

Kompetensbehov på arbetsmarknaden i Fyrbodal

14 kommuner samverkar för hållbar utveckling



Fyrbodals
kommunalförbund



Jobbläget

**Prognosen
för 2035**

Slutsatser

**Påverkande
trender**

Innehåll

4	Arbetsmarknaden i Fyrbodalen
9	Bygg och fastighet
12	Transport
18	Livsmedel
20	Gröna näringar
23	Skola och pedagogik
26	Teknik och tillverkning
29	Vård och omsorg
32	El, energi, installation
35	Handel
37	IT
40	Matchningsdilemmat

Arbetsmarknaden i Fyrbodal

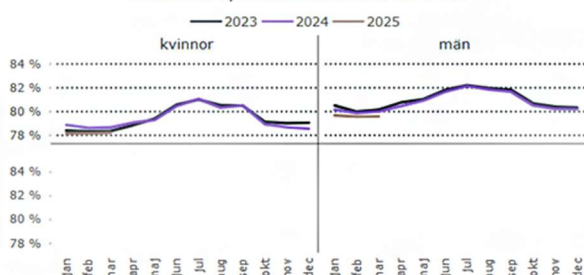
Västra Götalandsregionen har ett regionalt utvecklingsuppdrag. En uppgift handlar om att beskriva vilka kompetensbehov som finns i Fyrbodal och det görs tillsammans med Fyrbodals kommunalförbund och grunden är en gemensam avsiktsförklaring.

Status för Fyrbodal per 2025-03 för 20-64 år

● Sysselsatta ● Arbetslösa ● Studerande ● Pensionärer ● Sjuka ● Övriga



Status för Fyrbodal över tid för 20-64 år



Sysselsättning

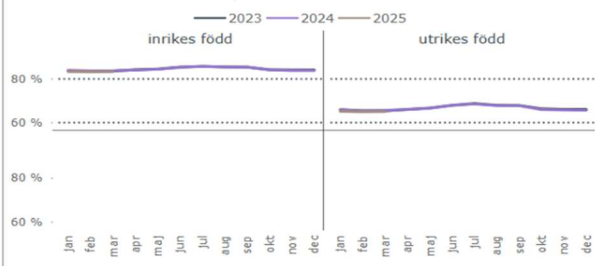
Fyrbodal sysselsättningsgrad är 79,5% jämfört med rikets 69,1%. De senaste åren har sysselsättningskillnaderna mellan inrikes och utrikes födda minskat. Skillnaderna är dock fortsatt stora. Sysselsättningsgraden mellan män och kvinnor har också minskat över tid.

Status för Fyrbodal per 2025-03 för 20-64 år

● Sysselsatta ● Arbetslösa ● Studerande ● Pensionärer ● Sjuka ● Övriga



Status för Fyrbodal över tid för 20-64 år



Pendling

Fyrbodals kommuner har varierande pendlingsmönster när dag- och nattbefolkning jämförs. Utpendlarna har generellt mer avancerade yrken än de som bor och arbetar i länet eller pendlar in till länet för att arbeta. Regionens egen arbetsmarknad kompletteras med mer avancerade yrken i framför allt Göteborgsregionen

Dagbefolkning | Nattbefolkning

Delregion, kommun
Fyrbodald

Bransch
Alla

Andel av dagbefolkning i Fyrbodald 2025-03

Västra Götaland har många anställda inom tillverkningsindustrin

Vilka typer av branscher som personer jobbar inom speglar den arbetsmarknaden som finns inom regionen. I Västra Götaland är den vanligaste branschen Vård och omsorg för att följas av Tillverkning och juridik, ekonomi, teknik och vetenskap.

Majoriteten sysselsatta inom juridik, ekonomi, teknik och vetenskap finns i Göteborg och Mölndal. Andel i byggbranschen har minskat under 2024

I tabellen kan du se vilka branscher som flest arbetar inom kommunen. I linjediagrammet ser du se hur stor andel som arbetar inom en bransch över tid. Du måste välja en bransch för att ändra värdet.

Kommun	Antal	Förändring sedan ett år
Orust	4 985	37
Strömstad	6 362	36
Vänersborg	14 334	36
Dals-Ed	2 051	5
Mellerud	3 221	4
Tanum	4 879	-8
Sotenäs	3 549	-40
Lysekil	5 703	-42
Bengtsfors	3 644	-45
Uddevalle	25 315	-58
Munkedal	3 517	-86
Ämål	4 514	-91
Trollhättan	28 526	-269
Färgelanda	1 869	-294
Totalt	112 469	-815

Andel av dagbefolkning i Fyrbodald

År — 2023 — 2024 — 2025

Toppio branscher efter antal anställda i Fyrbodald 2025-03

Vård & omsorg, socialtjänst	19,4 %
Utbildning	15,3 %
Tillverkning & gruvor	12,0 %
Handel & service	11,9 %
Bygg	8,5 %
Juridik, ekonomi, vetenskap, ...	7,8 %
Civila myndigheter & försvar	5,7 %
Transport & magasin	4,0 %
Kultur, nöje, fritid & servicefö...	3,6 %
Hotell & restaurang	3,3 %

Dagbefolkning | **Nattbefolkning**

Delregion, kommun
Fyrbodald

Bransch
Alla

Andel av nattbefolkning i Fyrbodald 2025-03

Västra Götaland har många anställda inom tillverkningsindustrin

Vilka typer av branscher som personer jobbar inom speglar den arbetsmarknaden som finns inom regionen. I Västra Götaland är den vanligaste branschen Vård och omsorg för att följas av Tillverkning och juridik, ekonomi, teknik och vetenskap.

Majoriteten sysselsatta inom juridik, ekonomi, teknik och vetenskap finns i Göteborg och Mölndal. Andel i byggbranschen har minskat under 2024

I tabellen kan du se vilka branscher som flest arbetar inom kommunen. I linjediagrammet ser du se hur stor andel som arbetar inom en bransch över tid. Du måste välja en bransch för att ändra värdet.

Kommun	Antal	Förändring sedan ett år
Strömstad	6 488	63
Sotenäs	4 045	12
Dals-Ed	2 107	-7
Mellerud	3 917	-16
Bengtsfors	3 807	-47
Tanum	5 842	-47
Lysekil	5 997	-57
Färgelanda	2 878	-65
Munkedal	4 813	-74
Orust	6 932	-81
Vänersborg	18 258	-144
Ämål	5 037	-173
Trollhättan	27 847	-194
Uddevalle	26 660	-230
Totalt	124 628	-1 060

Andel av nattbefolkning i Fyrbodald

År — 2023 — 2024 — 2025

Toppio branscher efter antal anställda i Fyrbodald 2025-03

Vård & omsorg, socialtjänst	18,2 %
Utbildning	13,8 %
Tillverkning & gruvor	12,4 %
Handel & service	11,6 %
Juridik, ekonomi, vetenskap, ...	8,9 %
Bygg	8,5 %
Civila myndigheter & försvar	5,7 %
Transport & magasin	4,0 %
Kultur, nöje, fritid & servicefö...	3,5 %
Hotell & restaurang	3,3 %

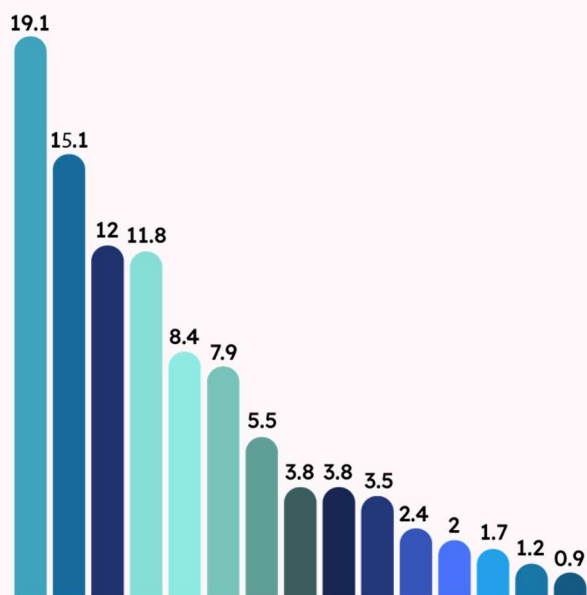
Styrkor

- **Strategiskt läge mellan Oslo och Göteborg.**
- **Fyra starka områden: Gränsland, Landsbygder, Vattenrike, Trekärnigt centrum.**
- **Starka varumärken: Dalsland, Bohuslän, Trollhättan, Uddevalla, Vänersborg.**
- **Bra tillgång till högre utbildning och forskning.**
- **Stort och varierat näringsliv (31 000 företag).**

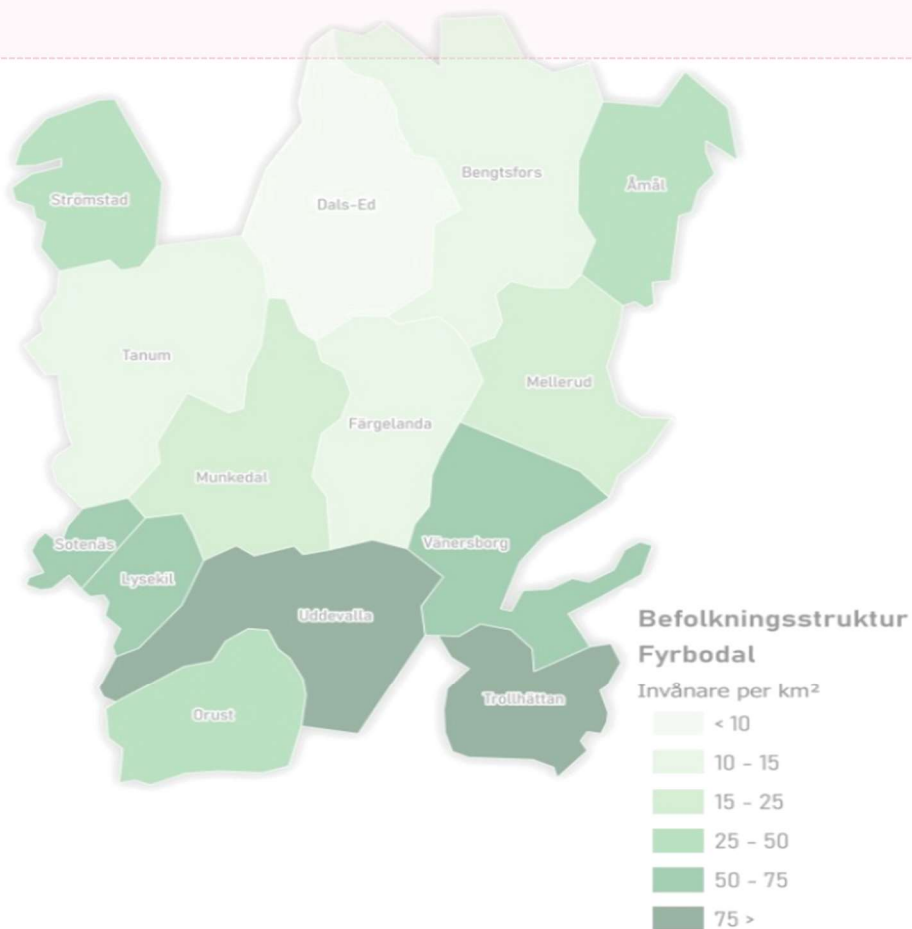
Utmaningar

- **Behöver bättre vägar, järnvägar och kollektivtrafik.**
- **Arbetslösas kompetens matchar inte vad arbetsgivarna efterfrågar**
- **Åldrande och ibland minskande befolkning med färre personer i arbetsför ålder**
- **Ökade behov av vård och omsorg.**
- **Skillnader i jobb och tillgång till service**
- **Könsobalans i val av utbildning och yrken**
- **Sysselsättningsgap mellan inrikes- och utrikes födda**

Topp tio branscher efter antal anställda i Fyrbodal

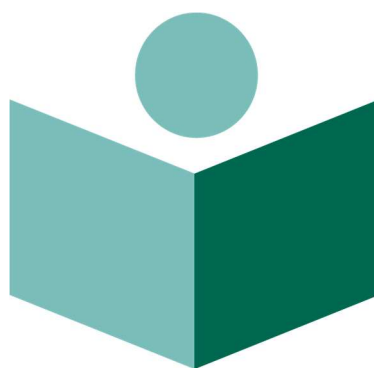
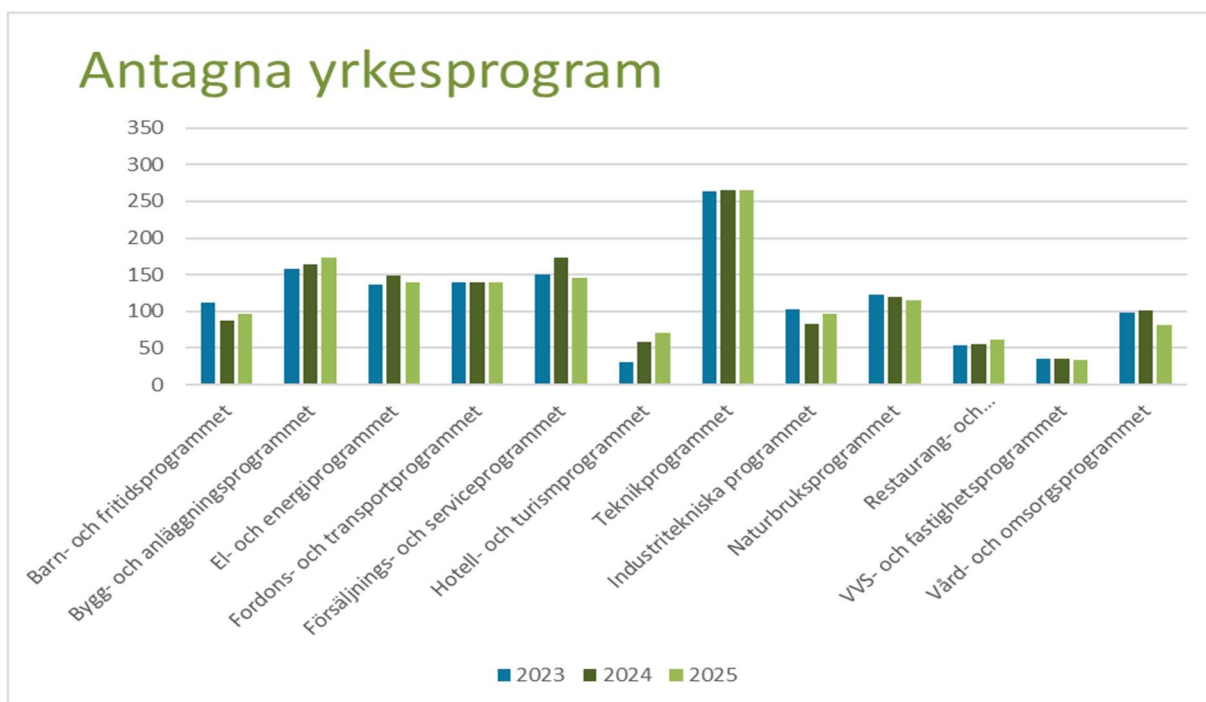
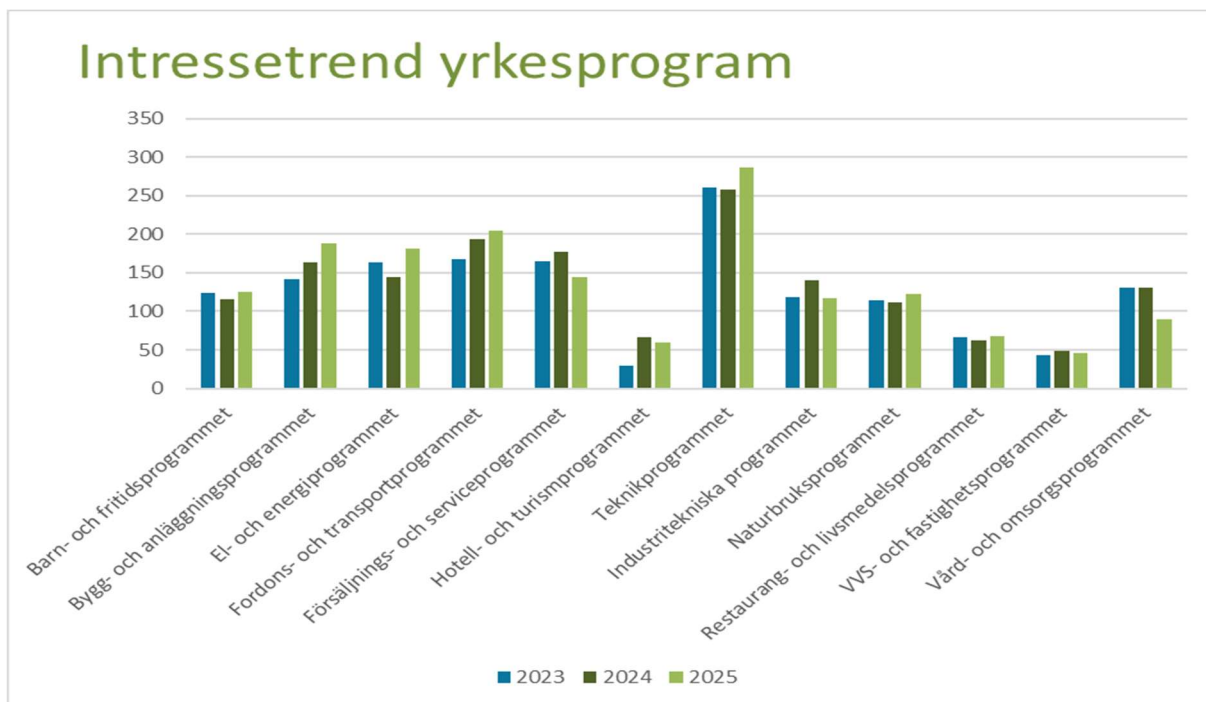


1. Vård & omsorg, socialtjänst – 19,1%
2. Utbildning – 15,2%
3. Handel & service 12,0%
4. Tillverkning & gruvor – 11,8%
5. Bygg – 8,4%
6. Juridik, ekonomi, vetenskap – 7,9%
7. Civila myndigheter & försvar 5,5%
8. Transport & magasinering – 3,8%
9. Kultur, nöje, fritid & serviceföretag – 3,8%
10. Hotell & restaurang – 3,5%
11. Jordbruk, skogsbruk och fiske – 2,4%
12. Fastighet – 2,0%
13. Energi & miljö – 1,7%
14. Information & kommunikation – 1,2%
15. Kreditinstitut & försäkring – 0,9%



Gymnasial utbildning i Fyrbodal

Intressetrenden visar ungdomars söktryck till gymnasieprogram (exl Åmål).



Bygg och Fastighet

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodalen, VGR Analys 2022:45

(Byggutbildning): **Viss brist på arbetskraft**

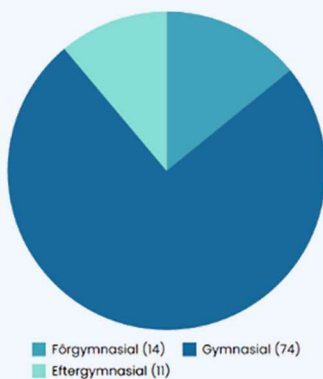
(VVS-utbildning samt utbildning inom drift, underhåll och energiteknik): **Såväl utbud som efterfrågan väntas öka**

Jobbläget inom området

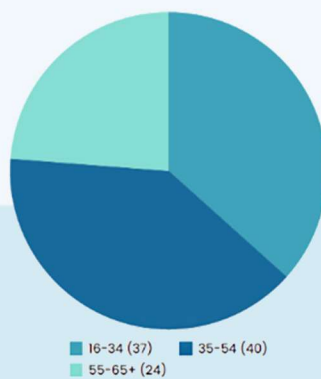
Byggbranschen

Antal förvärvsarbetande i byggbranschen i Fyrbodalen: **10 450** personer

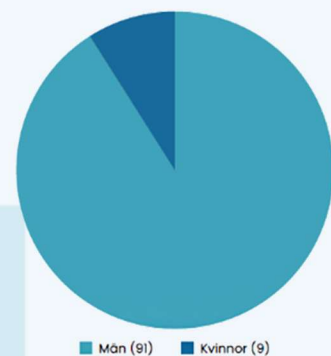
Utbildningsnivå



Åldersfördelning

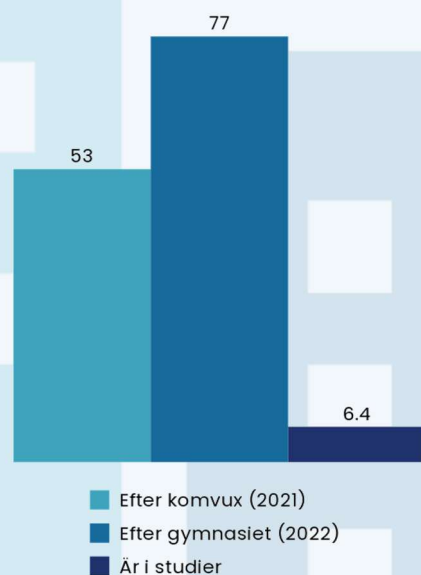


Könsfördelning



Etableringsgrad

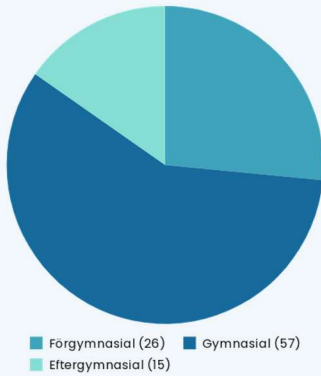
- Etableringsgrad komvux 2021: 53%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter Avslutade studier: 77%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 6,4%



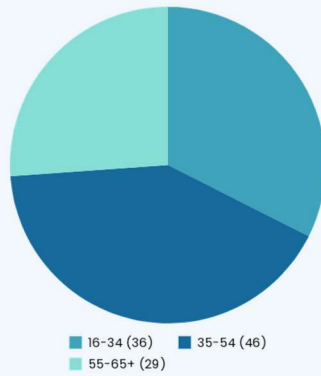
Fastighet

Antal förvärvsarbetande inom fastighetservice i Fyrbodalen: **2020** personer

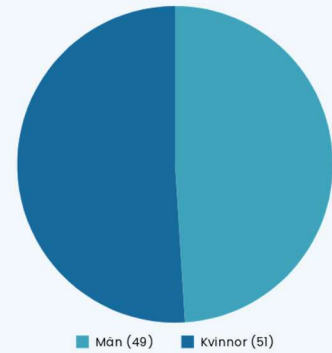
Utbildningsnivå



Åldersfördelning

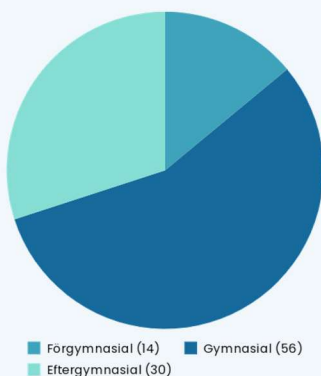


Könsfördelning

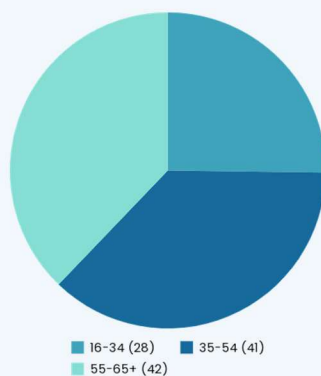


Antal förvärvsarbetande inom fastighetsverksamhet i Fyrbodalen: **2080** personer

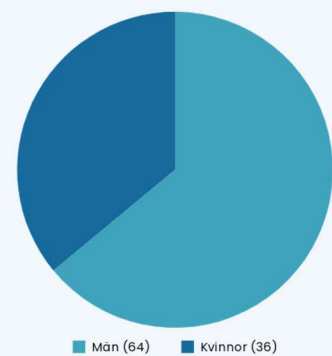
Utbildningsnivå



Åldersfördelning

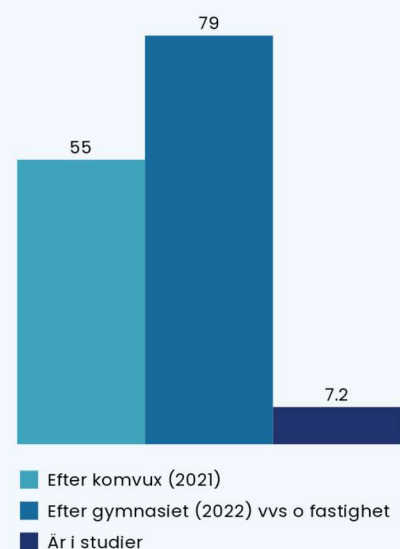


Könsfördelning



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 55%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 79%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 7,2%



Matchningsgrad

Av de med utbildning inom byggbranschen är 72,2% matchade

Av de med utbildning inom fastighetsbranschen är 66,2% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Urbanisering, infrastruktur och bostadsbrist**
Storskaliga projekt (ex. Västlänken, NATO-inträde, bostadsbyggande) skapar långsiktig efterfrågan på kompetens inom byggnation och fastighetsskötsel.
- **Hållbarhet, energi och klimatkompetens**
Grön omställning, EU-direktiv (till exempel CSRD) och energikrav driver behovet av kompetens inom miljö, återbruk, energiteknik, styr- och reglerteknik.
I fastighetssektorn efterfrågas kurser i hållbarhetsredovisning, energioptimering och fastighetsautomation.
- **Digitalisering och AI**
Både bygg- och fastighetssektorn påverkas av teknisk utveckling, till exempel behov av:
 - BIM-samordning
 - digitala verktyg för styrning och underhåll, samt konstruktionskompetens
 - dataanalys från sensorer i fastighetssystem
- **Rekryteringsbehov**
Det råder akut brist på yrkeskunniga inom plåtslageri, mureri, betong, asfalt, ställningsbyggande och maskinföraryrken.
Minskad tillgång på utländsk arbetskraft försvårar rekrytering inom bygg
Anläggningsbranschen är stabil även i lågkonjunktur – ger långsiktigt personalbehov.
Stort kompetensbehov inom fastighetsbranschen – särskilt fastighetsskötsel.

Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Utbildningar måste bli mer flexibla och förankrade i verkligheten**
Både gymnasie- och YH-utbildningar behöver anpassas till aktuella branschkrav.
För fastighet: mer fokus på teknik, hållbarhet och social kompetens.
För bygg: integrera BIM, digitalisering och klimatfrågor redan på gymnasienivå.
- **Det behövs både korta och långa utbildningar**
Korta kurser är viktiga för att kompetensutveckla redan anställda, särskilt inom miljö/klimatpåverkan, teknik, hållbarhetsredovisning, energioptimering, styrteknik, Längre utbildningar behövs för nyrekrytering för till exempel fastighetsförvaltare, byggnadsingenjörer och anläggningstekniker.
Kompetens inom sensor- och datastyrd fastighetssystem efterfrågas.
- **Företagen behöver stöd för att ta emot arbetslösa**
Handledarinsatser och språkstöd kräver resurser.
Ekonomisk kompensation efterfrågas för att kunna ge praktik och vägledning.
- **Stora pensionsavgångar**
Både bygg- och fastighetsbranschen står inför generationsväxling, vilket ökar trycket på utbildningssystemet att fylla på med ny kompetens.
- **Ökat söktryck – särskilt till gymnasiet**
Intresset för Bygg- och VVS/Fastighetsprogrammen minskar generellt – undantag i Fyrbodalen där söktrycket till bygg ökat.

Transport

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodal, VGR Analys 2022:45

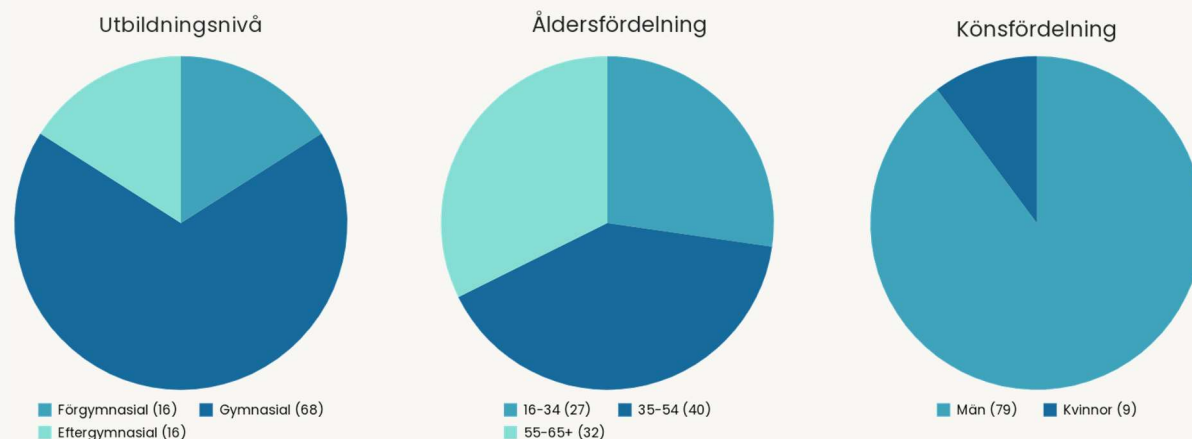
(Fordonsutbildning): **Kraftigt ökad brist**

(Transportutbildning): **Visst överskott** (SCB bedömer fortsatt brist på transportutbildade)

Jobbläget inom området

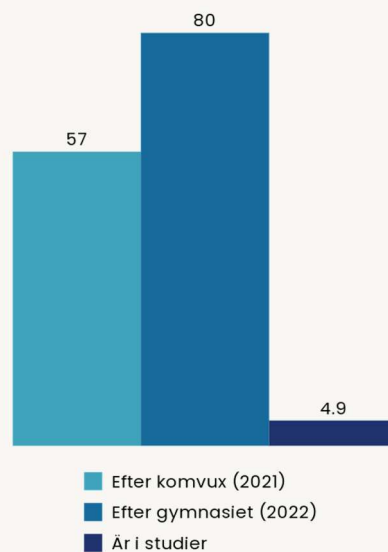
Transport, fordon och logistik

Antal förvärvsarbetande inom transport, fordon och logistik i Fyrbodal: **4600** personer



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 57%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 80%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 4,9%



Matchningsgrad

Av de med utbildning inom transportbranschen är 56,8% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Ökad brist på utbildad personal**
SCB:s prognoser visar risk för fortsatt brist på transportutbildade och en ökande brist på fordonsutbildade fram till 2035.
- **Administrativa hinder för ansökningar**
Sökande faller bort pga. krav på intyg och brist på stöd i ansökningsprocessen, särskilt till vuxenutbildningar.
- **Minskade statsbidrag till yrkesvuxutbildningar**
Yrkesvuxutbildningar mot buss och lastbil minskar pga. oförändrade statsbidrag sedan över 12 år.
- **Teknikskiften och förändringar i sektorn**
Omvandlingen av branschen kräver nya kompetenser, särskilt inom teknik, batterier och eldrift för tunga fordon, men även inom grön logistik. E-handel, AI, drönare och elflyg förändrar transportsektorns framtid.
- **Ökat intresse för budbil som instegsjobb**
Budbilsförare ses som en bra väg in i branschen – med möjlighet till körkortsupptradering till C eller D.
- **Språk som hinder**
Språkutmaningar kan ofta lösas med anpassad kommunikation – många har gymnasiesvenska



Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Utbildningsplatser måste utökas**
Det finns ett starkt behov av att dimensionera upp Fordons- och transportprogrammen både inom gymnasiet och komvux.
- **Matchning mellan efterfrågan och utbud brister**
Existerande prognoser (ex. SCB och Arbetsförmedlingen) anses inte spegla verkliga behov – till exempel baseras SCB:s siffror på åkerianställda istället för YKB-registrerade.
- **Ekonomiska ramar hindrar utbildningsexpansion**
Oförändrade statsbidrag påverkar möjligheten att erbjuda tillräckligt många yrkesutbildningsplatser.
- **Stort rekryteringsbehov inom flera yrken**
Samhällskritisk bransch – kompetensförsörjningen påverkar hela näringslivets flöden. Brist på förare inom buss, taxi, fjärrtransport och lastbil samt mekaniker. Akut brist på yrkeschaufförer, logistik och arbetskraft generellt. Bussförare kan börja köra vid 18 års ålder – öppnar för gymnasieutbildning. Lager och truckförare bedöms ha överskott.
- **Yrkehögskolan behöver utvecklas**
YH bör användas mer för chefsutbildning, mångfald och ledarskap samt teknisk vidareutbildning, särskilt inom el och märkesspecifika tekniker.
- **Uppgradering av kompetens kräver strategier**
Företagen efterfrågar anpassade kortkurser och insatser riktade mot anställda med grundläggande kompetens.
- **Att få jobblöfte ökar söktrycket**
Framför allt inom bussutbildningar är löfte om jobb efter utbildning avgörande för att locka sökande.

Besöksnäringen

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

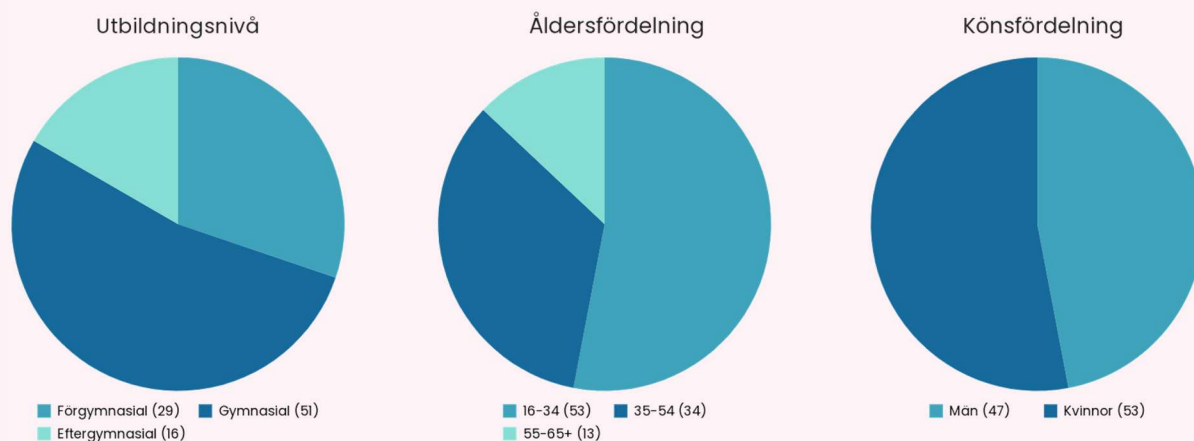
(Restaurang och livsmedelsutbildning): **Risk för påtaglig brist**

(Hotell och turism): Prognos saknas

Jobbläget inom området

Hotell och restaurang

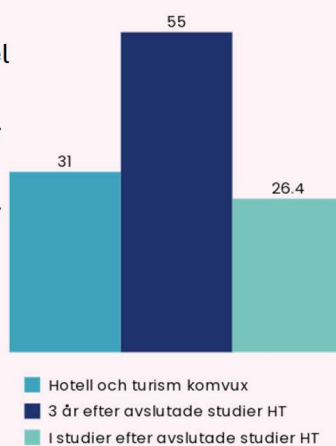
Antal förvärvsarbetande inom hotell och restaurang i Fyrbodals: **4360** personer



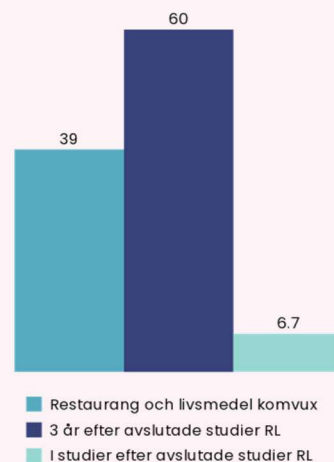
Etableringsgrad

- Etableringsgrad Hotell och turism komvux 2021: 31%
- Etableringsgrad Restaurang och livsmedel komvux 2021: 39%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: HT 55%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: RL 60%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 24,6% HT
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 6,7% RL

Hotell och turism



Restaurang och livsmedel



Matchningsgrad

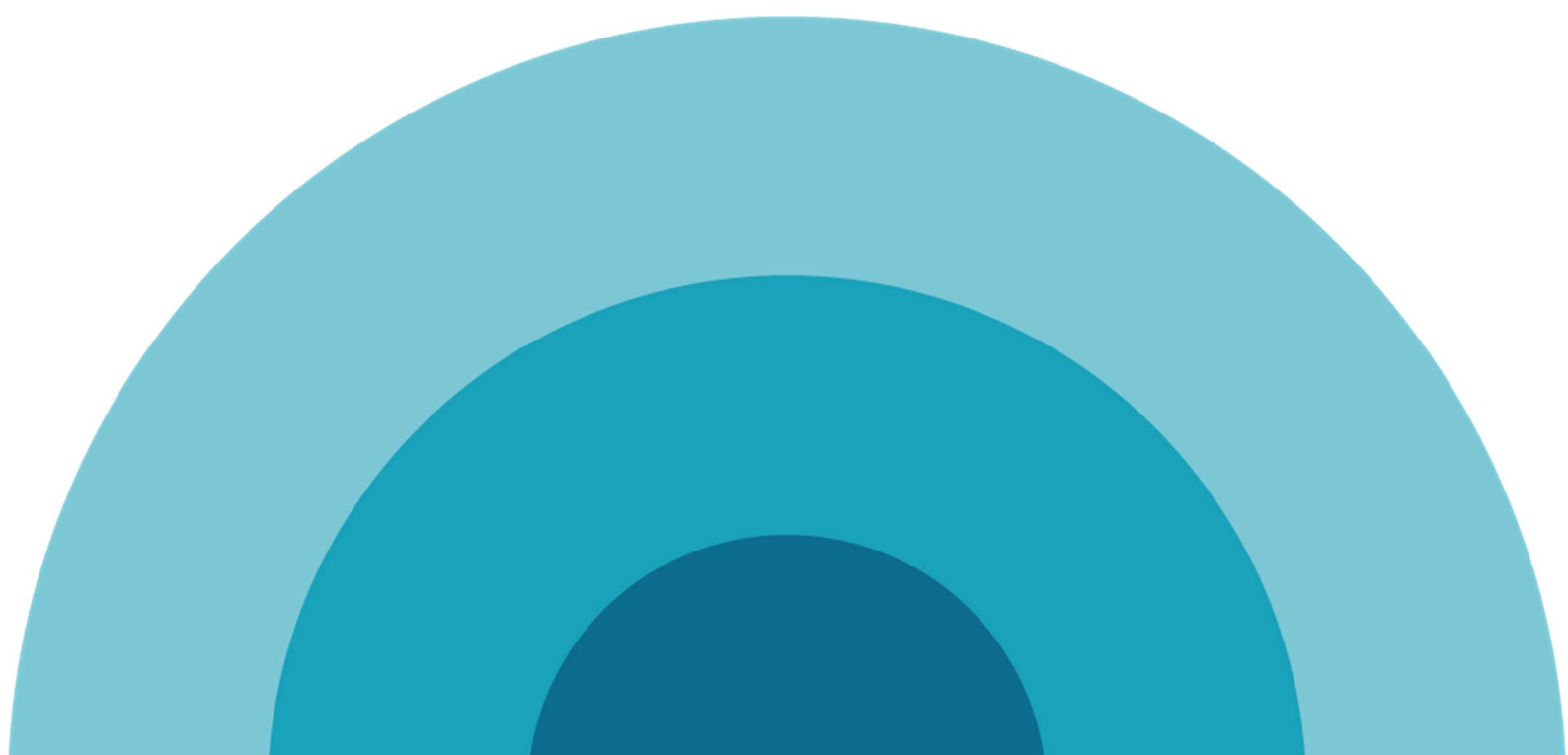
Av de med utbildning inom besöksnäringen är 66,4% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Säsongsvariation påverkar statistik och dimensionering**
Branschen är starkt säsongsbetonad. Skolverkets rekommendationer baseras på etableringsgrad, vilket missgynnar besöksnäringen.
- **Låg behörighet bland sökande till utbildningar**
Många förstahandssökande är obehöriga, vilket leder till tomma utbildningsplatser och brist på examinerad personal.
- **Obalans i utbildningsutbudet**
Göteborg har relativt många utbildningar, medan områden norr om Uddevalla har få – trots potentiellt behov.
- **Brist på kockar och annan yrkesutbildad personal**
Kockar är fortfarande mest efterfrågade. Det råder brist på utbildad personal men även ledare, dock är antalet personer i branschen tillräckligt.
- **Digitalisering och hållbarhet formar nya kompetenskrav**
IT, hållbarhet, säkerhet och sociala medier framstår som framtidskompetenser i branschen.
- **Låg kännedom om yrkeshögskolan (YH)**
Det finns behov av ökad marknadsföring av YH-utbildningar, särskilt korta kurser anpassade för redan yrkesverksamma och som går att kombinera med jobb.
- **Ökat fokus på validering**
Outnyttjad potential i att validera befintlig personal, enligt både arbetsgivare och Arbetsförmedlingen.



Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Utbildningsplatser behöver öka snarare än bibehållas**
Med tanke på att nästan all kompetens kommer från gymnasial nivå, särskilt för kockar och servicepersonal.
 - **Behov av samverkan kring utbildningsinnehåll**
Regionala komvuxpaket bör utformas i samarbete med branschen för att möta arbetslivets behov.
 - **Attraktivitet och rekrytering är en utmaning**
Insatser för att öka intresset för branschen, särskilt från introduktionsprogrammet, behövs. Branschen måste arbeta aktivt med sitt anseende.
 - **YH-utbildningar är viktiga men underutnyttjade**
Branschen vill se fler korta, flexibla kurser snarare än hela program – särskilt inom ledarskap, hållbarhet, säkerhet och sociala medier.
 - **Regionalt anpassade utbildningar och lösningar krävs**
Det finns olika behov beroende på geografi, tillgång till personal, och säsongsvariation. Lokala lösningar (till exempel säsongsanställningar över kommungränser) visar god effekt.
- 

Livsmedel

Jobbläget inom området

Jobbläget är svårbedömt då statistik och underlag saknas.

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodal, VGR Analys 2022:45

(Restaurang- och livsmedelsprogrammet) Risk för påtaglig brist

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

Ävsaknad av relevanta utbildningsinriktningar

- Det finns ingen gymnasieutbildning direkt inriktad mot kött, chark eller livsmedelsteknik.
- Programmet Restaurang och Livsmedel är för fokuserat på restaurangnäringen, vilket inte motsvarar industrins behov.
- Processoperatörsutbildningarna på gymnasiet är allmänna – de leder sällan till anställning inom livsmedelsindustrin utan i stället till andra branscher.

Brist på livsmedelsspecifik kompetens

- Många som examineras från processteknisk utbildning saknar baskunskaper i livsmedelssäkerhet, hygien och hälsa, vilket är avgörande i branschen.
- Branschen efterfrågar att livsmedelsinriktning införs i processtekniska utbildningar, både på gymnasie- och YH-nivå.

Svårigheter med rekrytering och lönsamhet

- Företagen har svårt att hitta rätt kompetens och använder sällan Arbetsförmedlingen som kanal, vilket gör rekryteringsstatistik missvisande.
- Lönsamhetsproblem i branschen, till exempel p.g.a. ökade kostnader och konsumenters minskade köp av dyrare varor (som fisk), försvårar investeringar i personal.

Regionala skillnader i utbildningsutbud

- YH-utbildningar är ojämnt fördelade i Västra Götaland – Göteborgsregionen får betydligt fler platser än andra delar, till exempel Fyrbodal eller Skaraborg. Detta påverkar branschens möjlighet att anställa lokalt.

Ökat behov av samverkan mellan skola och industri

- Det behövs fler APL- och LIA-platser (praktik) inom livsmedelsindustrin, vilket kan öka intresset bland studerande.
- Företagen upplever det svårt att få gehör hos utbildningsanordnare – trots att dialog finns, saknas ofta konkret framdrift.

Bageri och konditori – ett positivt undantag

- Här finns lyckade exempel, bland annat en YH-utbildning i Göteborg som bedöms ha hög kvalitet och där examinerade snabbt kommer i arbete.

Vad kan vi dra för slutsatser?

Kompetensbrist är ett strukturellt problem

- Branschen har ett akut och växande behov av yrkesutbildad personal inom livsmedelsområdet.
- Nuvarande utbildningar producerar inte rätt kompetensprofil.

Utbildningarnas inriktning måste moderniseras

- Det finns behov av att anpassa och inrikta utbildningar specifikt mot livsmedelsindustrin, särskilt inom processteknik.
- Branschen vill påverka innehållet i utbildningar mer direkt, särskilt inom YH-systemet där det finns större möjligheter till inflytande.

Livsmedelsinriktning bör införas i processteknik

- Både på gymnasienivå och YH-nivå behövs en särskild livsmedelsgren inom processteknik för att möta branschens kvalitetskrav och arbetsmiljöstandarder.

Statistik från AF speglar inte verkligheten

- Branschen använder andra rekryteringsvägar än Arbetsförmedlingen, vilket gör att AF:s prognoser riskerar att vilseleda planeringen av utbildningsplatser.

Behov av helhetssyn på utbildning och arbetsliv

- Branschen efterlyser bättre koordinering mellan utbildningsanordnare, arbetsgivare och myndigheter.
- Det krävs systematisk samverkan kring marknadsföring av yrken, matchning, praktikplatser och arbetsplatsanknuten utbildning.

Lokala initiativ måste lyftas och skalas upp

- Exempel som samarbetet i Skaraborg mellan företag och Campus Västra Skaraborg kring kurser i livsmedelssäkerhet är lovande, men behöver få större spridning.



Gröna näringar, jord, skog-och vattenbruk

Prognos inför 2035

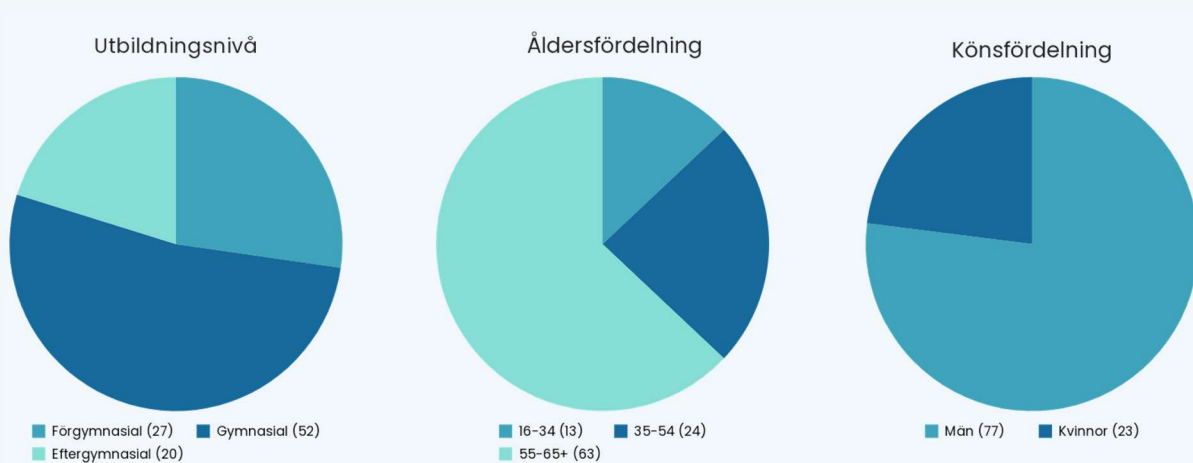
Utbildnings-och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

(Naturbruksprogrammet): **Marginell brist**

Jobbläget inom området

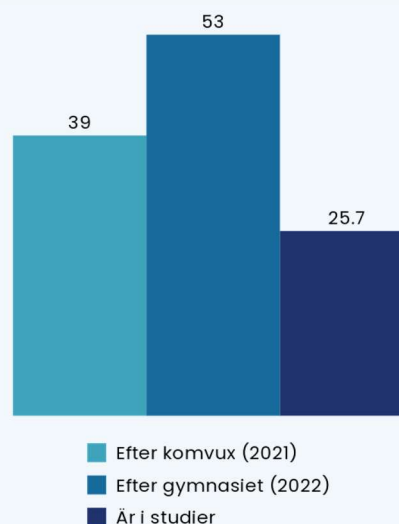
Jord-, Skogs- & vattenbruk

Antal förvärvsarbetande inom jord-, skogs- och vattenbruk inkl. jakt och fiske i Fyrbodals: **3180** personer



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 39%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 53%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 25,7%



Matchningsgrad

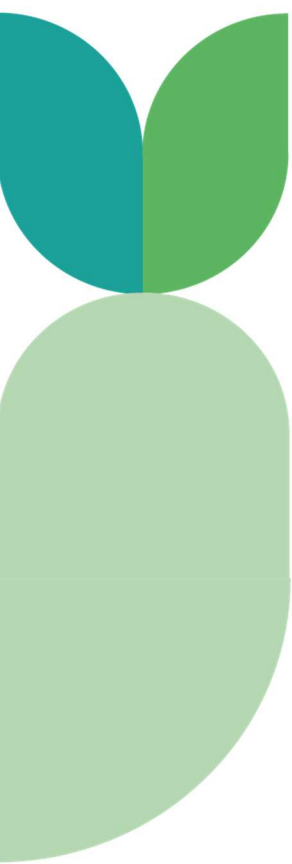
Av de med utbildning inom gröna näringar är 60,7% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Ökat intresse för naturbruksprogrammen**
Det sker en viss ökning i antalet sökande till naturbruksprogram på gymnasiet och till yrkesprogram i stort, vilket är positivt för kompetensförsörjningen.
- **Lägre betygsnivåer bland sökande**
Trots ökat intresse har elever ofta lägre förkunskaper, vilket kräver mer resurser för att de ska klara utbildningen – särskilt inom komvux.
- **Bristande förståelse från branschen kring utbildningarnas innehåll**
Arbetsgivare har ibland orealistiska förväntningar på vad elever kan efter avslutad utbildning. Det kräver tydligare dialog mellan utbildning och bransch.
- **Begränsad tillgång till komvux**
Kommunernas ekonomi påverkar antagningen kraftigt – många sökande till komvux får avslag, vilket leder till minskad arbetskraft i sektorn.
- **Statistiska underlag speglar inte verkliga behov**
Skolverkets och SCB:s statistik upplevs som missvisande. Särskilt problemet med att hela naturbrukssektorn bedöms som helhet, trots att olika inriktningar har olika behov (ex. låg efterfrågan inom djurvård påverkar bedömningen för hela sektorn).
- **Stort beroende av arbetskraftsinvandring**
Särskilt inom skog och trädgård sker rekrytering ofta direkt från utlandet. Branschen oroas över hur framtida regler, till exempel krav på minimilön, ska hanteras.
- **Säsongbundenhet påverkar rekrytering och APL**
Inom trädgård är det svårt att hitta lämpliga APL-platser eftersom praktiken måste matcha säsongstoppar. Trädgård har liten betydelse för rekrytering till lantbruk.
- **Utbildningsansökningar avslås trots behov**
Många YH-ansökningar inom till exempel trädgård avslås av Myndigheten för yrkeshögskolan trots tydligt behov. Processen upplevs som svår.
- **Behov av lokal anpassning och flexibilitet**
Branschen lyfter behovet av att framtida YH-strategier inkluderar både stora och små/lokala aktörer, för att möta verkliga behov i olika delar av regionen.
- **Självförsörjning och beredskap får ökad tyngd**
Frågan om långsiktig livsmedelsberedskap och självförsörjningsgrad växer i betydelse. Det kräver säkrad kompetens längs hela livsmedelskedjan.

Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Naturbruksutbildningens relevans ökar**
Den gröna sektorns betydelse för beredskap och självförsörjning stärker behovet av utbildade inom jordbruk, skog, trädgård och livsmedel.
- **Bättre samverkan krävs mellan skola och arbetsliv**
För att elever ska få realistiska förväntningar och arbetsgivare att förstå utbildningsnivån, krävs tätare kontakt och gemensam förståelse.
- **Missvisande statistik riskerar att strypa viktiga utbildningar**
Statliga underlag som inte speglar arbetsmarknadens faktiska behov påverkar negativt beslut om dimensionering och finansiering.
- **Stort behov av att säkra vuxenutbildningen**
Kommvux spelar en nyckelroll, men antalet platser minskar pga. kommunala budgettramar. Det krävs nationella lösningar och ökad finansiering.
- **Yrkehögskolan måste bli mer tillgänglig och flexibel**
Fler utbildningar måste godkännas där efterfrågan finns – även inom trädgård och skog. En bättre dialog med MYH efterfrågas.
- **Kompetensförsörjning är en beredskapsfråga**
Frågan om vem som har ansvar för kompetensförsörjningen i kristid är fortfarande otydlig. Behovet av att klargöra ansvar och mandat är stort i den nationella livsmedelsstrategin.
- **Behov av helhetssyn**
Utbildning, arbetsmarknad och politik måste samverka för att säkra tillgång till kompetens som bidrar till hållbar matproduktion och krisberedskap.



Skola och pedagogik

Prognos inför 2035

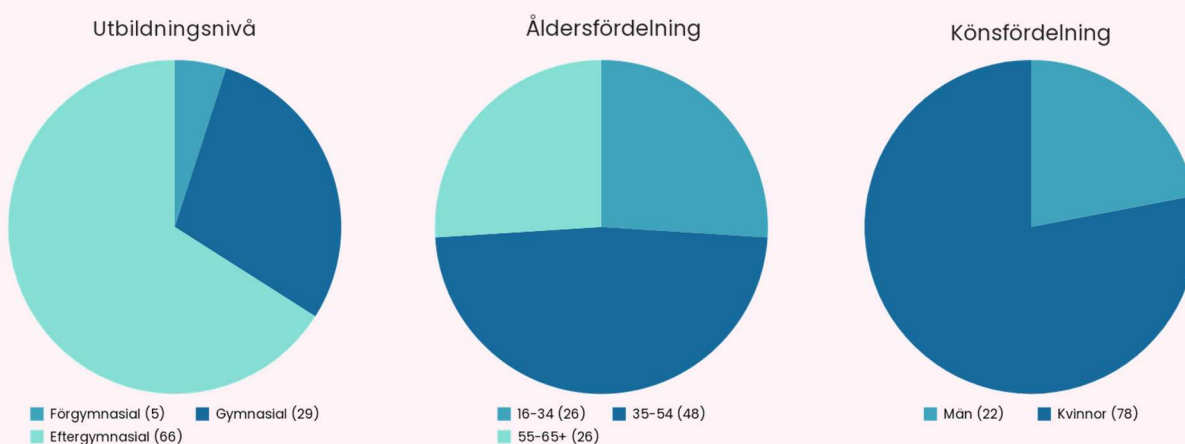
Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

(Barn- och fritidsprogrammet) **Tillgång och efterfrågan ökar**

Jobbläget inom området

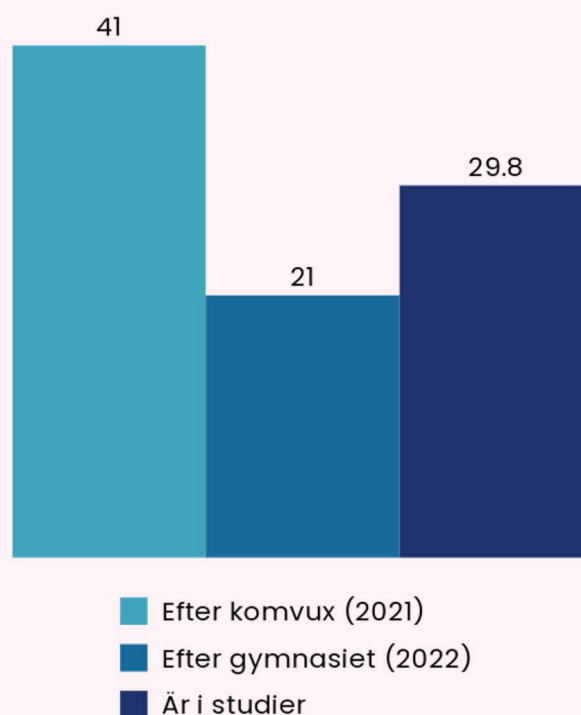
Skola

Antal förvärvsarbetande inom skola i Fyrbodals: **14 240** personer



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 41%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 21%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 29,8%

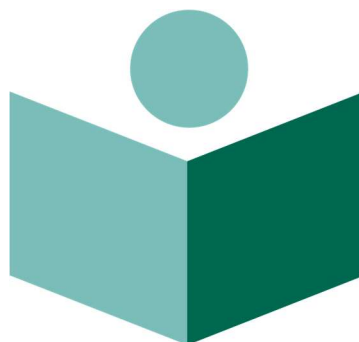


Matchningsgrad

Av de med utbildning inom utbildningsbranschen är 77,7% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Demografisk förändring – färre barn**
Minskande barnkullar leder till minskat elevunderlag och nedläggning av förskoleavdelningar, vilket påverkar behovet av barnskötare och annan skolpersonal.
- **Stora pensionsavgångar bland förskolelärare**
Bristen på utbildade förskolelärare väntas öka, vilket kan öka behovet av utbildade barnskötare som komplement i verksamheten.
- **Ökad efterfrågan på validering och vidareutbildning**
Många i skolans verksamhet saknar formell utbildning. Det finns ett behov av att validera befintlig kompetens, särskilt inom barnskötar- och elevassistentyrken.
- **Brist på elevassistenter inom anpassad skola**
Målgruppen växer och efterfrågan på stödpersonal med kombinerad kompetens (barn- och fritid + vård och omsorg) ökar.
- **Lågt intresse bland unga för skola som arbetsplats**
Ungdomsbarometern visar att få elever ser skolan som en framtida arbetsplats. Det krävs mer systematisk studie- och yrkesvägledning från tidiga skolår.
- **Behov av fler skolsociala resurser**
Ökad efterfrågan på socialpedagoger och andra professioner som kan avlasta lärarnas arbete, särskilt inom särskilda undervisningsgrupper och fritidsverksamhet.
- **Otydliga karriärvägar och låg attraktivitet i vissa yrken**
Yrkesroller som lärarassistent saknar tydliga utbildningskrav, vilket gör det svårt att motivera YH-utbildningar. Samtidigt diskuteras möjligheter till yrkesväxling inom sektorn.
- **Komplex dimensionering inom komvux**
Förslag på att erbjuda kombinerade utbildningar (till exempel barnskötare + elevassistent) som ger flexibilitet beroende på arbetsmarknadens behov.
- **Konkurrens om kockar**
Skolan har svårt att rekrytera kockar, som också efterfrågas av andra sektorer som restaurang och äldreomsorg.
- **Utbildningsplatser på YH-nivå avslås ofta**
Inga utbildningar inom pedagogik och undervisning (förutom trafiklärare) beviljades i senaste ansökningsomgången till MYH – trots identifierade behov.



Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Behov av kompetenshöjning och flexibilitet inom komvux**
Skolor och kommuner ser ett behov av att erbjuda kombinerade utbildningar som gör det möjligt för personal att växla roller mellan exempelvis förskola, fritidshem och särskola.
- **Validering måste användas strategiskt**
Det finns en stor potential att använda validering för att höja kompetensen bland befintlig personal, vilket kan förbättra både kvalitet och arbetskraftstillgång.
- **Större satsning på studie- och yrkesvägledning behövs**
Ett mer systematiskt arbete med vägledning krävs, redan från de lägre årskurserna, för att väcka intresse för yrken inom skola och omsorg.
- **YH-utbildningar måste anpassas till reella behov**
Trots stora behov av socialpedagoger, lärarassistenter och specialistbarnskötare avslås många utbildningar. Dialog med MYH måste förbättras.
- **Kurser snarare än långa program efterfrågas**
Kortare kurser efterfrågas för befintlig personal, särskilt inom konflikthantering, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), AI i skolan och språkutveckling.
- **Bristande tydlighet kring roller försvårar kompetensplanering**
Att vissa roller (till exempel lärarassistent) inte kräver utbildning enligt statsbidragssystemet gör det svårare att legitimera behovet av formella utbildningsvägar.
- **Större behov av ledarskapsutbildning inom förskola och måltid**
Utbildningar för ledare (exempelvis köksmästare eller förskolechefer) efterfrågas för att stärka arbetsledning i skolan.



Teknik och tillverkning

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

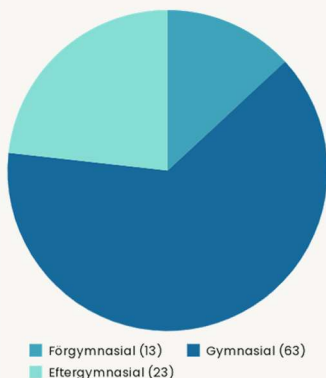
(Industritekniskt program) **Betydande brist på arbetskraft**

Jobbläget inom området

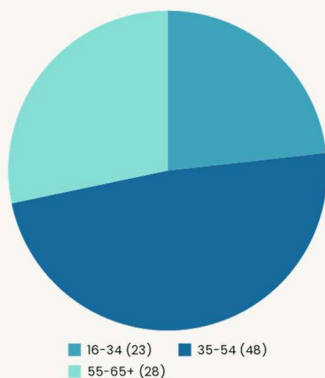
Industri

Antal förvärvsarbetande inom industri i Fyrbodals: **13 440** personer

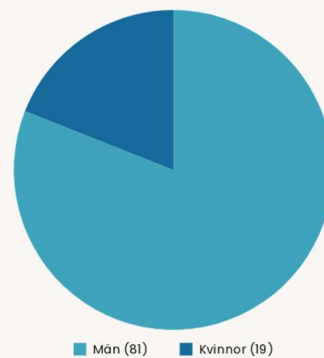
Utbildningsnivå



Åldersfördelning

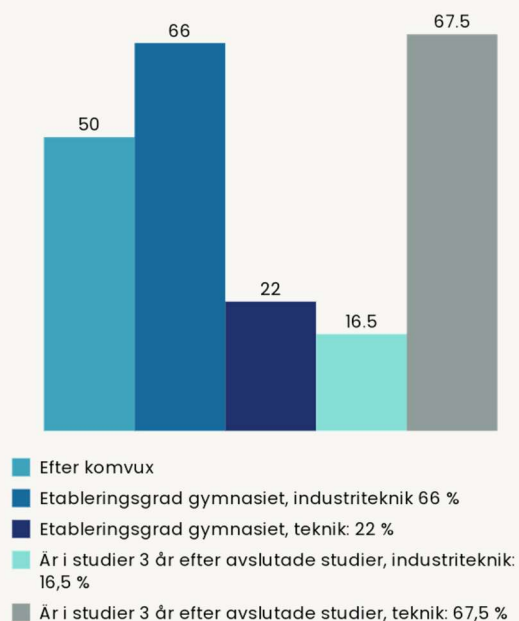


Könsfördelning



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 50%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier, industriteknik: 66%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier, teknik: 22%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier, industriteknik: 16,5%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier, teknik: 67,5%



Matchningsgrad

Av de med utbildning inom industribranschen är 76% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

1. Trender som påverkar kompetensbehovet (påverkar både gymnasial och YH-nivå):

Teknisk utveckling och digitalisering

- Ökad efterfrågan på kompetens inom automation, AI, digitala system, robotisering och dataanalys.
- Industrier efterfrågar tekniker som kan förstå och jobba med avancerade digitala system.
- Fler utbildningar behöver inkludera grundläggande digital kompetens.

Grön omställning och energiomställning

- Omställningen till hållbar produktion kräver ny kompetens inom energi, miljö och resurseffektivisering.
- Ökat behov av el- och energikompetens, särskilt inom automation och installation.
- Elsystemens ökade komplexitet (till exempel systemspänningar över 60V) kräver nya utbildningsinslag.

Demografiska förändringar och pensionsavgångar

- Stora pensionsavgångar inom industrin förväntas till 2035 → akut kompetensbrist inom flera områden.
- Behovet av att ersätta äldre arbetskraft driver efterfrågan på både gymnasial och YH-utbildning.

Lågt söktryck och ojämlig fördelning

- Söktrycket till industritekniska utbildningar varierar kraftigt regionalt (till exempel högt i Skaraborg, lågt i Göteborgsregionen i Fyrbodalen var det 136 sökande till 91 platser).
- Minskande intresse för teknik bland unga, särskilt tjejer – samtidigt som branschen behöver mångfald.

Behov av ny yrkesstruktur och hybridkompetens

- Nya roller kräver kombinerad kunskap: teknik + IT + ledarskap.
- Företag efterfrågar även hybridutbildningar mellan till exempel naturvetenskap och teknik för att locka fler tjejer.

Ökade krav på sociala och generella förmågor

- Viktiga mjuka kompetenser: samarbetsförmåga, problemlösning, ansvarstagande, värdegrund.
- Företagskultur och mellanmännisklig kompetens lyfts som avgörande även för tekniska yrken.

Integration och språkutmaningar

- Många potentiella industrimedarbetare är nyanlända eller långt från arbetsmarknaden → behov av språkstöd och anpassad utbildning.

Vad kan vi dra för slutsatser?

Branschens behov stämmer inte med vissa prognoser

- SCB:s och Skolverkets prognoser underskattar kompetensbristen, särskilt inom teknik, el och industri.
- Industrin anser att neddragningar i utbildningsplatser riskerar att förvärra läget.

Utbildningarnas innehåll måste moderniseras

- Innehållet i teknik- och industriprogrammen behöver bättre matcha industrins faktiska behov (till exempel mer automation, mätning, ritningsläsning).
- Branschen vill samarbeta för att påverka utbildningarnas innehåll, gärna genom valideringsverktyg och gemensam utveckling.

Utmaningar kring APL och LIA

- Stor brist på praktikplatser (APL/LIA), särskilt i regioner med många utbildningsanordnare.
- Det krävs en systematisk strategi för att säkra platser och förklara vikten av praktik för företagen.

Kompetensutveckling behövs både brett och snabbt

- Kortare YH-kurser efterfrågas starkt för att snabbt uppgradera befintlig personal.
- Samtidigt finns fortsatt behov av längre utbildningar inom hållbarhet, kvalitet och processledning.

Attraktivitet och information är avgörande

- Yrken och utbildningar inom industrin behöver bli mer attraktiva och synliga.
- Företag och utbildningsanordnare måste samverka kring marknadsföring och information till elever.

Samverkan är nyckeln

- Det krävs mer samarbete mellan företag, skolor, regioner och myndigheter.
- Alla aktörer behöver en gemensam strategi för att matcha utbildning med arbetsmarknadens behov.

Vård och omsorg

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

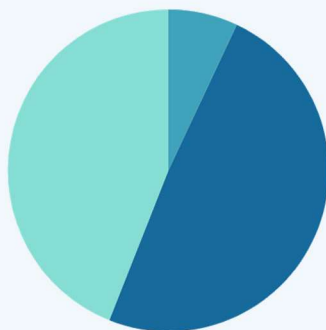
(Vård- och omsorgsprogrammet) **Succesivt ökande brist**

Jobbläget inom området

Vård och omsorg

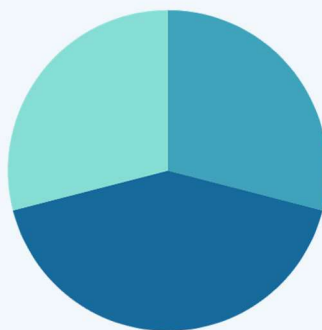
Antal förvärvsarbetare inom vård och omsorg i Fyrbodals: **23 370** personer

Utbildningsnivå



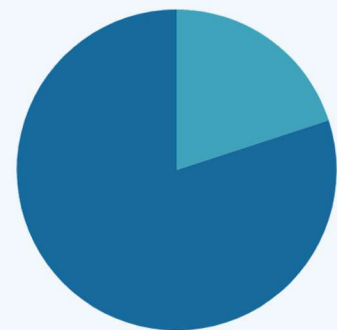
Förgymnasial (7) Gymnasial (49)
Eftergymnasial (44)

Åldersfördelning



16-34 (29) 35-54 (42)
55-65+ (29)

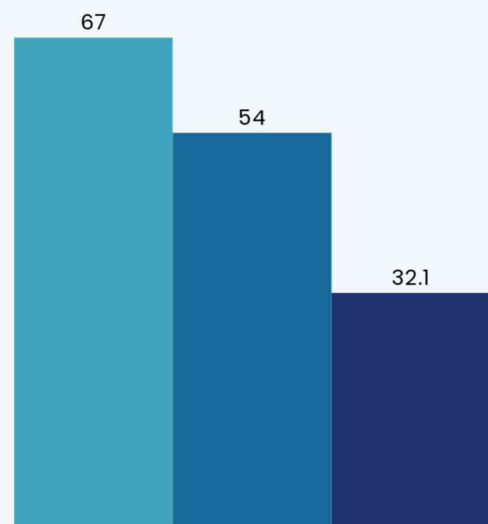
Könsfördelning



Män (20) Kvinnor (80)

Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 67%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 54%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 32,1%



Efter komvux (2021)
Efter gymnasiet (2022)
Är i studier

Matchningsgrad

Av de med utbildning inom vård och omsorgsbranschen är 77,9% matchade

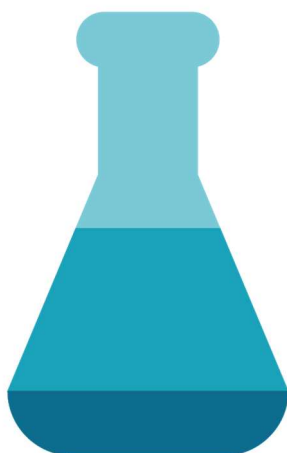
Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Växande äldreomsorg och stora pensionsavgångar**
Äldreomsorgen prioriteras då behovet ökar snabbare än inom andra områden, vilket leder till att andra verksamheter som funktionshinder påverkas negativt i rekrytering.
- **Svårt att matcha arbetsmarknadens behov**
Trots hög efterfrågan på personal är det svårt att få rätt kompetens till verksamheterna, särskilt inom äldreomsorg och funktionshinder.
- **Otydlig statistik och felbedömningar från Arbetsförmedlingen**
Arbetsförmedling bedömer medelstora jobbchanser för vissa yrken där branschen ser akut brist. Det ifrågasätts om Af:s kravprofil är lägre än arbetsmarknadens faktiska behov.
- **Stort behov av språkinsatser och yrkessvenska**
Många examineras med godkända betyg i svenska men saknar yrkesspråklig kompetens, vilket leder till problem i det praktiska arbetet.
- **Vårdbiträde behöver erkännas som egen yrkesroll**
Behov av att tydliggöra olika roller och koppla dem till utbildningsnivåer, till exempel vårdbiträde, undersköterska, stödassistent – med anpassade utbildningsvägar.
- **Få unga söker till funktionshinderområdet**
Funktionshinder är ofta okänt eller känns svårt för unga. Bristen på inriktning mot området i VO-programmet bidrar till låg attraktionskraft.
- **Kompetens inom digitalisering och välfärdsteknik efterfrågas**
Behov av utbildning inom ny teknik ökar, men det är samtidigt krävande för redan pressad personalstyrka.
- **Många går från högskoleförberedande program till komvux**
Det finns en växande grupp som läser in vårdutbildning i vuxen ålder, vilket visar på behovet av att höja statusen för vård- och omsorgsprogrammet.



Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Attraktionen till branschen måste stärkas**
Det krävs insatser inom studie- och yrkesvägledning och informationsarbete för att synliggöra möjligheterna inom vård och omsorg – särskilt inom funktionshinderområdet.
- **Reformera utbildningssystemet med fokus på arbetslivets krav**
Krav på språknivå måste spegla verkligheten i vårdmiljöer, inte enbart klassrumsnivå. Yrkesvenska bör integreras bättre i utbildningen.
- **Stärk karriärvägar och tydliga yrkesroller**
Flera kommuner arbetar med att formalisera roller som vårdbiträde och undersköterska. Det krävs att arbetsgivare också börjar rekrytera därefter för att skapa genomslag.
- **YH-utbildningar måste bättre matcha behoven**
Många ansökningar avslås trots dokumenterat behov, till exempel tandsköterska och specialistundersköterska. Det krävs bättre dialog mellan VGR, utbildningsanordnare och MYH.
- **Specialistutbildningar viktigare än korta kurser**
Det främsta behovet på YH-nivå är längre specialistutbildningar, till exempel inom demens, akutsjukvård, psykiatri, palliativ vård och välfärdsteknik. Korta kurser bör vara kompletterande.
- **Utbildning måste vara tillgänglig geografiskt**
Eftersom många studerar på deltid parallellt med arbete, är det avgörande att utbildningarna finns nära arbetsplatsen.
- **Handledarutbildning bör integreras i specialistutbildningar**
Ökad handledarkompetens stärker både kvaliteten i praktiken och möjligheten att ta emot studerande.
- **Differentiering inom utbildningen kräver uppföljning i praktiken**
Det räcker inte att skapa nya utbildningsvägar – strukturen måste få genomslag i verksamheten genom rekryteringsrutiner och tydliga kompetenskrav.



El och energi inkl. installation

Prognos inför 2035

Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

(El-och energiprogrammet): **Risk för framtida brist**

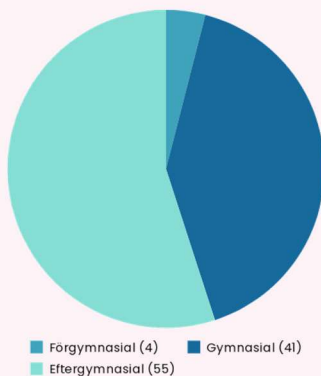
Jobbläget inom området

El och energi

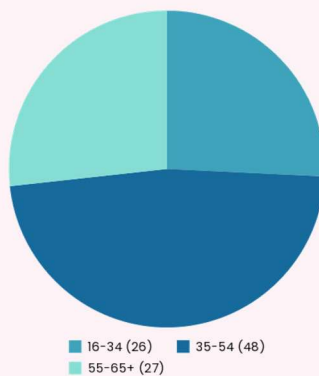
Antal förvärvsarbetare inom el och energi i Fyrbodals: **900** personer

Antal förvärvsarbetare elektriker i Fyrbodals: **1 360** personer

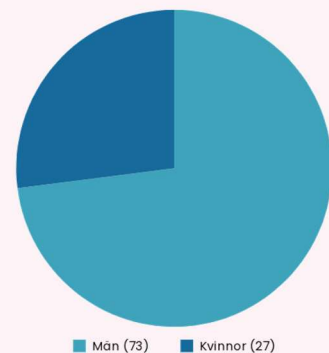
Utbildningsnivå



Åldersfördelning

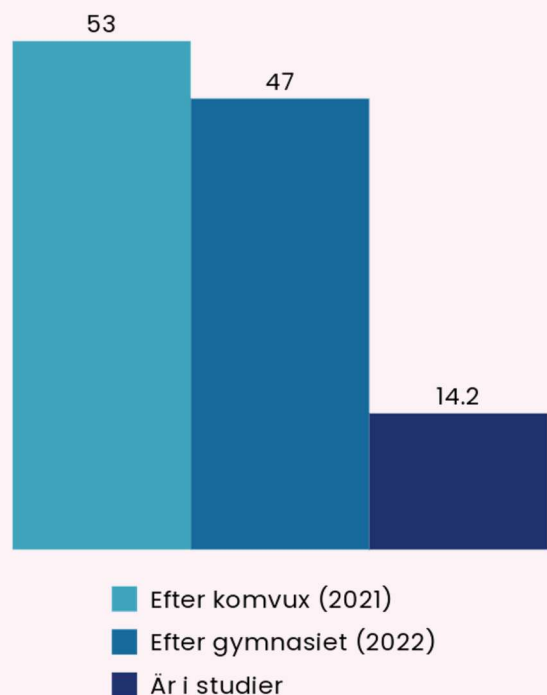


Könsfördelning



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 53%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 47%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 14,2%

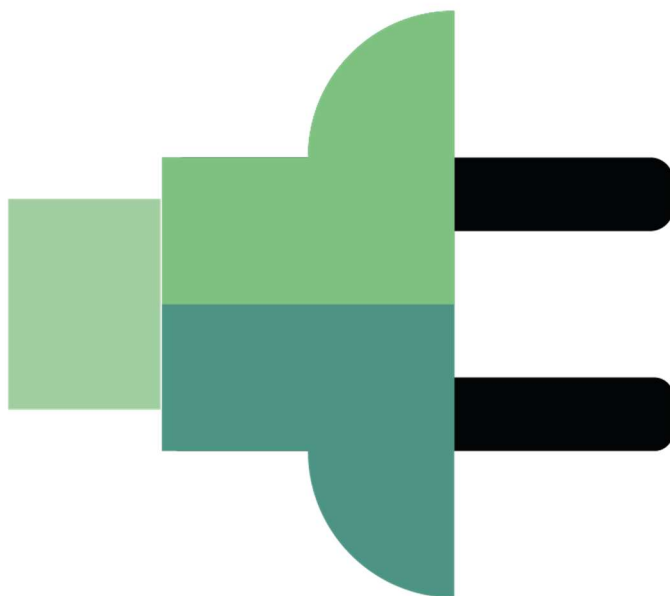


Matchningsgrad

Av de med utbildning inom el och energibranschen är 81,5% matchade

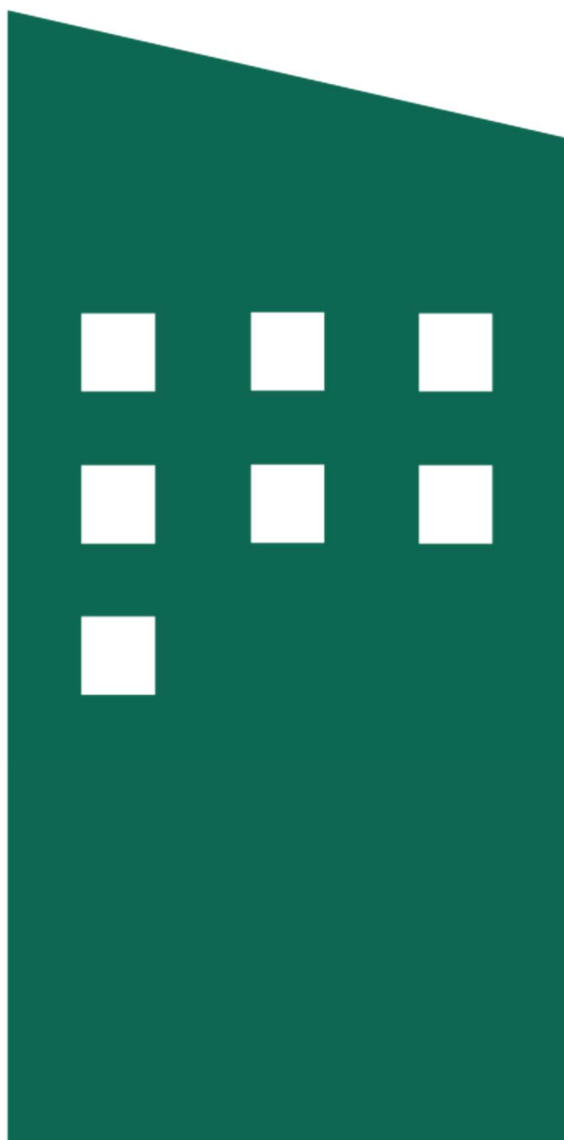
Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Konjunkturkänslighet påverkar behovet kortsiktigt**
Behovet kan snabbt förändras vid lågkonjunktur, men det långsiktiga behovet är stabilt och med större ökning än vad SCB och Arbetsförmedlingens prognos visar, särskilt kring distributionselektriker och industrielektriker.
- **Stora skillnader mellan inriktningar**
Behovet är större inom elteknik och energi, medan dator- och kommunikationsteknik har lägre efterfrågan.
- **Bred utbildning efterfrågas**
Arbetsgivare vill se grundläggande elkompetens som möjliggör vidareutbildning på arbetsplatsen – smala utbildningar begränsar flexibiliteten på arbetsmarknaden.
- **Ökat behov av digital kompetens och teknikförståelse**
Yrkesprogrammen bör integrera mer digitalisering. Behov finns också av projektledare med elkraftsprofil och ökad teknisk bredd.
- **Svårt att rekrytera till små yrkesroller**
Smala VVS-yrken får knappa utrymmen i utbildningssystemet. Vissa nischade yrken, som ventilationsmontör eller reliningtekniker, fångas inte upp i utbildningssystemet, trots reellt behov.
- **Behovsförändringar inom säkerhets- och energiteknik**
Ökat behov av larm- och säkerhetsteknik, och minskat behov av utbildningar inom solenergi då marknaden är mättad här.
- **Regional snedvridning i utbildningsutbudet**
Göteborg dominerar utbildningsutbudet. Det gör att Borås, Skaraborg och Fyrbodals riskerar att dräneras på kompetens när elever utbildas på annan ort och inte återvänder.



Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Utbildningsplatser måste spegla verkligt behov**
Det krävs bättre dimensionering mellan elteknik och andra inriktningar inom el- och energiprogrammet. Kritik riktas mot minskat teknikprogram som är viktig för vidare studier
- **Stabil men konjunkturkänslig efterfrågan – risk för framtida brist**
Branschen är konjunkturkänslig, vilket kan påverka behovet kortsiktigt, men långsiktigt är behovet stadigt växande.
- **Hög matchning – men utbildningsvägarna kan förbättras**
Matchningsgraden är hög (81,5 %) bland de som har utbildning inom el och energi, vilket tyder på att utbildning leder till arbete. Däremot är etableringsgraden efter komvux (53 %) och gymnasiet (47 %) relativt låg, och en del studerande (14,2 %) är kvar i studier tre år efter examen. Det kan tyda på att utbildningens inriktning eller bredd inte alltid stämmer med arbetsmarknadens behov.
- **Utbildningar bör vara breda – inte smala specialiseringar**
Smala YH-utbildningar riskerar att ge kompetens som snabbt blir irrelevant. Bred grundkompetens och möjlighet till påbyggnad är mer hållbart.
- **Korta kurser efterfrågas för kompetensomställning**
Företag efterlyser upskilling och vidareutbildning i form av korta kurser – särskilt inom digitalisering, teknik, automation och installationsmetoder.



Handel

Prognos inför 2035

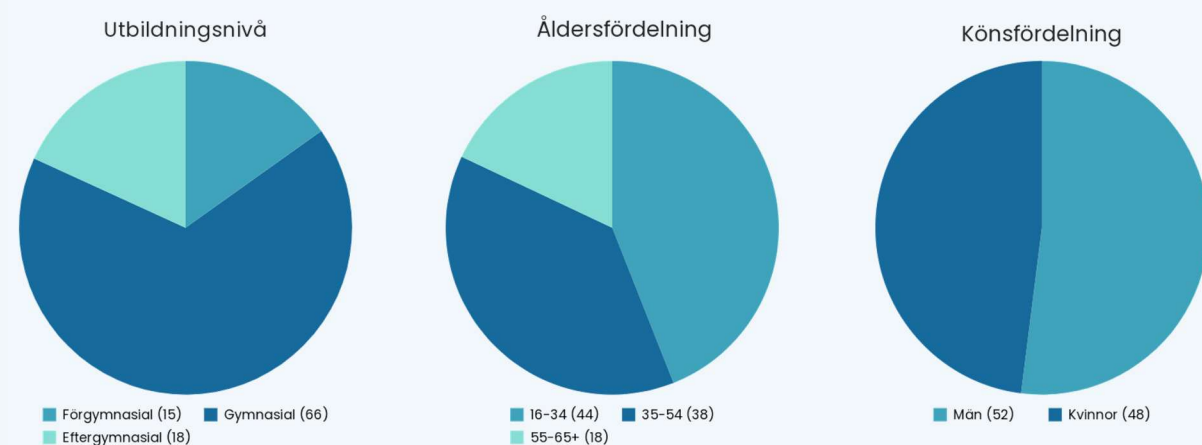
Utbildnings-och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

(Handels-och administrationsprogrammet) **Såväl utbud som efterfrågan minskar**

Jobbläget inom området

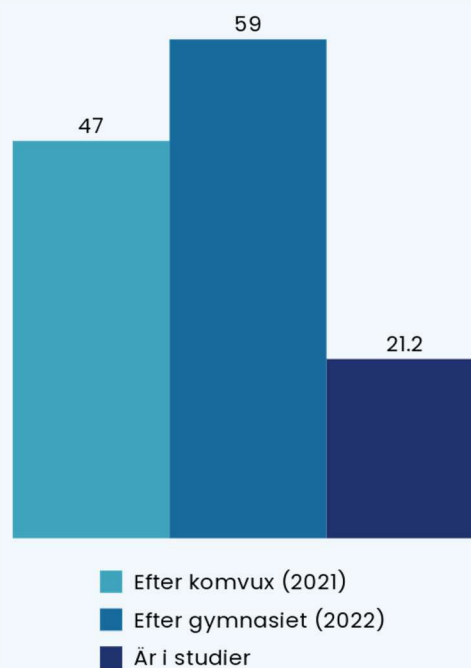
Handel

Antal förvärvsarbetare inom handel i Fyrbodals: **13 610** personer



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 47%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 59%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 21,2%



Matchningsgrad

Av de med utbildning inom handelsbranschen är 83,1% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

- **Digitalisering påverkar rollerna kraftigt** – till exempel minskat behov av kassapersonal, ökat fokus på säkerhet, lagerstyrning och digitala butikssystem.
- **Kompetens inom kundservice, försäljning och bemötande** är fortsatt avgörande.
- **Behov av nya kompetenser** som hållbarhetslogistik, cirkulär ekonomi, miljötransporter och cybersäkerhet.
- **Ökad efterfrågan på korta och flexibla utbildningar** – gärna <40 veckor, särskilt riktade mot vuxna som vill byta bana.
- **Ledarskap i förändring:** Branschen efterlyser utbildningar inom butiksledning, arbetsmiljö och digital omställning.
- **Geografiska skillnader:** Stort behov av utbildningar även utanför Göteborg – till exempel i Fyrbodalen, Dalsland, Sjuhärad.
- **Distansutbildningar ifrågasätts** i vissa fall: många praktiska kompetenser inom handeln kräver fysisk närvaro och handledning.

Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Försäljnings- och serviceprogrammet** är centralt och måste fortsätta utvecklas i linje med branschens behov.
- Det behövs både **långa och korta YH-utbildningar** – särskilt korta kurser för kompetensutveckling inom säkerhet, ledarskap och hållbarhet.
- **Dagligvaruhandeln behöver färre specialkompetenser**, men YH-utbildningar kan höja kvaliteten och skapa karriärvägar.
- **Flexibilitet och tillgänglighet** är avgörande – utbildningar behöver erbjudas på mindre orter, inte bara i större städer.
- Branschen uppmanas att **engagera sig i YH-systemet** – utbildningarna blir inte av utan efterfrågan och medverkan från företagen.



IT

Prognos inför 2035

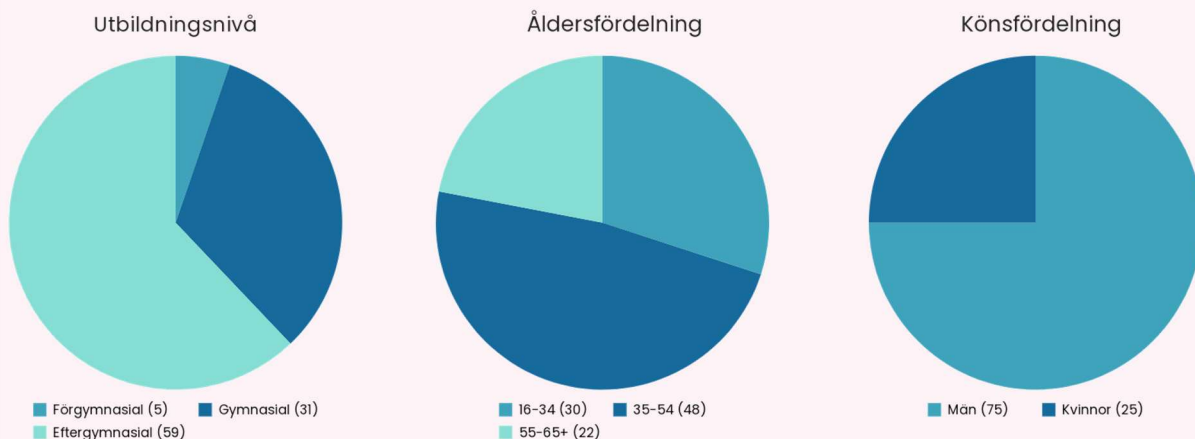
Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Fyrbodals, VGR Analys 2022:45

Utbildningar som ingår: Högskoleutbildning inom data- och systemvetenskap, informatik och informationsteknik, samt yrkeshögskoleutbildning inom data/IT. Omkring 15 procent har en utbildning från yrkeshögskolan (år 2018). **Viss brist**

Jobbläget inom området

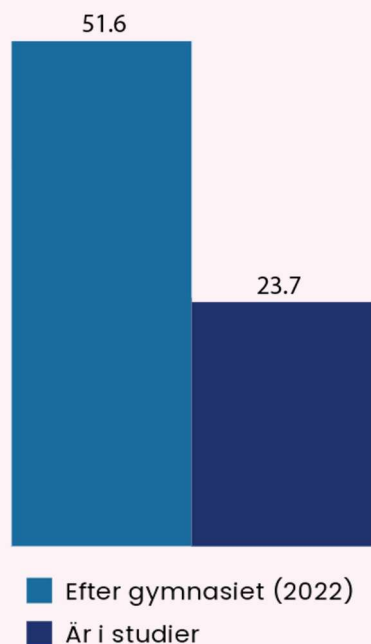
Informations och kommunikationsverksamhet

Antal förvärvsarbetare inom informations och kommunikationsverksamhet i Fyrbodals: **1 220** personer



Etableringsgrad

- Etableringsgrad komvux 2021: 47%
- Etableringsgrad gymnasiet 2022 3 år efter avslutade studier: 59%
- Är i studier (högskola eller övriga studier) 3 år efter avslutade studier: 21,2%



Matchningsgrad

Av de med utbildning inom data/IT-branschen är 76,2% matchade

Vilka trender påverkar kompetensbehovet?

Snabb teknikutveckling

- Kompetens inom data och IT föråldras snabbt, särskilt om man inte är aktiv i branschen.
- Teknikområden som AI, cybersäkerhet, automatisering (RPA) och IT-arkitektur växer snabbt och efterfrågan ökar.

Branschens behov av erfarenhet – men tufft för juniora arbetstagare

- Företag efterfrågar framför allt erfarna mjukvaruutvecklare och programmerare.
- Arbetsmarknaden är hård för juniora utvecklare, men det finns långsiktigt behov av dem.
- Behovet omfattar även IT-säkerhet, backendutveckling och AI-kompetens.

Låg kännedom om YH – fokus på akademisk bakgrund

- Många företag känner till högskoleutbildningar bättre än YH, vilket påverkar rekrytering.
- Det finns ett behov av att sprida information om YH-utbildningar, både bland företag och elever.

Nedprioritering av Tech-utbildningar

- Trots stort behov har IT/datautbildningar lägre beviljandegrad jämfört med andra områden som ekonomi eller samhällsbyggnad.
- Risk att intresset för natur- och teknikprogrammen minskar, vilket försvårar återväxten till data-IT-branschen.

Geografisk obalans

- YH-utbildningar godkänns lättare i Göteborg än i andra delar av Västra Götaland, vilket skapar regional obalans.
- Studenter som utbildas i Göteborg stannar ofta där, vilket förstärker kompetensbrist i till exempel Fyrbodalen och Skaraborg.

Brist på LIA-platser och praktik

- LIA (praktik) är svårt att ordna i svagare konjunktur, vilket hindrar utbildningars genomförande och studenters anställningsbarhet.

Vad kan vi dra för slutsatser?

- **Natur- och teknikprogrammen bör stärkas** och inte minskas, som föreslagits av Skolverket – de är avgörande för återväxten till IT-branschen.
- Det finns ett stort **kompetensgap mellan arbetslösa och branschens krav**, vilket gör det svårt att rekrytera från den gruppen utan riktade insatser.
- **Stort behov av utbildningar utanför storstäder** – ökad geografisk spridning efterlyses av både utbildningsanordnare och arbetsgivare.
- **Företagen behöver stöd** för att ta emot praktikanter och bidra till utbildning – särskilt i lågkonjunktur.
- Branschen vill ha **bättre dialog med utbildningsväsendet** kring vilka utbildningar som prioriteras av myndigheter.



Matchningsdilemmat

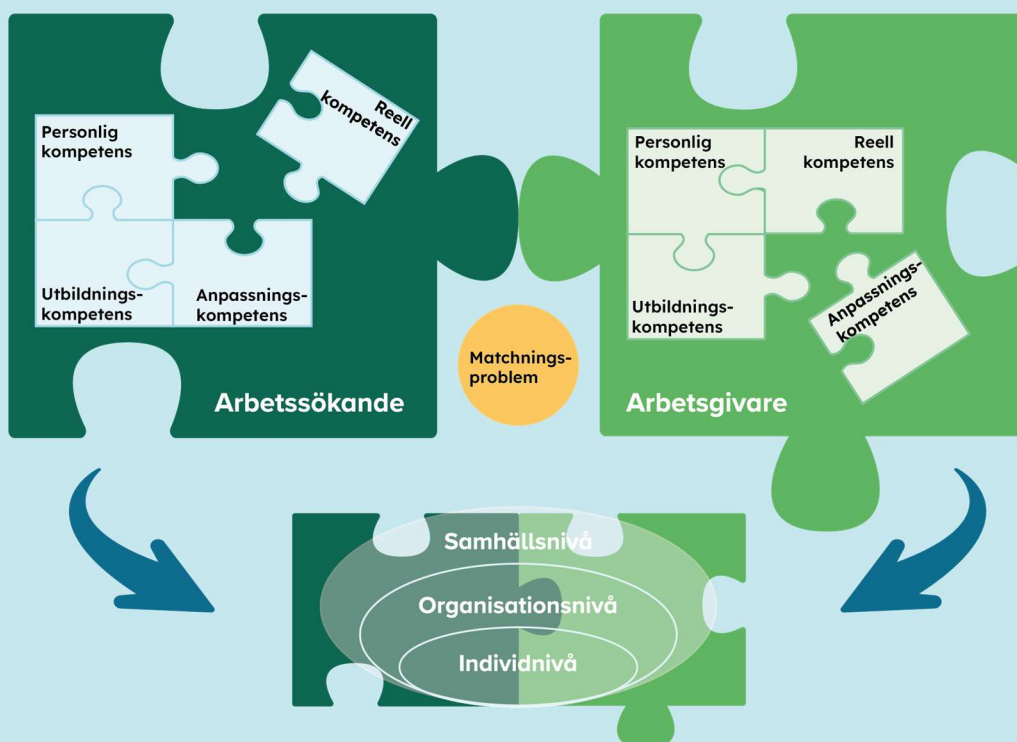
Matchningsproblematik

Matchningsproblematik och minskad arbetskraftstillväxt

Matchningsgrad visar andelen anställda som arbetar i yrken som stämmer väl överens med deras utbildning till både inriktning och utbildningsnivå. Av de sysselsatta i Fyrbodal har 75% ett yrke som överensstämmer med utbildningens inriktning och nivå. Kvinnor har en något högre matchningsgrad än män. Utrikes och inrikes födda har samma matchningsgrad 75%. Fyrbodal har en lägre matchningsgrad i jämförelse med andra regioner, och många arbetsgivare upplever svårigheter med att rekrytera lämplig kompetens.

Vad är problemet?

Orsaker till matchningsproblematik kan kopplas till utbildningskompetens, reell kompetens, personlig kompetens och anpassningskompetens hos både arbetssökande och arbetsgivare. Kompetensbrister som identifieras hos endera part leder till att matchningsproblematik uppstår.



Spännvidden av perspektiv kring matchningsproblematiken behöver brytas ner och nyanseras. För vem är det ett problem? Vilken kompetensbrist avses och i vilken omfattning? Vem/vilka kan agera för att förändra förutsättningarna?

God matchning

Orsaker likväl som lösningar kan finnas på individ, organisations och/eller samhällsnivå. För en god matchning behöver den vetenskapliga kunskapsbasen bli mer framträdande i dialogen.

Vad säger forskningen?

Att ha kunskap om vilka behov som finns på arbetsmarknaden i Fyrbodal skapar bättre förutsättningar för att matcha individers kompetens mot det som arbetsgivare efterfrågar, och utbildningar kan anpassas och planeras för att möta dessa behov. Region Halland beskriver kompetens ut fyra perspektiv.

Utbildningskompetens

Kompetens, teoretisk och praktisk, som erhållits genom utbildning för att lösa arbetsuppgifter.

Reell kompetens

Faktisk teoretisk och praktisk kunskap från utbildning, praktik eller arbetslivserfarenhet.

Personlig kompetens

Egenskaper och förmågor som motsvarar arbetsuppgifternas krav, till exempel attityd, samarbetsförmåga, engagemang samt språklig och skriftlig förmåga.

Anpassningskompetens

Förmåga och vilja hos arbetsgivare och arbetssökande att anpassa sig och nå överenskommelser om villkor, arbetsuppgifter och lön.

Vad kan vi dra för slutsatser?

- Befintlig vetenskaplig forskning om matchningsproblematik är heterogen och begränsad.
- Olika perspektiv påverkar hur begreppet matchningsproblematik både definieras och används.
- Uppfattningar om vad som är matchningsproblem eller god matchning grundar sig sällan på en vetenskaplig kunskapsbas.
- Matchningsproblematik kan inte diskuteras som en problematik, det handlar om olika problematiker som kan finnas hos flera parter. Även god matchning är perspektiv och partsberoende och kan inte härledas till enbart en insats eller företeelse.
- Insatser för att främja god matchning bör föregås av både en breddad och en fördjupad analys av matchningsproblematikens orsaker. Ansvaret för lösningar och kraften att förändra kan återfinnas på olika nivåer.

Bättre samverkan krävs

- Branscherna vill ha **närmare samarbete med utbildningsanordnare** för att påverka innehåll och säkerställa kvalitet.
- **Bättre samverkan mellan företag och utbildning behövs**
Företag bör synas mer i utbildningssammanhang. Där detta skett har utbildningsplatser fyllts bättre.
- **Brist på praktikplatser (APL/LIA)**
Små företag har svårt att ta emot studerande. Det påverkar utbildningarnas genomförande, särskilt i landsbygdskommuner.

Bilden av yrkena behöver förändras

- Informationsinsatser mot elever, vårdnadshavare och studie- och yrkesvägledare behövs.
- Branscherna vill visa på utvecklingsmöjligheter, roller och lönenivåer.

Nuvarande statistik speglar inte alltid verkligheten

- AF:s prognoser kan vara missvisande – många registrerade saknar rätt kompetens.
- Branschens egna erfarenheter måste få större vikt i planering av utbildningsplatser.

Behov av generiska kurser

- **Ledarskapskompetens är ett särskilt behov**
Små och medelstora aktörer har ofta inte egna interna utbildningar. Korta ledarskapskurser är avgörande för att stärka verksamheternas utveckling.
- **YH-systemet behöver bli mer tillgängligt och rättvist**
Många godkända YH-utbildningar är koncentrerade till Göteborg, vilket missgynnar andra regioner. APL-brist gör att utbildningsanordnare avstår från att söka medel.
- **Behov av riktade stöd till små arbetsgivare för APL**
Ekonomiskt stöd och handledarstöd skulle kunna öka kapaciteten att ta emot studerande och minska flaskhalsar i utbildningssystemet.
- **Installatörsföretagen efterfrågar tydligare YH-process**
Många avslag i ansökningsomgången 2024. Behov av mer transparenta och resurssatta beslutsprocesser hos Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH).
- **Geografisk närhet avgörande för kompetensförsörjning**
När utbildning erbjuds nära där arbetskraften behövs, ökar chansen att individer stannar kvar i regionen. Utbudet bör spegla lokala behov.

Svårigheter att inkludera personer långt från arbetsmarknaden

- För stora **kompetensgap** för att snabbt slussa in arbetslösa, särskilt i tekniskt avancerade roller.
- Företag efterlyser **ekonomiskt stöd för handledning och språkstöd**
- **Yrkehögskolan (YH) – underutnyttjad möjlighet**
Låg kännedom i branschen. Få söker eller fullföljer YH-utbildningar. Behov av att höja intresset och färdigställa utbildningar.

Statistiken över etableringsgrad för komvux baseras på siffror från 2021, ett år då pandemin fortfarande påverkade arbetsmarknaden. Detta kan tas i beaktande vid tolkningen av resultaten.



Fyrbodals kommunalförbund
Box 305, 451 18 Uddevalla
kansli@fyrbodals.se
fyrbodals.se



Framtidens kompetensbehov ur ett Fyrbodalsperspektiv

Att ha kunskap om vilka behov som finns på arbetsmarknaden i Fyrbodals skapar bättre förutsättningar för att matcha individers kompetens mot det som arbetsgivare efterfrågar och utbildningar kan anpassas och planeras för att möta dessa behov.

Fyrbodals kommunalförbund har ett regionalt utvecklingsuppdrag. En uppgift som handlar om att beskriva vilka kompetensbehov som finns i Fyrbodals. Fyrbodals har därför tagit fram en rapport om kompetensförsörjning i Fyrbodals som innehåller statistik och prognoser inom flera utbildningsområden. Detta är första utgåvan av en kompetensförsörjningsrapport där vi har tagit inspiration av Region Hallands rapport Bedömning av kompetensbehov i Halland.

Rapporten baseras på statistik från Arbetsförmedlingen, Statistiska centralbyrån, Skolverket, Västra Götalandsregionen och resultatet av de 12 branschdialoger som har skett under våren 2025. Delar av statistiken är på nationell eller regional nivå och tyvärr inte alltid nedbruten till delregional nivå, vilket kan innebära att jämförelsestatistik i vissa delar saknas.

Framtagen av Kompetensförsörjningsavdelningen, Fyrbodals kommunalförbund.