
Hotell- och turismprogrammet	77	71	92 %
Frisör- och stylistprogrammet	101	88	87 %
Industritekniska programmet	98	97	99 %
Naturbruksprogrammet	135	117	87 %
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	70	63	90 %
VVS- och fastighetsprogrammet	36	36	100 %
Vård- och omsorgsprogrammet	112	82	73 %

⁷³ Antagning Fyrbodal. Statistik och rapporter: 2025 Antagningsstatistik. *Slutantagningsresultat 2025-06-24*. <https://antagning.fyrbodal.se/statistik-rapporter/>
Egen bearbetning av data.

År 2024 blev 47 procent av eleverna i Fyrbodal antagna till ett Yrkesprogram, vilket kan jämföras med det nationella genomsnittet som de senaste åren legat på cirka 30 procent. Det mest populära yrkesprogrammet i regionen är Bygg- och anläggningsprogrammet, följt av Försäljnings- och serviceprogrammet och El- och energiprogrammet.

5.1.2 Kommunal yrkesutbildning för vuxna: Yrkesvux

Yrkesvux i Fyrbodal omfattar ett brett utbud av utbildningar som ska möta det regionala arbetslivets behov av kompetens inom yrken på gymnasial nivå. Utbildningarna kombinerar teoretiska studier med arbetsplatsförlagt lärande (APL) och leder till yrkeskompetens inom bland annat vård, service, teknik och industri.

Kommunerna i Fyrbodal samverkar inom tre områden för yrkesutbildning: Kunskapsförbundet Väst, Norra Bohuslän och Dalsland. Dessa områden motsvarar i stora drag gymnasieskolans samverkanstruktur, men det finns vissa skillnader i vilka kommuner som ingår i respektive område.⁷⁴

Det faktiska utfallet av genomförda yrkesvuxutbildningarna i Fyrbodal fördelades (2024) enligt tabell 15 nedan. Tabellen visar antalet inskrivna elever per utbildningsområde eller bransch, där varje område i sin tur omfattar olika utbildningar.

Utbildningsutbudet inom Yrkesvux i Fyrbodal är starkt inriktat mot vård och omsorg samt barn och fritid, som tillsammans stod för över hälften (55,8 %) av de inskrivna eleverna 2024). Även områden som fordon och transport (8,8 %), industriteknik (7,0 %) och restaurang och livsmedel (6,2 %) hade en relativt stor andel deltagare, vilket speglar det lokala behovet av yrkeskompetens inom dessa branscher. Utöver dessa större områden erbjuds även utbildningar inom bland annat hantverk, bygg och anläggning, försäljning och service samt hotell och turism.

⁷⁴ Avsnitt 5.2.1 baseras på rapporten Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom Komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025) https://www.fyrbodal.se/wp-content/uploads/2025/10/vuxrapport_2025-1.pdf

Tabell 15. Fördelning av genomförda yrkesvuxutbildningar 2024 i Fyrbodal.

Utbildningsområde/ bransch	Antal inskrivna elever	Andel av totalt antal inskrivna elever
Vård och omsorg	1 015	43,3 %
Barn och fritid	294	12,5 %
Fordon- och transport	207	8,8 %
Industriteknik	164	7,0 %
Restaurang och livsmedel	145	6,2 %
Bygg- och anläggning	112	4,8 %
Hotell och turism	105	4,5 %
Hantverk	83	3,5 %
Försäljning och service	66	2,8 %
El- och energi	54	2,3 %
Naturbruk	54	2,3 %
Övriga	26	1,1 %
VVS- och fastighetprogrammet	19	0,8 %
Totalt, samtliga program	2 344	100 %

5.1.3 Yrkeshögskoleutbildning

Yrkeshögskoleutbildningar (YH) utgör en viktig del av det eftergymnasiala utbildningsutbudet i Fyrbodal. De bedrivs av både kommunala och privata utbildningsanordnare och planeras i nära samverkan med arbetslivet. Utbildningarna riktar sig till personer som vill specialisera sig inom ett yrkesområde och kombinerar teoretiska studier med praktik genom lärande i arbete (LIA).

Yrkeshögskoleutbildningar finansieras med statsbidrag via Myndigheten för yrkeshögskolan och omfattar vanligtvis ett till två års heltidsstudier. Till skillnad från Yrkesvux har utbildningarna riksintag, vilket innebär att sökande från hela landet kan antas utan att hemkommunen behöver betala för utbildningsplatsen. Utformningen av utbildningsutbudet sker i samverkan med Fyrbodals kommunalförbund, kommuner och arbetslivets aktörer för att säkerställa att utbildningarna möter arbetsmarknadens behov.⁷⁵

I Fyrbodal finns flera yrkeshögskolor som erbjuder utbildningar både på plats och digitalt.⁷⁶ De utbildningar som enbart ges digitalt kan genomföras oberoende av geografisk plats. I denna kartläggning har fokus legat på de utbildningsanordnare som har

⁷⁵ Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025)

⁷⁶ Statistik avseende yrkeshögskoleutbildningar i Fyrbodal har hämtats från Myndigheten för yrkeshögskolan (2025). Sök YH-utbildning. <https://www.yrkeshogskolan.se/hitta-utbildning/sok/> Urvalet avser platsförlagda utbildningar i Fyrbodal med planerad start 2026-2027. Distans- och högskoleförberedande utbildningar har exkluderats.

fysisk närvaro och bedriver yrkeshögskoleutbildningar på plats i Fyrbodal. Följande yrkeshögskolor har identifierats med verksamhet i regionen:

- Uddevalla Yrkeshögskola
- Kunskapsförbundet Väst, Vuxenutbildningen
- Stiftelsen Stenebyskolan
- Plushögskolan – Affärs- respektive Teknikhögskolan
- YH Akademin
- Kunskapscompaniet
- Yrgo

Bland de yrkeshögskoleutbildningar som ges på plats i Fyrbodal är Uddevalla Yrkeshögskola den största aktören sett till antal utbildningar och bredd i utbudet. Här erbjuds utbildningar inom bland annat data och IT, vård och omsorg, teknik och konsthantverk. Yrkeshögskoleutbildningar finns även i andra kommuner i Fyrbodal, såsom Trollhättan, Vänersborg, Bengtsfors och Orust. Där erbjuder utbildningsanordnare program inom teknik och tillverkning, bygg och anläggning, ekonomi och administration samt data och IT. En översikt över yrkeshögskolornas utbildningsutbud presenteras i tabell 16.

Tabell 16. Yrkeshögskolornas utbildningsutbud i Fyrbodal. Källa: Myndigheten för yrkeshögskolan

Yrkeshögskola	Utbildningsutbud	Kommun
Uddevalla Yrkeshögskola	Backend utvecklare	Uddevalla eller Strömstad
	Skräddare	Uddevalla
	Stödpedagog inom funktionshinderområdet	Uddevalla
	Laborant	Uddevalla
Kunskapsförbundet väst, Vuxenutbildning	Medicinsk vårdadministratör	Vänersborg
Stiftelsen Stenebyskolan	Finsnickare eller möbeltapetsere	Bengtsfors
	Möbeltapetsere	Bengtsfors
	Finsnickare, möberrestaurerare, dekopör med inriktning mot gesällbrev eller yrkes-specialisering	Bengtsfors
Plushögskolan Affärshögskolan	Affärsinriktad Redovisningsekonom	Uddevalla
	Payroll Controller	Uddevalla
Plushögskolan Teknikhögskolan	Bygg- och anläggningsledare	Uddevalla
	Mätningssingenjör Järnväg	Uddevalla
YH Akademin	Advanced Software Developer Embedded Systems	Trollhättan
Kunskapscompaniet	CNC- och Robottekniker	Trollhättan
Yrgo	Anläggningsdykare	Orust
Vårdyrkeshögskolan	Instrument- och steriltekniker	Uddevalla

5.1.4 Yrkesutbildningar vid folkhögskola

Utöver yrkeshögskoleutbildningar erbjuds även yrkesinriktade utbildningar vid folkhögskolor inom regionen. Dessa utbildningar är en del av en fri skolform och riktar sig ofta till yrkesområden som vård, pedagogik, kultur, hantverk och service. Utbildningarna utformas i nära samverkan med det lokala arbetslivet, vilket möjliggör en flexibel anpassning till branschernas kompetensbehov.⁷⁷ I Fyrbodal bedrivs yrkesutbildningar bland annat vid Grebbestads folkhögskola, som erbjuder trä- och möbelhantverk i Tanum. Dalslands folkhögskola i Trollhättan erbjuder utbildningar till specialpedagog respektive undersköterskekurs.⁷⁸ Tabell 17 summerar folkhögskolornas utbildningsutbud i Fyrbodal.

Tabell 17. Folkhögskolornas utbildningsutbud avseende yrkesutbildningar i Fyrbodal. Källa: folkhogskola.nu

Folkhögskola	Utbildningsutbud	Kommun
Grebbestads folkhögskola	Trä- möbelhantverk	Tanum
Dalslands folkhögskola, filial Trollhättan	Socialpedagog	Trollhättan
	Socialpedagog – valideringsår för integrationspedagoger och fritidsledare	Trollhättan
	Undersköterska	Trollhättan

Från 2024 pågår dessutom en pilot för så kallad Nationell Yrkesutbildning (NY) som riktar sig till vuxna med grundläggande behörighet. De finansieras genom statsbidrag från Myndigheten för yrkeshögskolan och omfattar vanligtvis 1-2 år. Målet är att öka tillgången till praktiskt inriktad utbildning på eftergymnasial nivå, särskilt för vuxna som behöver en ny väg till arbetslivet.⁷⁹

5.1.5 Sammanfattning

Genomgången av yrkesutbildningsutbudet i Fyrbodal visar på en väl utbyggd struktur med samtliga tolv nationella yrkesprogram representerade, kompletterat av ett omfattande utbud inom Yrkesvux, yrkeshögskola och folkhögskola. Andelen elever som väljer yrkesprogram är högre än riksgenomsnittet, och vuxenutbildningen har en tydlig tyngdpunkt inom vård och omsorg, barn och fritid, fordon, industri samt restaurang och livsmedel. Detta ligger i stora drag i linje med de bristyrken som identifierats i kapitel 2.

⁷⁷ Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom Komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025)

⁷⁸ Folkhogskola.nu (2025). Sök kurser. <https://www.folkhogskola.nu/sok-kurser/?county=70254&vocational=true> Urvalet omfattar yrkesinriktade kurser vid folkhögskolor i Fyrbodal med planerad start under 2025-2026. Endast platsförlagda utbildningar har inkluderats.

⁷⁹ Vuxenutbildningsrapport Fyrbodal 2025 – Fokus yrkesutbildningar inom Komvux (Fyrbodals kommunalförbund, 2025)

Samtidig finns obalanser. Industritekniska och el- och energirelaterade utbildningar är underdimensionerade i förhållande till de långsiktiga behoven inom industri, teknik och energiomställning, medan Försäljnings- och serviceprogrammet tar en relativt stor andel av utbildningsplatserna i en bransch där efterfrågan är mer konjunktur- och gränshandelsberoende. Den geografiska koncentrationen av smalare industri- och naturbruksutbildningar till ett fåtal orter innebär dessutom att tillgängligheten varierar mellan kommunerna, vilket kan begränsa rekryteringsbasen i delar av regionen. Fyllnadsgraden inom de gymnasiala yrkesutbildningarna varierar kraftigt, med särskilt låg nivå inom fordon- och transportprogrammet samt vård- och omsorgsprogrammet, trots att kompetensbehovet inom områdena är stora.

5.2 Yrkesutbildningsutbudet i Østfold

I Norge består yrkesutbildningen av två huvudkategorier: gymnasial yrkesutbildning (yrkesfag) och fagskoler. I tillägg erbjuder Nav «arbeidsmarkedsopplæring», vilket är kortare kurser som är anpassade gällande behov på arbetsmarknaden.⁸⁰ Det finns inte en direkt motsvarighet till Komvux i det norska utbildningssystemet, men vuxna har på samma sätt rätt på gymnasial yrkesutbildning. Detta är fylkeskommunens ansvar, och erbjuds via regionens gymnasieskolor.⁸¹ I denna rapport fokuserar vi på yrkesutbildning på gymnasial- och fagskolenivå.

5.2.1 Gymnasial yrkesutbildning

Det finns olika utbildningsvägar inom de yrkesinriktade gymnasieprogrammen, men det vanligaste är att gå två år i skolan och sedan vara lärling i på en arbetsplats i två år. De tio yrkesinriktade programmen man kan välja mellan i den norska gymnasieskolan är:

- Bygg- og anleggsteknikk
- Elektro og datateknologi
- Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign
- Helse- og oppvekstfag
- Håndverk, design og produktutvikling
- Informasjonsteknologi og medieproduksjon
- Naturbruk
- Restaurant- og matfag
- Salg, service og reiseliv
- Teknologi- og industrifag

⁸⁰ <https://www.nav.no/opplaring>

⁸¹ <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-som-voksen/videregaende-opplaring-for-voksne/voksenopplaringstilbud/>

Yrkesinriktade utbildningsprogram leder fram till ett yrke och ger yrkeskompetens. Det finns olika typer av yrkeskompetensbevis. Inom traditionella hantverksyrken erhålls vanligtvis ett *svennebrev*, exempelvis inom kostymtillverkning, träsnideri eller urmakeri. Utbildningar inom de flesta andra yrkesområden leder till ett *fagbrev*, vilket är ett yrkesbevis inom till exempel inom betongarbete, vård och omsorg eller elteknik.⁸² Fagbrev krävs ofta för att kunna arbeta inom dessa yrken och ger även möjlighet till vidare- och påbyggnadsutbildning.

Vissa yrkesinriktade utbildningsprogram leder varken till svennebrev eller fagbrev. Dessa utbildningar innehåller ingen praktik i företag, men ger ändå yrkeskompetens som möjliggör anställning efter avslutad utbildning. Exempel på sådana utbildningar är agronom-, fotterapeut- och trädgårdsmästarutbildning.⁸³

I Østfold finns 16 gymnasieskolor som erbjuder yrkesutbildningsprogram.⁸⁴ 11 av dessa är offentliga skolor och drivs av Østfold fylkeskommun⁸⁵, medan fem ägs och drivs av privata eller ideella aktörer. En översikt över utbudet av gymnasiala yrkesutbildningar presenteras i tabell 18 på nästa sida.⁸⁶

⁸² Svennebrev utfärdas inom traditionella hantverksyrken med en lång historia, medan fagbrev utfärdas inom nyare yrkesämnen inom industrin och service. Båda bevisar att man har klarat en yrkesutbildning, och syftet är detsamma, men tradition och yrkesinriktning avgör vilken titel man får.

⁸³ https://utdanning.no/utdanningsvalg_artikkel_videregaende_opplaering

⁸⁴ Nasjonalt skoleregister. <https://nsr.udir.no/>

⁸⁵ <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-skole/skoler/videregaende-skoler>. I dagsläget finns 11 offentliga skolor. Det har dock beslutats att två skolor – Borg videregående skole och Greåker videregående skole – ska avvecklas, och att utbildningsutbudet vid dessa skolor ska flyttas till andra gymnasieskolor i Østfold. <https://ofk.no/tjenester/skole-og-opplaring/opplaring-i-skole/opplaringstilbud-og-skolestruktur/dette-er-vedtatt/>

⁸⁶ Baserat på information från www.vilbli.no/nb/ostfold. vilbli.no är en informationstjänst om gymnasial utbildning som ägs av de norska fylkeskommunerna.

Tabell 18. Gymnasialt yrkesutbildningsutbud i Østfold

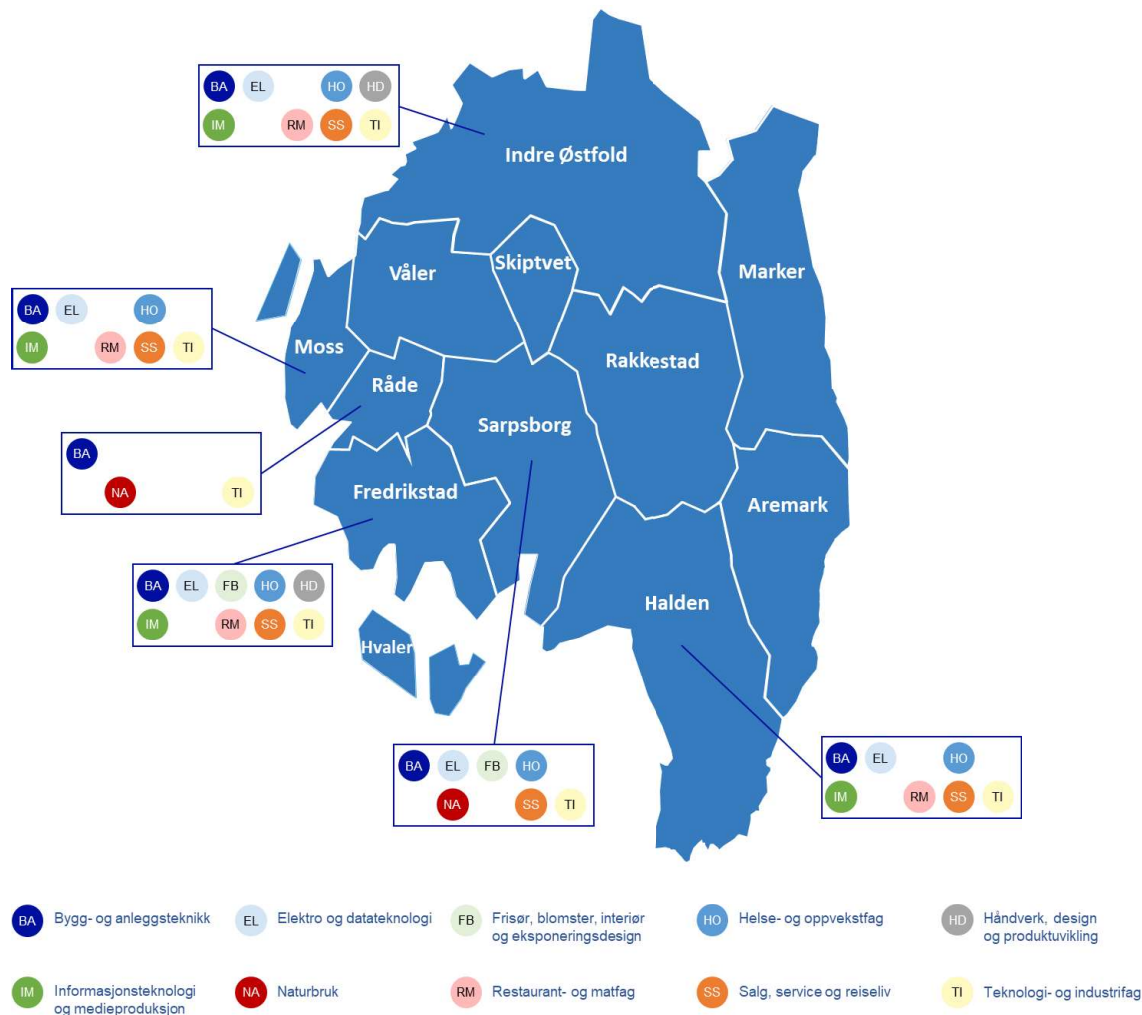
Skola	Kommun	Yrkesprogram									
		Bygg- och anleggsteknikk	Elektro og datateknologi	Frisør, blomster, interiør og eksponeringsdesign	Helse- og oppvekstfag	Håndverk, design og produktutvikling	Informasjonsteknologi og medieproduksjon	Naturbruk	Restaurant- og matfag	Salg, service og reiseliv	Teknologi- og industrifag
Askim vgs	Indre Østfold		X		X					X	X
Borg vgs	Sarpsborg	X	X		X						X
Fredrik II vgs	Fredrikstad									X	
Glemmen vgs	Fredrikstad		X		X	X	X		X		X
Greåker vgs	Sarpsborg	x			x						
Halden vgs	Halden	X	X		X		X		X	X	X
Kalnes vgs	Sarpsborg	X		X				X			
Kirkeparken vgs	Moss						X		X	X	
Malakoff vgs	Moss	X	X		X						X
Mysen vgs	Indre Østfold	X			X		X		X	X	X
St. Olav vgs	Sarpsborg									x	
Seiersborg vgs	Fredrikstad	X		X	X					X	X
Tomb vgs	Råde	X						X			X
Møbelsnekker-skolen	Indre Østfold					X					
Plus-Skolen	Fredrikstad					X					
Stiftelsen Østerbø vgs	Halden	X			X				X		

Utbildningsutbudet i Østfold omfatter samtlige tio nationella yrkesinriktade utbildningsprogram, men dessa är koncentrerade till ett begränsat antal kommuner. Endast sex av tolv kommuner erbjuder yrkesutbildning på gymnasial nivå, vilket innebär att elever i många fall pendlar till andra delar av fylket. De största kommunerna – Fredrikstad, Sarpsborg, Halden, Moss och Indre Østfold – har det mest omfattande utbudet, medan mindre kommuner saknar egna yrkesutbildningsprogram. Fredrikstad erbjuder nio av tio program och utgör därmed det mest kompletta utbildningscentret i fylket.

Teknologi- og industrifag samt bygg- og anleggsteknikk finns i alla kommuner som erbjuder gymnasial yrkesutbildning, vilket speglar regionens starka industriprofil. Helse- og oppvekstfag, elektro og datateknologi, och salg, service og reiseliv finns i fem av de

sex kommunerna. Kartan nedan (figur 18) illustrerar den geografiska fördelningen av gymnasiala yrkesutbildningsprogram i Østfold.

Figur 18. Geografisk fördelning av gymnasiala yrkesutbildningsprogram Østfold



Av de 10 555 ungdomar som sökte till gymnasieskolor i Østfold fylkeskommune inför läsåret 2025/2026 hade 4 612 sökt yrkesinriktade utbildningsprogram. Bland Vg1-sökande var dock yrkesprogram förstahandsval för 55 % (mot 45 % ”studieförberedande”). De mest populära yrkesinriktade programmen är helse- og oppvekstfag med 752 sökande (16,5 procent) samt teknologi- og industrifag med 415 sökande (9,1 procent). Det sistnämnda programmet stod för den största ökningen jämfört med föregående år, med omkring 100 fler sökande, vilket innebär en ökning på nästan 32

procent. Det ökade intresset märks i hela fylket, och utbildningsprogrammet hade ett gott söktryck vid alla skolor som erbjuder teknik- og industrifag.⁸⁷

Enligt Østfold fylkeskommunes antagningsstatistik 2025⁸⁸ hade 9911 sökande med utbildningsrätt fått erbjudande om, och tackat ja till, en plats på ett gymnasialt utbildningsprogram efter att antagningen avslutades den 1 september 2025. Det finns 10 755 tillgängliga elevplatser läsåret 2025–2026 i Østfold, vilket motsvarar en genomsnittlig fyllnadsgrad på 92 procent. Fyllnadsgraden på Vg1 är 98,7 %, vilket innebär att nästan alla platser är fyllda. Fyllnadsgraden för Vg2 och Vg3 är något lägre, med 89,5 % respektive 85,9 %. Tabell 19 visar den totala fyllningsgraden för de yrkesinriktade utbildningsprogrammen.

Tabell 19. Fyllnadsgrad gymnasial yrkesutbildning i Østfold. Källa: Østfold fylkeskommune antagningsstatistik 2025

Utbildningsprogram	Antal plasser	Antagna totalt	Fyllnadsgrad
Bygg- og anleggsteknikk	599	554	92,5%
Elektro og datateknologi	576	557	96,7%
Frisør, blomst, int, eksp. design	175	130	74,3%
Helse- og oppvekstfag	1329	1207	90,8%
Håndverk, design, produktutv.	40	29	72,5%
IT og medieproduksjon	280	263	93,9%
Naturbruk	253	204	80,6%
Restaurant- og matfag	225	217	96,4%
Salg, service og reiseliv	506	509	100,6%
Teknologi- og industrifag	647	667	103,1%

Sammantaget visar antagningsstatistiken att Østfolds yrkesutbildningssystem i stor utsträckning lyckas möta ungas efterfrågan, men att trycket på vissa program är högt. Detta visas särskilt tydligt på Vg1 (visas inte i tabellen ovan), där fyllnadsgraden för Teknologi- og industrifag uppgick till 106 procent. Även Salg, service og reiseliv (105 procent), Restaurant- og matfag (103 procent) och Naturbruk (103 procent) har mycket hög beläggning.⁸⁹

Statistiken som presenteras ovan avser offentliga gymnasieskolor, vilket omfattar merparten av gymnasieeleverna i Østfold.

⁸⁷ <https://ofk.no/aktuelt/over-10500-sokere-til-videregaende-skoler-i-ostfold-fylkeskommune.209489.aspx#faqsporsmal-14638>

⁸⁸ <https://ofk.no/f/p104/if315a042-27c8-4d3f-810a-bd79aad05f2c/inntaksstatistikk-ostfold-2025-2026.pdf>

⁸⁹ Inntaksstatistikk 2025, Østfold fylkeskommune. <https://ofk.no/f/p104/if315a042-27c8-4d3f-810a-bd79aad05f2c/inntaksstatistikk-ostfold-2025-2026.pdf>

5.2.2 Fagskoler

En fagskole är en form av högre yrkesutbildning i Norge, som ligger efter vidaregående nivå men under universitets- och högskolenivå. Fagskolorna erbjuder praktiskt inriktade utbildningar som ska möta arbetslivets behov av yrkeskompetens. Utbildningarna varar normalt från ett halvt till två år, och leder till en fagskolegrad. Till skillnad från universitetsstudier fokuserar fagskoleutbildningar på tillämpning och specialisering i ett yrke, ofta med inslag av praktik. De är statligt reglerade och godkänns av NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen).

Det finns en rad fagskoler med digitala utbildningar som kan genomföras oavsett geografisk plats. I denna kartläggning har vi fokuserat på de utbildningar som har fysisk närvaro och genomför utbildning på plats i Østfold. Vi har i samband med denna kartläggning identifierat fyra fagskoler med verksamhet i Østfold:

- Fagskolen Viken
- KBT Fagskole
- Norges Fagakademi
- AOF Østlandet

Fagskolen Viken är den största aktören inom högre yrkesutbildning i Østfold och erbjuder ett brett utbud av fagskoleutbildningar. De flesta utbildningar är förlagda till Fredrikstad, vilket gör staden till en central nod för fagskoleutbildning i Østfold. Fagskolen Vikens utbildningsutbud omfattar omkring 20 utbildningar fördelade på teknologiska fag (bygg, elektro, teknik), hälso- och omsorgsfag, pedagogiska fag, ledarskap och administration samt matfag. Enligt HK-dir sin statistik över det samordnade fagskoleintaget i Norge 2025 hade utbildningarna vid Fagskolen Viken i Østfold totalt cirka 1 350 sökande. Det fanns sammanlagt runt 650 studieplatser, vilket motsvarar ett genomsnitt på cirka två sökande per plats. Efterfrågan var särskilt stark inom hälso- och omsorgsutbildningar (637 sökande till 249 platser) och de tekniska utbildningarna (491 sökande till 274 platser). De mest populära utbildningarna sätt till antal sökande jämfört med antal studieplatser var Barsel- og barnepleie, Elkraft, Psykisk helsearbeid og rusarbeid, samt Avansert prehospital kompetanse.⁹⁰

Fagskolorna och deras utbildningsutbud på plats i Østfold presenteras i tabell 20.⁹¹

⁹⁰ https://hkdir.quarto.pub/samordna-opptak-statistikk-hovedopptak-2025/X_grunndata_hyu.html

⁹¹ I denna översikt har vi utgått från information på <https://utdanning.no>. För respektive skola har vi filtrerat sökningen till utbildningar som är "Nett- og samlingsbasert", "Samlingsbasert" eller "Undervisning ved lærestedet", för att avgränsa till utbildningar som genomförs helt eller delvis på plats i Østfold.

Tabell 20. Fagskolornas utbildningsutbud i Østfold

Fagskole	Utbildningsutbud	Ort
Fagskolen Viken	Arbeid med språk, flerspråkighet og flerkulturell kompetanse i barnehage	Fredrikstad
	Arbeid med sårbare barn og unge	Fredrikstad, Indre Østfold
	Avansert prehospitalet kompetanse	Fredrikstad
	Barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging	Fredrikstad
	Barsel og barnepleie	Fredrikstad
	BIM-tekniker konstruksjon	Fredrikstad
	Bygg	Fredrikstad
	Demens og alderspsykiatri	Indre Østfold
	Elkraft	Fredrikstad
	Innovasjon- og intraprenørskap for bygg- og industri	Fredrikstad
	Kirurgisk virksomhet	Fredrikstad
	Maskinteknikk	Fredrikstad
	Matteknikk	Fredrikstad
	Medisinsk virksomhet	Fredrikstad
	Mekatronikk	Fredrikstad
	Måltrettet miljøarbeid	Fredrikstad
	Observasjons- og vurderingskompetanse i helsetjenesten	Fredrikstad
	Praktisk lederutdanning	Fredrikstad
	Prosessteknikk, nettbasert	Fredrikstad
	Prosjektledelse for fagarbeideren	Fredrikstad
Psykisk helsearbeid og rusarbeid	Fredrikstad	
Spesialisering i geriatri	Fredrikstad	
KBT Fagskole	Erfaringskonsulenter innen psykisk helse- og rusarbeid	Askim
	Sosialt entreprenørskap	Askim
Norges Fagakademi	HR-medarbeider	Fredrikstad
	Medisinsk sekretær	Fredrikstad
	Nettverksadministrator	Fredrikstad
	Regnskapskonsulent	Fredrikstad
	Regnskapsmedarbeider	Fredrikstad
AOF Østlandet	Coaching og relasjonsledelse	Moss
	Kroniske sykdommer	Moss
	Psykisk helsearbeid med fordypning i barn og unges psykiske helse	Moss
	Psykisk helsearbeid	Moss
	Rehabilitering	Moss
	Spesialpedagogikk og flerkulturelt arbeid	Moss
Utøvende lederskap i praksis	Moss	

5.2.3 Sammanfattning

Østfold har ett yrkesutbildningssystem som i hög grad speglar de branscher där kompetensbehoven är som störst. På gymnasial nivå är söktrycket särskilt hög inom helse- og oppvekstfag samt teknologi- og industrifag, det vill säga just de områden där arbetsgivare rapporterar betydande brist. Även bygg- og anleggsteknikk, elektro og datateknologi, restaurant- og matfag samt salg, service og reiseliv har god belägning.

Fagskolorna, och i synnerhet Fagskolen Viken, förstärker denna struktur genom ett brett utbud av kortare vidareutbildningar inom teknik, industri, bygg, hälso- och omsorgsyrsken samt ledarskap. Det ger goda förutsättningar att kompetensutveckla redan yrkesverksamma i takt med att kraven på formell kompetens och specialisering ökar. Samtidigt visar de höga sök- og fyllnadsgraderna att kapaciteten i flera utbildningar redan är hårt utnyttjad. Det kan göra det svårt att snabbt skala upp utbildningsvolymerna i samma takt som behoven växer.

5.3 Perspektiv från aktörer i regionen

De intervjuade aktörerna betonar vikten av ett tätare samspel mellan utbildning och arbetsliv, där yrkesutbildningarna utgör en avgörande länk för regionens framtida kompetensförsörjning. Både i Fyrbodalen og Østfold ses yrkesutbildningarna som en strategisk resurs, men också som ett system som står under press. Kapaciteten upplevs som otillräcklig inom flera nyckelområden, framför allt industri, teknik, bygg og vård, där efterfrågan på utbildad personal växer snabbare än utbildningsplatserna. Aktörerna beskriver dock att utmaningarna ser olika ut på de två sidorna av gränsen. I Fyrbodalen handlar det både om brist på utbildningsplatser inom vissa tekniska områden og om svårigheter att rekrytera tillräckligt många elever till industrirelaterade program. I Østfold är söktrycket mycket högt og platserna i stort sett fyllda, särskilt inom vård, teknik og industri.

Ett återkommande tema är bristen på praktik- og lärlingsplatser, som enligt många aktörer utgör den största flaskhalsen i systemet. Företag vill gärna ta emot elever, men saknar ibland resurser eller handledarkompetens för att göra det på ett strukturerat sätt. Samtidigt uttrycks en oro för att dagens utbildningar inte alltid speglar arbetslivets snabba tekniska og digitala förändringar. Flera efterfrågar därför mer flexibla utbildningsformer för vuxna, kortare kompletteringsutbildningar og bättre möjligheter att kombinera arbete og studier.

I Fyrbodalen framhålls behovet av att öka yrkesutbildningarnas attraktionskraft bland unga, bland annat genom att tydligare visa vilka karriärvägar yrkesutbildning kan leda till. Samverkan mellan skola og näringsliv lyfts som en framgångsfaktor, med exempel som

Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege, där företag och utbildningsanordnare gemensamt planerar innehåll och praktik.

I Østfold beskrivs fagskolorna som en stark tillgång i det norska systemet. De erbjuder yrkesverksamma möjligheter till vidareutbildning och specialisering, men flera aktörer efterfrågar fler korta utbildningar inom områden som digitalisering, energiomställning och ledarskap. En del ser även behov av bättre övergångar mellan gymnasiala yrkesutbildningar och fagskoleutbildning, så att studenter lättare kan bygga vidare på sin kompetens.

Gemensamt för båda delregionerna är synen på utbildningssystemet som en strategisk del av regionens utvecklingskraft. Många aktörer betonar potentialen i att utveckla gränsöverskridande lösningar, till exempel delade lärlingsplatser, gemensamma kursmoduler, digitala utbildningar och tydligare system för validering av yrkeskompetens över nationsgränsen. En sådan samordning skulle enligt flera kunna bidra till att bättre utnyttja den samlade utbildningskapaciteten i Fyrbodal–Østfold och minska gapet mellan utbildning och arbetsliv.

5.4 Samlad analys av utbildningsutbud

Genomgången visar att Fyrbodal och Østfold har starka, men delvis olika, strukturer för yrkesutbildning. I båda regionerna väljer många unga yrkesinriktade program, och vuxna har tillgång till kompletterande vägar genom Yrkesvux respektive gymnasial vuxenutbildning och fagskolor. Utbudet är på båda sidor tydligt inriktat mot välfärdssektorn, industrin, byggbranschen och handel, det vill säga samma nyckelbranscher som i kapitel 2 identifierats som centrala för den framtida kompetensförsörjningen.

Samtidigt framträder olika balansproblem. I Fyrbodal är utbudet brett. Samtliga tolv nationella yrkesprogram finns representerade och närmare hälften av eleverna antas till ett yrkesprogram, vilket är avsevärt högre än riksgenomsnittet. Vuxenutbildningen är dessutom tydligt profilerad mot vård och omsorg, barn och fritid, fordon och transport, industri samt bygg och anläggning, som tillsammans samlar merparten av de inskrivna inom Yrkesvux. Strukturen ligger därmed nära de bristyrken som identifierats på arbetsmarknaden. Samtidigt är vissa gymnasiala yrkesprogram underdimensionerade i förhållande till behoven, exempelvis industritekniska utbildningar och el- och energirelaterade utbildningar som både har en lägre andel platser än Skolverkets rekommendation och relativt få studieplatser i absoluta tal. Detta kan bli en flaskhals för industrins och energiomställningens långsiktiga kompetensförsörjning.

En annan tydlig utmaning i Fyrbodal är fyllnadsgraden. Flera yrkesprogram har relativt låg beläggning trots att de leder till bristyrken. Vård- och omsorgsprogrammet har en

fyllnadsgrad på cirka 73 procent och fordons- och transportprogrammet omkring 63 procent, medan mer tekniska utbildningar som el- och energiprogrammet samt industritekniska programmet ligger mycket högt, nära full beläggning. Det innebär att regionen både har utbildningar som inte utnyttjas fullt ut inom kritiska välfärdsyrken och program där efterfrågan från eleverna ligger nära eller över kapacitet. Sammantaget tyder detta på att utmaningen i Fyrbodalen i hög grad handlar om att stärka rekryteringen till vissa yrkesområden och att bättre styra utbildningsvolymerna mellan programmen, snarare än att det saknas ett formellt utbud.

Østfold uppvisar ett delvis omvänt mönster. På gymnasial nivå är utbudet geografiskt mer koncentrerat. Endast hälften av kommunerna har egna yrkesutbildningsprogram, vilket innebär längre pendling för många elever. Samtidigt är systemet starkt utnyttjat där det finns. Söktrycket är högt, särskilt inom helse- och oppvekstfag och teknologi- och industrifag, och den genomsnittliga fyllnadsgraden för yrkesprogram ligger omkring 90 procent eller högre. Inom teknologi- och industrifag och salg, service och reiseliv antas till och med fler elever än det formella antalet platser. Det innebär att Østfold i högre grad än Fyrbodalen lyckas fylla de utbildningar som svarar mot bristyrken, men också att möjligheterna att skala upp kapaciteten snabbt är begränsade när trycket redan är mycket högt.

På eftergymnasial nivå kompletteras de svenska yrkeshögskoleutbildningarna i Fyrbodalen och de norska fagskoleutbildningarna i Østfold varandra, men med olika profil. Fyrbodalen har ett antal yrkeshögskoleutbildningar, framför allt koncentrerade till Uddevalla, Trollhättan, Vänersborg och några mindre orter, som ger fördjupad kompetens inom teknik, IT, vård, ekonomi och hantverk. Utbudet är dock relativt begränsat i volym och geografiskt koncentrerat. I Østfold spelar i stället fagskolorna, särskilt Fagskolen Viken, en mycket framträdande roll. De erbjuder ett brett spektrum av utbildningar inom teknik, industri, bygg, vård, pedagogik och ledarskap och har höga sök- och fyllnadsgrader. Detta ger goda möjligheter att vidareutbilda yrkesverksamma, men kapaciteten är redan hårt utnyttjad i många av de mest efterfrågade utbildningarna.

Kopplat till kompetensbehoven i kapitel 2 framträder därför delvis olika riskbilder. I Fyrbodalen finns en risk att viktiga utbildningar, särskilt inom vård och omsorg, inte fylls trots att arbetsmarknaden signalerar brist, medan tekniska och industriella utbildningar är för få till antalet. I Østfold är matchningen mellan ungdomars val och arbetsmarknadens behov starkare, men kapaciteten inom både gymnasiala yrkesprogram och fagskolor är så högt utnyttjad att det kan bli svårt att möta en snabbt växande efterfrågan på kort sikt. Inom handel och service är situationen mer osäker på båda sidor, eftersom digitalisering och förändrade konsumtionsmönster gör det svårare att bedöma den långsiktiga efterfrågan på traditionella handelsyrken.

Ur ett gränsregionalt perspektiv finns tydliga kompletterande styrkor. Fyrbodal har en stor volym på gymnasial nivå, en stark vuxenutbildning via Yrkesvux och kompletterande yrkeshögskoleutbildningar. Østfold har ett välfyllt system för gymnasiala yrkesprogram och en utvecklad fagskolestruktur för vidareutbildning. Tillsammans skapar detta goda förutsättningar att se yrkesutbildning och kompetensutveckling som ett gemensamt ekosystem där kapacitet, inriktning och praktikplatser kan planeras mer samlat över gränsen.

För att möta de långsiktiga kompetensbehoven pekar analysen mot tre centrala utvecklingsområden. För det första behöver utbildningsvolymerna inom vård, teknik, industri och bygg stärkas ytterligare, både genom fler platser och genom ökad rekrytering till program med låg fyllnadsgrad. För det andra behöver tillgången till praktik- och lärlingsplatser säkras och utvecklas, eftersom dessa i praktiken utgör den trånga sektorn i båda systemen. För det tredje finns en tydlig potential i gemensamma gränsöverskridande lösningar, till exempel delade utbildningsmoduler, digitala kurser, brobyggande vidareutbildningar och strukturerad validering av yrkeskompetens. En sådan samordning skulle kunna bidra till att bättre utnyttja den samlade utbildningskapaciteten i Fyrbodal och Østfold och minska gapet mellan utbildningsutbud och arbetslivets behov i hela gränsregionen.

OXFORD RESEARCH

Oxford Research är ett nordiskt konsultföretag med verksamhet i Sverige, Danmark, Norge, Finland, Lettland och Belgien (Bryssel). Våra kunder finns på både den nationella, nordiska och europeiska marknaden. Vi är specialiserade på samhällsvetenskapliga analyser, utvärderingar och strategier. Regional utveckling och välfärd är våra huvudsakliga fokusområden.

Läs mer på vår hemsida oxfordresearch.se.