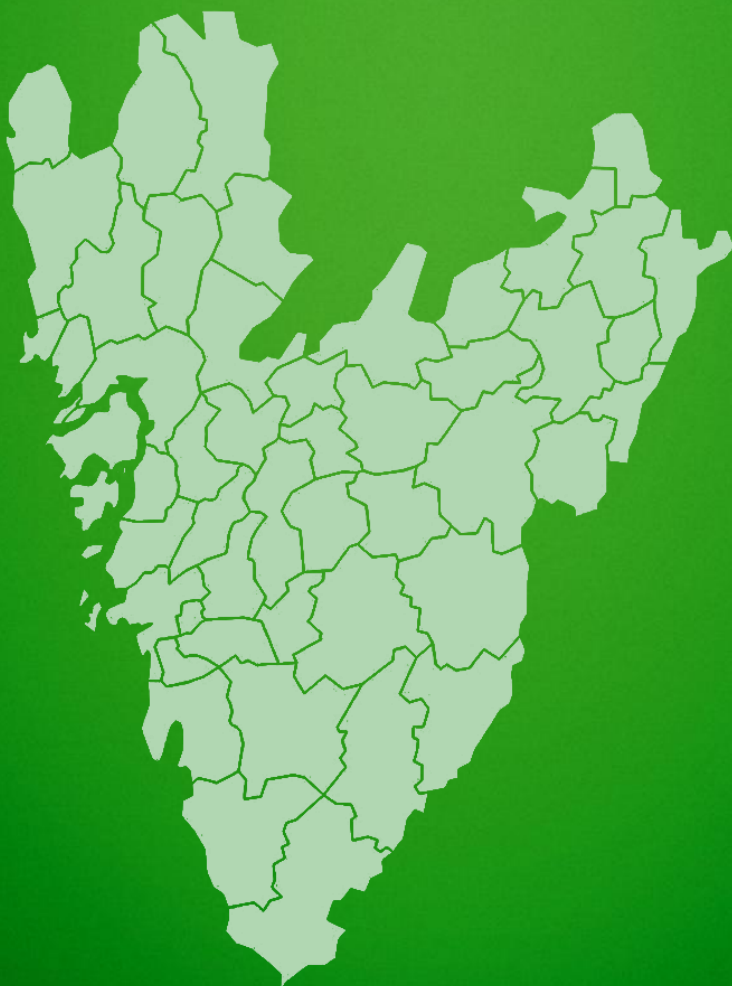


Kompetensutmaningen i Västsverige

Så skapar vi bättre förutsättningar för
investeringar och jobb



unionen

Inledning

Bristen på kompetens är en sedan länge känd utmaning på arbetsmarknaden i Sverige. Mycket fokus har de senaste åren varit på stora kompetensbehov i norra Sverige, men kompetensbristen är högst påtaglig även i andra delar av landet.

Det gäller inte minst i Västsverige. Här genomförs och planeras många stora investeringar som skapar nya jobb och ökar behovet av både nya kompetenser och kompetensutveckling för anställda.

Ett av de mest tongivande exemplen är AB Volvos planerade batterifabrik i Mariestad som beräknas ha 3 000 anställda vid full drift. Men exemplen på större näringslivssatsningar är många. Bland annat investeras det på GKN Aerospace i Trollhättan, i fordonstestverksamheten vid Asta Zero i Borås samt i life science-klustret i Göteborg.

Även offentliga investeringar spär på kompetensbehoven. Ett antal stora infrastrukturprojekt liksom Försvarsmaktens och Kriminalvårdens expansion i regionen kommer medföra omfattande personalbehov. Sammantaget skapas tiotusentals nya arbetstillfällen som en följd av investeringar och etableringar i Västsverige under kommande år.

Samtidigt innebär en åldrande befolkning och utflyttning av unga ett minskat arbetskraftsutbud i delar av regionen. Förändrade kompetenskrav, inte minst som en följd av teknisk utveckling, bidrar ytterligare till behov av insatser för kompetensförsörjning.

Det finns också ett dilemma på arbetsmarknaden då kompetenser som kommer att behövas på sikt inte efterfrågas i ett kortare perspektiv. Lågkonjunktur och osäkert omvärldsläge gör att vissa investeringar senareläggs och kostnadsbesparingsprogram genomförs med personalneddragningar som följd, även i branscher som ser ett trendmässigt behov av att anställa. Matchningen av attraktiva kompetenser försvåras även av ett växande antal jobb med säkerhetsklassning och krav på svenskt medborgarskap.

I vår analys av kompetensförsörjningen i Västsverige har vi identifierat tre centrala utmaningar och de tillhörande lösningar som vi ser behövs för att möta dagens och framtidens kompetensbehov i Västsverige.

Unionens analys

Våra slutsatser baseras på analyser av offentlig statistik och andra öppna källor, samt på intervjuer med företrädare för kommuner, regioner, näringslivet och förtroendevalda och anställda inom Unionen i Västsverige. Merparten av intervjuerna genomfördes av konsultföretaget Rights Hand under maj och juni 2025. Rights Hand har också bidragit med en sammanställning av bakgrundsinformation.

Med begreppet Västsverige menas i denna rapport samtliga kommuner i Västra Götalands län samt kommunerna Falkenberg, Kungälv och Varberg i Hallands län. Detta område motsvarar Unionens tre regioner Göteborg, Skaraborg/Väst och Sjuhall. I vissa fall har statistik och undersökningar för endast Västra Götaland, hela Halland eller NUTS-2-regionen Västsverige (Västra Götalands och Hallands län) använts.

Vi har under hösten 2025 även genomfört en undersökning riktad till Unionens klubbar i Västra Götaland och norra Halland för att undersöka hur kompetensutmaningen ser ut på deras arbetsplatser. I vår analys uppmärksammar vi både aspekter av kompetensutmaningen som förenar och som skiljer de olika delregionerna i Västsverige åt. Klubbarna som besvarade undersökningen hade vid tillfället minst tio medlemmar i Västsverige och deras arbetsgivare återfinns antingen inom privata näringslivet eller den ideella sektorn. 218 klubbar deltog, vilket gav 37 procents svarsfrekvens och innebar att mer än 75 000 anställda i Västsverige representerades i undersökningen. Svaren samlades in mellan 26 augusti och 15 september 2025.

Rapporten är skriven av Jon Tillegård och Emma Tjärnback, utredare på Unionens enhet för avtal och politik.

Januari 2026

Ett förändrat kompetensbehov

Arbetsmarknaden är under snabb förändring i Västsverige. Ett flertal större investeringar och etableringar skapar stora nya rekryteringsbehov i regionen. Samtidigt sker rekryteringar löpande på arbetsmarknaden i takt med att personer byter jobb, går i pension och nya behov uppstår på befintliga arbetsplatser. Vår analys visar att behovet av både spetskompetens och breda stora yrken kommer att öka ytterligare.

Det planeras för och pågår gröna investeringar i Västsverige för 107 miljarder kronor.

Källa: Regeringens accelerationskontor (2025).

Unionen har de senaste åren medverkat i arbetet med ett flertal branschvisa kompetensbehovsundersökningar som genomförts av parterna på arbetsmarknaden. De visar att det, liksom i resten av landet, finns en stor efterfrågan på kompetens i Västsverige, samtidigt som företagen uppger att det blivit svårare att få tag på rätt kompetens.

Undersökningarna visar att det efterfrågas stora volymer av såväl yrkesarbetare som tjänstemannayrken i de undersökta branscherna. Ingenjörer, mjukvaru- och systemutvecklare, data-/drifttekniker samt chefer och projektledare dominerar på tjänstemannasidan. Montörer, operatörer, butiksäljare, lagerarbetare och truckförare är exempel från yrkesarbetarsidan där stora ersättnings- och nyrekryteringar förväntas ske i Västsverige.

6 av 10 industriföretag i Västsverige planerar att öka antalet anställda. En lika hög andel anser att det blivit svårare att få tag på rätt kompetens.

55 procent av tjänsteföretagen i privata sektorn i Västsverige planerar att öka antalet anställda. 54 procent anser att det blivit svårare att få tag på rätt kompetens.

3 av 10 företag inom handeln i Västsverige kommer öka antalet anställda. Hälften uppger att det blivit svårare att hitta rätt kompetens.

44 procent av företagen inom besöksnäringen i Västsverige kommer öka antalet anställda. 2 av 3 företag uppger att det blivit svårare att hitta rätt kompetens.

Källa: Industrirådets kompetensundersökning (2025), Tjänstesektorns kompetensråds kompetensundersökning (2025), Handelsrådets kompetensundersökning (2024), Besöksnäringens kompetensundersökning (2025).

Skillnader och likheter inom regionen

Västsverige utgörs av drygt 50 kommuner och består både av storstaden Göteborg, mellanstora städer som Borås, Kungsbacka, Skövde, Trollhättan och Uddevalla, småstadskommuner och landsbygd. Storlek på arbetsmarknaden, branschprofil och tillgången till utbildning skiljer sig åt inom regionen, vilket påverkar förutsättningarna för kompetensförsörjning.

I Göteborgsregionen finns överlägset flest invånare och cirka 60 procent av antalet anställda i Västsverige. Delregionen sticker ut med en hög koncentration av forskningsintensiva och internationella företag inom teknik, fordon och life science, samt många högutbildade och tjänstemän. Det finns en relativt hög andel sysselsatta inom information och kommunikation samt företagstjänster. Göteborgsregionen har en yngre befolkning än övriga delregioner, och invånarna är i högre grad inflyttade från övriga Sverige eller utlandet.

I Skaraborg är andelen sysselsatta inom industrin relativt hög. Det gäller även för andelen som är sysselsatt inom areella näringar som jordbruk, och inom myndigheter inklusive försvaret. Andelen med eftergymnasial utbildning är mindre än genomsnittet i Västsverige, och arbetsmarknaden präglas av svårigheter med att locka unga att stanna kvar.

Även Boråsregionen och norra Halland har inslag av liknande utmaningar, men där finns också stabil befolkningstillväxt och draghjälp från närheten till Göteborg. Båda dessa delregioner utmärker sig med en hög andel sysselsatta inom handeln – både jämfört med övriga Västsverige och med övriga landet – och relativt liten andel inom myndigheter.

Fyrbodal är den del av Västsverige med i särklass störst andel sysselsatta inom vård, omsorg och socialtjänst. Andelen är nästan 50 procent större än motsvarande i Göteborgsregionen. Fyrbodal har samtidigt klart minst andel som är sysselsatt inom informations- och kommunikationsbranschen.

Den demografiska utvecklingen med en ökad andel äldre gör att vissa delregioner, som till exempel Fyrbodal, får extra stort tryck på att ersätta pensionsavgångar samtidigt som behovet av personal inom vård och omsorg ökar. Inflyttning och arbetskraftspendling mildrar bristen i andra delar, som Göteborg och norra Halland.

En annan tydlig skillnad är att små och medelstora företag dominerar utanför Göteborgsregionen. Dessa företag har ofta svårare att konkurrera om personal när storbolag erbjuder bättre villkor och karriärmöjligheter. Detta bidrar till att Göteborgsregionen drar till sig arbetskraft på bekostnad av övriga Västsverige.

Den genomgående trenden i Västsverige är att stora investeringar inom industri och offentlig sektor, som infrastruktur, Försvarsmakten och Kriminalvården, driver ett växande behov av arbetskraft och nya kompetenser. Teknikskiften driver på efterfrågan på teknisk kompetens. Flera delregioner har svårt att attrahera unga till industrin och tekniska yrken, särskilt på mindre orter. Göteborgsregionen har fördelen av storstadens attraktionskraft, men även där är bristen på teknisk och digital kompetens tydlig.

Exempel på stora jobbskapande investeringar i Västsverige

Batterifabrik i Mariestad

AB Volvos planerade batterifabrik beräknas skapa 3 000 nya jobb. Den största andelen kommer att bestå av processoperatörer och andra yrken med gymnasial utbildning. Därutöver exempelvis underhållstekniker, ingenjörer inom elektroteknik, kemi och automation samt specialister inom logistik och industriell it.

Life science i Mölndal

GoCo Health Innovation city i Mölndal utanför Göteborg siktar mot att bli ett nav för life science och hälsoinnovation genom att kombinera forskning, företag, utbildning, kliniker och bostäder. Bedöms skapa 7 000 nya jobb, bland annat forskare, ingenjörer och laboratoriepersonal.

Fordonstestning i Borås

Investeringar vid Asta Zero, testanläggningen för automatiserade och uppkopplade transportsystem utanför Borås, innebär ett rekryteringsbehov av bland annat testingenjörer, teknikspecialister inom 5G/6G, cybersäkerhet, mätning och positionering samt drift- och underhållspersonal.

Flygindustri i Trollhättan

GKN Aerospace planerar omfattande investeringar och expansion i Trollhättan. En ny anläggning med additiv tillverkning (industriell tillverkningsmetod där material fogas samman för att skapa objekt utifrån en digital 3D-modell) förväntas skapa upp till 150 nya arbetstillfällen för bland annat operatörer, tekniker och ingenjörer. Expansion av befintlig verksamhet väntas generera 1 000 nya jobb.

Kärnkraftsinvesteringar i Varberg

Om Vattenfalls investeringsplaner för nya reaktorer vid Ringhals blir verklighet kommer det innebära ett omfattande kompetensbehov under byggtiden och därutöver personal för drift och tillsyn av reaktorerna. Upp till 100 nyanställningar per år väntas för livstidsförlängning av befintliga reaktorer samt förberedelser för ny kärnkraft. Det behövs ingenjörer inom el, kemi, energi, maskin samt underhåll liksom el- och driftstekniker.

Handel och logistik i Ullared och Varberg

Apoteas etablering av ett stort logistikcenter i Varberg beräknas skapa upp till 400 arbetstillfällen, främst inom logistik men även farmaceuter och driftstekniker. Gekås expansionsplaner för varuhus och logistik medför nybyggnationer och nyanställningar i Ullared, Falkenbergs kommun.

Försvarsmakten och försvarsindustri i Göteborg och Skaraborg

Behov av både militära och civila yrkesroller som mekaniker, it- och teknikpersonal, sjukvårdare och kockar när Försvarsmakten expanderar i Skövde, Karlsborg och Sätenäs. Försvarsindustriinvesteringar i Göteborgsregionen inom bland annat mjukvara och hårdvara, rymdindustri och drönarteknik ökar behoven av kompetens inom teknik, logistik och produktion, samtidigt som branschen har särskilda krav på säkerhetsklassning och medborgarskap.

Infrastruktursatsningar

Stora projekt inom väg, järnväg och hamnar driver upp efterfrågan på yrken som anläggningsarbetare, maskinförare, byggnadsarbetare och tekniker. Några exempel på infrastrukturprojekt är Västlänken i Göteborg, Skandia Gateway i Göteborgs hamn och järnvägsutbyggnaden mellan Göteborg och Borås.

Vård och omsorg

Vård- och omsorgssektorn har ett omfattande behov av arbetskraft som drivs av både åldrande befolkning och stora pensionsavgångar. Den största yrkesbristen gäller undersköterskor, sjuksköterskor och personal inom äldreomsorg.

Kriminalvård

Kriminalvården expanderar med cirka 500 nya arbetstillfällen i bland annat Tidaholm, Mariestad och Åmål. Yrkesroller som kriminalvårdare, sjukvårdspersonal, administratörer, teknik- och underhållspersonal samt köks- och servicepersonal efterfrågas.

Tre centrala utmaningar för kompetensförsörjningen i Västsverige och de lösningar som behövs

Utmaning: Ökad konkurrens om kompetensen

När många stora investeringar och etableringar sker samtidigt sätts ökad press på kompetensförsörjningen. Vår kartläggning visar att tiotusentals arbetstillfällen skapas i Västsverige kommande år. Stora pensionsavgångar som behöver ersättas inom bland annat vården försvårar situationen, liksom att mindre orter drabbas av att unga väljer att flytta till större städer.

Bristen på kompetens leder till att arbetsgivarna i ökad grad konkurrerar om de personer som finns på arbetsmarknaden. Det blir svårare att rekrytera och svårare att behålla befintlig personal.

Unionens klubbundersökning bekräftar bilden av ett ansträngt rekryteringsläge i regionen, trots en längre tid av lågkonjunktur. Ungefär tre av fyra klubbar uppger att arbetsgivaren har behov av att rekrytera. Av dessa uppger sju av tio att det finns vakanser, det vill säga lediga tjänster som inte kunnat tillsättas, på grund av svårigheter med att hitta arbetskraft med rätt kompetens eller att det tar längre tid än normalt att tillsätta lediga tjänster. Enligt klubbarna i Västsverige är vakanser allra vanligast förekommande hos arbetsgivarna i region Sjuhall (Boråsregionen samt norra Halland).

Bilden bekräftas i andra undersökningar där det framgår att det för en stor andel av företagen i Västsverige blivit svårare att få tag på rätt kompetens de senaste åren, och att rekryteringstiden i många fall måste förlängas.¹

¹ Partsgemensamma kompetensbehovsundersökningar genomförda av Industrirådet (2025), Tjänstesektorns kompetensråd (2025), Besöksnäringsnäringsrådet (2025) och Handelsrådet (2024) samt SCB:s företagsundersökning Lediga jobb och rekryteringsbehov, LOR (2025).

Unionens klubbundersökning visar att de stora investeringar och etableringar som sker och planeras i regionen hittills inte påverkat kompetensförsörjningen i särskilt hög grad. Tio procent av samtliga klubbar svarar att arbetsgivaren märkt en sådan påverkan. Andelen som märkt av en påverkan är dock tre gånger så stor bland klubbar hos arbetsgivare med en ansträngd rekryteringssituation än hos övriga (tjugo respektive sju procent).²

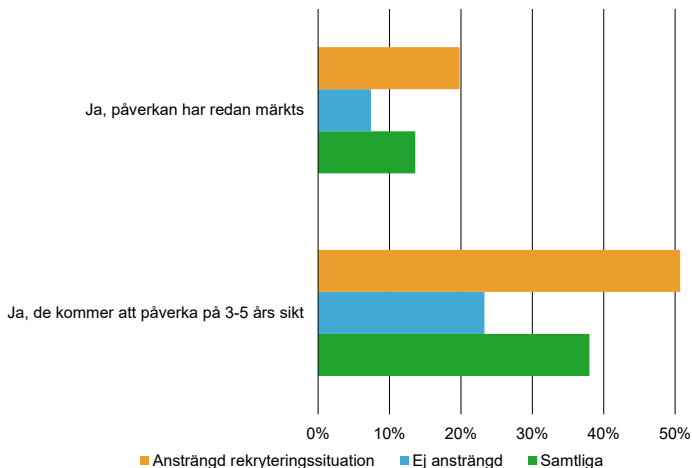
"Om planerna på ny kärnkraft blir av så kommer även det att bidra till en hårdare konkurrens om rätt kompetens."

Källa: Unionens klubbundersökning, klubb på ett företag inom industrin i norra Halland.

På tre till fem års sikt väntas effekterna på kompetensförsörjningen bli avsevärt mer utbredda. Av de klubbar som idag uppger att arbetsgivaren har en ansträngd rekryteringssituation bedömer varannan att kompetensförsörjningen i det tidsperspektivet kommer att påverkas av de investeringar och etableringar som sker. För övriga växer andelen till ungefär var fjärde. Mest utbredd väntas påverkan bli i Skaraborg/Väst (region Skaraborg och Fyrbodal) och minst, men ändå påtaglig, i region Sjuhall (Boråsregionen och norra Halland). Påverkan bedöms främst handla om att det blir svårare att hitta kompetens vid rekryteringar och svårare att behålla befintliga anställda.

² "Ansträngd rekryteringssituation" definieras som de klubbar som angivit att verksamheten har vakanser på grund av svårigheter med att hitta arbetskraft med rätt kompetens eller att det tar längre tid än normalt att tillsätta lediga tjänster.

Har de stora etableringarna och investeringarna i Västsverige haft och/eller kommer de att ha en påverkan på arbetsgivarens kompetensförsörjning?



Källa: Unionens klubbundersökning

Vissa av arbetsgivarna har enligt klubbarna tagit initiativ för att säkra sin kompetensförsörjning i regionen. Generellt gäller det i högre utsträckning för arbetsgivare med en ansträngd rekryteringssituation än för övriga. I den gruppen är ett ökat användande av konsulter eller bemanningsföretag den vanligaste åtgärden som vidtagits, tre av tio uppger detta.

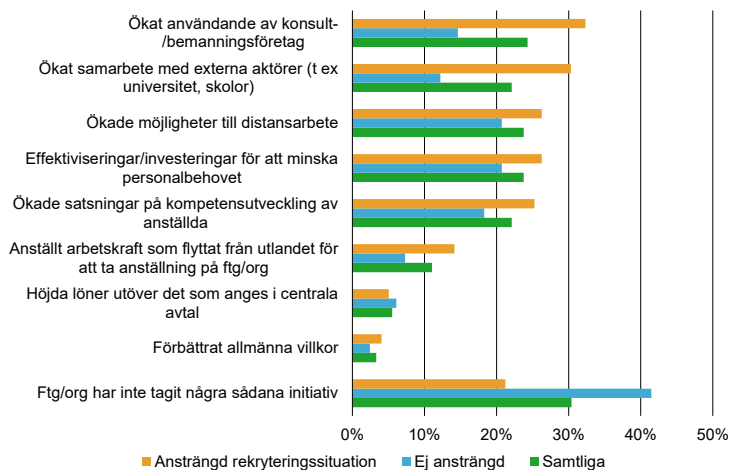
En nästan lika stor andel av arbetsgivarna med ansträngd rekryteringssituation har ökat sitt samarbete med externa aktörer så som utbildningsanordnare. Genom att påverka utbildningsinnehåll och erbjuda praktikplatser ökar möjligheterna att rätt kompetens kommer finnas tillgänglig framöver.

”Vi har ett tätt samarbete med skolorna i kommunen för att visa vilken arbetsplats vi är och vilka möjligheter det finns. Man vill få elever att välja gymnasielinjer som leder till möjlighet till arbete hos oss. Men erbjuder också mycket exjobb och liknande och märker ett högt tryck på detta.”

Källa: Unionens klubbundersökning, klubb på ett företag inom industrin i Fyrbodalen.

Ökade möjligheter till distansarbete, effektiviseringar och satsningar på kompetensutveckling sker hos cirka vart fjärde arbetsgivare med rekryteringsproblem. Betydligt mindre andel av klubbarna uppgav att arbetsgivaren använt utländsk arbetskraft för att säkra sin kompetensförsörjning och ännu färre har använt sig av höjda löner eller förbättrade allmänna villkor.

Vilka initiativ har arbetsgivaren tagit för att säkra sin kompetensförsörjning i er del av Västsverige?



Källa: Unionens klubbundersökning

Undersökningen visar flera intressanta skillnader baserat på branschtillhörighet, där arbetsgivarna inom it och telekom utmärker sig på flera sätt. I den branschen svarar fyra av tio klubbar att möjligheten till distansarbete har ökat, vilket är en mer än dubbelt så stor andel som inom industrin. Var fjärde har rekryterat arbetskraft från utlandet, där motsvarande andel inom handeln är tre procent, och en lika stor andel av arbetsgivarna inom it och telekom har ökat satsningarna på kompetensutveckling som ett sätt att säkra sin kompetensförsörjning. Motsvarande andel inom handeln är endast var tionde arbetsgivare.

”Tyvärr förstår företaget inte problematiken och sitt eget ansvar i kompetensbristen samt hur man kan undgå den. Det finns ingen möjlighet numera att kompetensutveckla sig inom företaget. Förr kunde man ’växa’ i stora företag, men nu vill HR att alla ska vara färdiga från början.”

Källa: Unionens klubbundersökning, klubb på ett företag inom industrin i Göteborgsregionen.

Det vanligaste svaret på frågan om vilka initiativ som arbetsgivaren tagit för att säkra sin kompetensförsörjning är dock att inget sådant initiativ har tagits. Sammanlagt anger var tredje klubb det svaret. Även om andelen är högst bland klubbar vars arbetsgivare i dagsläget inte har något rekryteringsbehov, gäller det även för drygt var femte i gruppen med en ansträngd rekryteringssituation. En ökad konkurrens på arbetsmarknaden leder till ökad rörlighet och att anställda kan välja en ny arbetsgivare. Det understryker vikten för alla arbetsgivare av att jobba kontinuerligt och långsiktigt med sin kompetensförsörjning och attraktionskraft.

Lösning: Arbeta långsiktigt och strategiskt för att locka och behålla kompetens

Unionen har följande förslag till arbetsgivarna i Västsverige för att de ska stärka sin konkurrenskraft och öka sina möjligheter att attrahera och behålla arbetskraft:

Satsa mer på kompetensutveckling

Det är arbetsgivarens ansvar att löpande utveckla den befintliga personalens kompetens. Affärsmässigt ligger det också i arbetsgivarens intresse att göra detta. Möjligheten till utveckling i yrket är en av de faktorer som lyfts fram av Unionens klubbar som mest betydelsefull för att attrahera ny och behålla befintlig personal. Genom kompetensutveckling och intern rekrytering möjliggörs interna karriärvägar. Det finns en stor kompetensresurs hos de anställda som företagen inte har råd att förlora när konkurrensen om kompetensen hårdnar.

Fyra av tio tjänstemän har inte genomfört någon form av kompetensutveckling under senaste året.

Källa: Unionens kompetensbarometer (2025).

I Unionens undersökning lyfter klubbarna behov av rena utbildningsinsatser men också av mentorskap, lärande i arbetslivet och bättre förutsättningar för att kunna kompetensutveckla sig, till exempel ledighet för utbildning.

Öka attraktiviteten som arbetsgivare

Genom att erbjuda bra arbetsvillkor blir det enklare för en arbetsgivare att rekrytera och behålla personal. Kollektivavtal och samverkan med lokala fackklubbar är en grundbult för detta.

Utöver konkurrenskraftiga löner handlar goda villkor till exempel om en bra arbetsmiljö och en fungerande balans mellan arbete och fritid. Något som kan bidra till det är möjligheten att delvis arbeta på distans. Här behövs enligt Unionens klubbar både förbättrade förutsättningar och förändrad attityd hos många arbetsgivare.

89 procent av Unionens medlemmar i Västsverige har arbetsuppgifter som helt eller delvis kan skötas på distans. Alla delregioner visar en likartad bild.

När det gäller hur stor andel av dessa medlemmars arbetstid som de vanligtvis arbetar på distans, skiljer sig svaren mellan delregionerna. 39 procent av medlemmarna i Göteborg arbetar vanligtvis på distans minst två dagar i veckan och 41 procent jobbar endast någon gång då och då eller aldrig på distans. I Skaraborg/Väst är motsvarande andelar 18 respektive 65 procent och i Sjuhall 27 respektive 44 procent.

Trots att distansarbetet är mest utbrett i Göteborg är det den delregion där störst andel, 39 procent, är missnöjd med omfattningen av distansarbetet. Motsvarande andel i Skaraborg/Väst är 34 procent och i Sjuhall 26 procent. I samtliga regioner är önskan hos de missnöjda nästan uteslutande att jobba fler dagar på distans än i nuläget.

Källa: Unionens medlemsundersökning (2025).

Uppvärdera erfarenhet

Arbetsgivarna behöver bli bättre på att ta tillvara potentialen hos äldre personer och personer med lång arbetslivserfarenhet. Enligt en undersökning Unionen låtit göra bland privatanställda tjänstemän finns det en tydlig föreställning om en outtalad åldersgräns vid 50 år som upplevs präglade normer och strukturer i arbetslivet, med potentiella konsekvenser för individen.³

Särskilt rekrytering framstår som ett problematiskt område. Nära hälften av tjänstemännen i privat sektor anser att det finns en oskriven åldersgräns uppåt för att få nytt jobb, och det finns en tydlig oro för att arbetssökande över 50 år väljs bort till förmån för yngre och billigare kandidater, som av arbetsgivaren uppfattas som mer långsiktiga rekryteringar. Flera av Unionens klubbar i Västsverige bekräftar bilden.

Äldre och erfarna medarbetare bidrar med värdefull kunskap gällande den egna yrkesrollen. I de fall personen varit anställd länge hos arbetsgivaren består bidraget även av erfarenhet om hur arbetsplatsen fungerar och har utvecklats över åren. De utgör stommen i organisationens ”institutionella minne”. Detta är en typ av kompetens med stor betydelse för en organisations effektivitet, utvecklingsförmåga och kultur som enligt våra klubbar ofta underskattas eller tas för given av arbetsgivare.

För att bättre dra nytta av den kompetensresurs som äldre och erfarna medarbetarna utgör krävs förändrade synsätt både vid extern rekrytering, interna tillsättningar och kompetensutvecklingsinsatser. Några första steg för att förändra detta är att öka kunskapen om åldersdiskriminering i arbetslivet, att arbeta aktivt med förebyggande arbete i enlighet med diskrimineringslagen och att uppvärdera värdet av strikt kompetensbaserad rekrytering – där även organisatorisk och informell kompetens omfattas av begreppet.

³ Novus på uppdrag av Unionen (2025).

Samverka med utbildningssystemet

För att säkerställa att utbildningssystemet levererar rätt kompetens behövs engagemang från arbetsgivarna. Genom samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare på alla utbildningsnivåer ökar relevansen i utbildningarna. Det ger även ökad synlighet för såväl den specifika arbetsgivaren som branschen och ökar därmed möjligheten till framtida rekryteringar.

Samverkan kan ske på olika sätt, till exempel genom att erbjuda praktik, studiebesök, deltagande i projekt och medverkan i samverkansplattformar som Teknikcollege. Yrkehögskolan som utbildningsform bygger på att utbildningarna tas fram i nära samverkan med arbetsmarknaden. En viktig del av yrkehögskolans utbildningar är arbetsplatsförlagd praktik, så kallad LIA (Lärande i arbete). Ett problem som ofta lyfts är att fler företag behöver erbjuda LIA-platser.

22 procent av klubbarna uppger att arbetsgivaren ökat sitt samarbete med externa aktörer som skolor och universitet för att säkra sin kompetensförsörjning.

Källa: Unionens klubbundersökning.

"Jag tror att samarbete med högskolor för att få kurser som är relevanta för oss kommer att bli vanligare. Men även att man knyter personer till oss i form av exarbete och praktikplatser. Sen behöver vi fortsatt ha ett relevant erbjudande."

Källa: Unionens klubbundersökning, klubb på ett företag inom industrin i Fyrbodalen.

Utmaning: Matchningen på arbetsmarknaden fungerar inte

Trots att många arbetsgivare uppger att det är svårt att hitta rätt kompetens finns det många arbetslösa personer i Västsverige. Enligt Arbetsförmedlingens statistik låg arbetslösheten i oktober 2025 på 6,3 procent i Västra Götaland och 5,3 procent i Halland. Rikssnittet samma månad låg på 6,8 procent.^{4, 5}

Arbetslöshetstalet för Västra Götaland motsvarar cirka 57 000 personer inskrivna som arbetslösa hos Arbetsförmedlingen i oktober 2025. Fördelningen var relativt jämn mellan antal arbetslösa med förgymnasial, gymnasial respektive eftergymnasial utbildning. Men eftersom det totala antalet personer i varje grupp sett till hela arbetskraften i regionen varierar stort, där den största gruppen har eftergymnasial utbildning, innebär det att arbetslösheten angiven i procent låg på helt olika nivåer i de tre grupperna. För personer med eftergymnasial utbildning låg den på 4,7 procent, relativt nära följt av gruppen med gymnasieutbildning med 5,5 procents arbetslöshet. För personer utan gymnasieutbildning låg arbetslösheten i oktober på 14,6 procent.

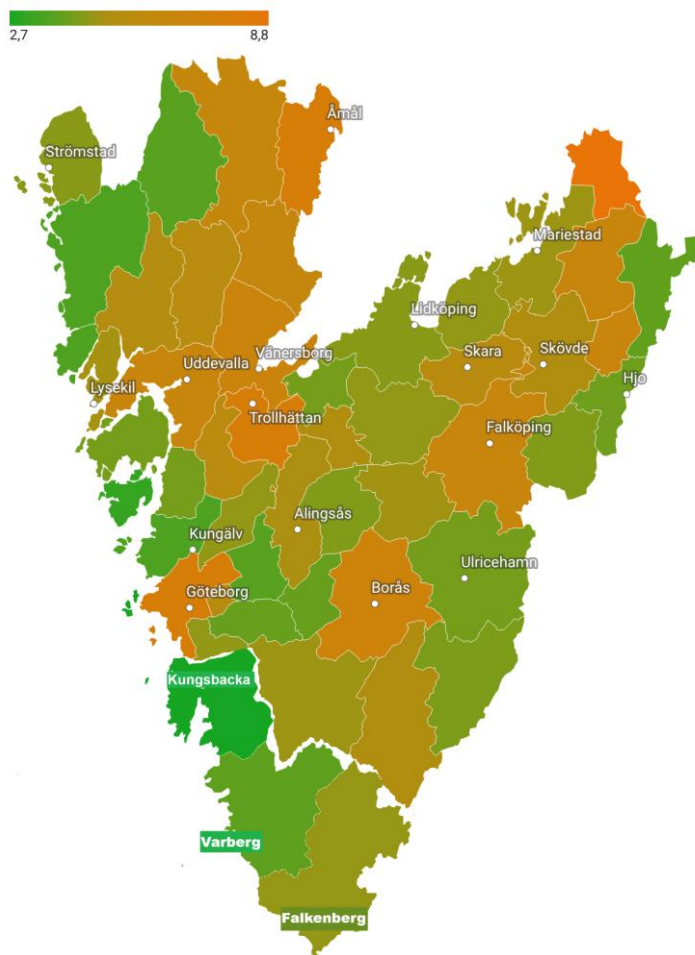
Ett relativt stort antal arbetslösa har utbildning och erfarenhet som borde vara relevant sett till de yrken som efterfrågas och givet de branscher som, enligt beskrivningen av kompetensförsörjningssituationen i Västsverige ovan, söker arbetskraft. Exempelvis finns cirka 1 400 arbetslösa i Västra Götaland med utbildning och erfarenhet från data och it-branschen och 2 200 arbetslösa med utbildning och erfarenhet inom industriell tillverkning eller tekniskt arbete.⁶

⁴ Arbetsförmedlingen (2025).

⁵ Observera att arbetslösheten i Sverige enligt det officiella måttet i SCB:s Arbetskraftsundersökningar (AKU) ligger betydligt högre än enligt Arbetsförmedlingens mått. I oktober 2025 uppgick skillnaden mellan de två källornas säsongs- och trendjusterade mått till mer än 2 procentenheter; 6,8 procent enligt Arbetsförmedlingens mått och 9,0 i AKU. En skillnad mellan måtten är att heltidsstuderande som i AKU uppger att de söker jobb, exempelvis vid sidan av studier eller under sommaruppehåll, räknas som arbetslösa. Dessa personer är oftast inte inskrivna hos Arbetsförmedlingen och inkluderas därmed inte i deras mått. Sammantaget bedömer Unionen att Arbetsförmedlingens mått är mer relevant gällande arbetslöshetens nivå och mer tillförlitligt som indikator på utvecklingen.

⁶ Statistik från Arbetsförmedlingen publicerad i rapporten *Kompetensbehov på arbetsmarknaden i Västra Götaland*, Västra Götalandsregionen (2025).

Arbetslöshet i Västra Götalands kommuner oktober 2025, procent



Källa: Arbetsförmedlingen (2025)

Samtidigt visar Arbetsförmedlingen att de vanligaste rekryteringsproblemen som arbetsgivare upplever är att sökande saknar tillräcklig yrkeserfarenhet, följt av att sökande saknar rätt utbildning.⁷ Det

⁷ SCB:s företagsundersökning Lediga jobb och rekryteringsbehov, LOR (2025).

finns en bristande matchning där de arbetslösa till synes inte uppfyller de krav som arbetsgivaren ställer.

Ätta av tio klubbar inom it och telekom uppger att arbetsgivaren har vakanser på grund av svårigheter med att hitta arbetskraft med rätt kompetens eller att det tar längre tid än normalt att tillsätta lediga tjänster. Motsvarande siffra inom industrin är sju av tio klubbar.

Källa: Unionens klubbundersökning.

Många juniora jobb har försvunnit från arbetsplatserna, enligt Unionens lokala fackliga representanter i Västsverige. Det kan till exempel handla om att enklare arbetsuppgifter automatiserats eller flyttats till lågkostnadsländer. Dessa jobb var tidigare en väg in till en första anställning och därefter till mer erfarenhetskrävande roller. Denna utveckling kan bidra till att matchningen försvåras mellan arbetssökande och arbetsgivare.

En utmaning på arbetsmarknaden som varit särskilt tydlig under 2025 är det osäkra omvärldsläget som bidragit till den långvariga lågkonjunkturen. Osäkerheten leder till att investeringar skjuts på framtiden eller ställs in. Kostnadsbesparingar leder till att arbetsgivare pausar rekryteringar eller till och med drar ner på antalet anställda, trots att det i framtiden kommer finnas behov av just den typen av kompetens som sägs upp. Det skickar negativa signaler till arbetslösa med utbildning och yrkeserfarenhet som förväntas vara efterfrågad framöver, och till de som idag utbildar sig eller ska göra sitt utbildningsval. På sikt riskerar detta att spä på kompetensbristen.

Mellan juli 2023 och juli 2025 fördubblades arbetslösheten bland fackförbundet Sveriges Ingenjörers medlemmar i Västra Götaland. Med undantag för när covid-pandemins effekter var som kraftigast 2020-21, innebär det att arbetslösheten bland ingenjörerna i länet i juli 2025 var markant högre än vad som tidigare varit fallet sedan mätningen inleddes 2013.

Källa: Akademikernas a-kassa och Sveriges Ingenjörer (2025)

I takt med att efterfrågan på kompetens förändras ställs nya krav på utbildningssystemet. De företag och branscher som investerar i Västsverige har ett behov av arbetskraft såväl på gymnasie- som på yrkeshögskole- och universitetsnivå. Det finns dessutom ett stort behov av kompetensutveckling och omställning av idag yrkesverksamma, i takt med att arbetsmarknaden och kunskapskraven förändras.

Inom industrin efterfrågas bland annat ökade kompetenser inom hållbarhet och cirkulär ekonomi i olika yrkesroller. Även förmåga att använda modern teknik, till exempel kopplat till AI, automation och digitalisering. Det finns också en bred efterfrågan på praktisk yrkeskunskap.

Källa: Industrirådets kompetensundersökning (2025).

Då många av de nya jobben är säkerhetsklassade,⁸ till exempel inom Försvarsmakten, Kriminalvården och försvarsindustrin, begränsas utbudet av tillgänglig kompetens ytterligare. Unionens klubbar ger också exempel på att fler yrkesgrupper och branscher än tidigare i det privata näringslivet påverkas av säkerhetsklassning och krav på svenskt medborgarskap, vilket understryker vikten av att det nationella utbildningssystemet levererar. Det går helt enkelt inte att förlita sig på att utländsk spetskompetens kan användas när brister i berörda yrkesroller och branscher uppstår.

Hälften av klubbarna uppger att den kompetens som verksamheten är i mest kritiskt behov av kräver minst tre års högskoleutbildning. Klubbarna i Unionens region Skaraborg/Väst anger detta i högre utsträckning än övriga delregioner.

En av fyra klubbar uppger rekryteringsproblem av kritisk kompetens inom yrken som kräver yrkeshögskole- eller gymnasieutbildning.

Rekryteringsproblemen av kritisk kompetens är störst inom ledning/chef/projektledning och it-utveckling. Därefter FoU/produktutveckling, tillverkning/montering samt inköp/sälj.

Källa: Unionens klubbundersökning.

⁸ Det finns tre säkerhetsklasser där klass 1 är den med högst krav. För säkerhetsklass 1 och 2 krävs vanligtvis svenskt medborgarskap. I vissa fall räcker inte ens svenskt medborgarskap utan nära band till personer i andra länder kan till exempel anses som en risk.

Utbildningsutbudet och matchningsinsatserna är idag inte tillräckligt anpassade efter behoven i regionen. Ett förbättrat utbildningsutbud är enligt Unionens klubbundersökning ett av de viktigaste bidragen från politiker och myndigheter till att lösa företagets kompetensförsörjning. Det finns flera insatser som kan göras inom utbildningsområdet som skulle bidra till att minska kompetensbristen, såväl i Västsverige som nationellt.

”Jag tror att vårt läge i en mindre stad i Västra Götaland, kan försvåra att rekrytera arbetskraft. Vi har helt enkelt inte samma utbud av rätt kompetenser nära till hands som till exempel Göteborg eller andra större städer inom länet.”

Källa: Unionens klubbundersökning, klubb på ett företag inom industrin i Boråsregionen.

Lösning: Uppdatera utbildningssystemet

För att bättre ta vara på potentialen i arbetskraften i Västsverige vill Unionen att följande insatser genomförs av politiker och utbildningsanordnare:

Utbilda rätt kompetens i nära dialog med den regionala arbetsmarknaden

Utbildningar som erbjuds måste svara mot den regionala arbetsmarknadens behov, både till form, innehåll och volym. Universitet och högskolor måste få extra resurser för att kunna utveckla innehåll och testa utbildningar för yrkesverksamma. Det är viktigt att regelbundna analyser av det regionala näringslivets behov tas fram så att det finns goda förutsättningar att dimensionera utbildningsplatser efter arbetsmarknadens behov. Här spelar de regionala kompetensråden i Västsverige en viktig roll och är en god förebild för resten av Sverige. Detta arbete bör fortsätta utvecklas och resurssättas av regionerna. Det är också viktigt att utbildningsanordnarna sprider kunskap om utbildningsutbudet och att arbetsgivare visar upp vilka möjligheter olika utbildningar ger, bland annat genom att erbjuda praktikplatser.

Anpassa utbildningarnas upplägg även efter yrkesverksammas behov

Det behövs fler utbildningar som är anpassade till att kunna genomföras parallellt med befintligt arbete. Det handlar bland annat om korta modulbaserade utbildningar med flexibla antagningstider, på deltid och med distansupplägg. Det efterfrågas också kurser på heltid för yrkesverksamma. I dagens regelverk finns inte tillräckliga ekonomiska incitament för dessa typer av utbildningsupplägg för högskolor och universitet.

Unionen ser positivt på stora delar av det utredningsförslag som regeringen presenterade i maj 2025 om en särskild ersättningsmodell för utbildning för omställning och vidareutbildning av yrkesverksamma.⁹ Utbyggnaden av kortare kurser för yrkesverksamma i Yrkehögskolan bör också fortsätta.

Nästan sex av tio tjänstemän anser att de måste få vidareutbildning för att hänga med i förändrade kompetenskrav inom sin nuvarande bransch. Fyra av tio tjänstemän tror sig behöva utökad kompetens genom vidareutbildning utanför arbetet.

Källa: Unionens kompetensbarometer (2025).

Utbildningssystemet måste erbjuda lokala utbildningsmöjligheter och distansutbildningar för att öka tillgängligheten. Universitetscampus utanför huvudorten och lärcentrum spelar en viktig roll för att tillgängliggöra utbildning, och de bör få förbättrade förutsättningar att utvecklas och möta lokala och regionala utbildningsbehov.

Hälften av tjänstemännen i Västra Götaland skulle vid studier med omställningsstudiestöd föredra att studera huvudsakligen på distans med inslag av undervisning på plats, till exempel ett universitet eller en yrkehögskola. 27 procent skulle föredra att studera helt på plats och 13 procent helt på distans.

Källa: Unionens Novusundersökning till privatanställda tjänstemän (2025).

⁹ Promemoria *En särskild ersättningsmodell för utbildning för omställning och vidareutbildning för yrkesverksamma*, regeringen (2025).

Ta tillvara tidigare erfarenhet genom validering

För att korta ner utbildningstiden måste även kunskap som en person utvecklat i yrkeslivet vid sidan av det reguljära utbildningssystemet kunna tillgodoräknas inom utbildningen. Detta kallas för validering av reell kompetens och utförs av anordnare i Yrkeshögskolan och av lärosätena. Det enskilt största hindret på lärosätena för validering av tidigare kunskap är att de inte får någon ersättning för att utföra validering och dessutom går miste om ersättningen för de poäng och kurser som tillgodoräknas. Universitet och högskolor måste därför få ersättning för utförd validering som resulterar i ett tillgodoräknande. Inom yrkeshögskolan är fortsatta satsningar på YH-flex, där tidigare erfarenhet och kunskap kan förkorta utbildningen, en viktig lösning för att snabbare kunna nå examen.

Rusta arbetslösa med efterfrågade kunskaper, kompetenser och färdigheter

För att förbättra matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare krävs en mer ambitiös och långsiktig aktiv arbetsmarknadspolitik. Fler arbetslösa behöver genomgå utbildning, såväl reguljärsådan som arbetsmarknadsutbildning.

Arbetsförmedlingen måste också ges bättre förutsättningar att stärka de arbetslösa. För att lyckas med detta krävs att Arbetsförmedlingen har ökad lokal närvaro, fler arbetsförmedlare och mer resurser. Det kräver också större frihet för myndigheten att omfördela sina resurser.

Fler arbetssökande behöver också få en subventionerad anställning, till exempel etableringsjobb. Genom subventionerad anställning får de arbetslösa kunskaper, kompetenser och färdigheter som stärker möjligheterna att i nästa steg få ett icke-subventionerat arbete.

År 2025 deltog i genomsnitt cirka 5 000 personer per månad i arbetsmarknadsutbildning.

Under 1980- och 1990-talen deltog i genomsnitt ca 30 000 personer per månad i arbetsmarknadsutbildning.

Källa: AMS och Arbetsförmedlingen.

Stötta företag att arbeta strategiskt med kompetensutveckling

Många, ofta mindre, företag har svårt att komma i gång med ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning. Det finns flera utvecklade metoder, verktyg och processer för att stödja strategisk kompetensförsörjning. I Västsverige finns tillgång till flera av dessa stöd för arbetsgivare via bland annat regioner och kommuner. Det finns även projekt som är inriktade på att stötta kompetensutvecklingsarbete, finansierade av exempelvis Europeiska socialfonden och Tillväxtverket. Den här typen av insatser kan bana väg för ett mer långsiktigt arbete med kompetensutveckling i fler företag. För att säkra en långsiktighet och bred tillgång till denna typ stöd bör en relevant myndighet få i uppdrag att erbjuda stödstrukturer till små och medelstora företag för utveckling av intern kompetensutveckling.

Utmaning: Bristande attraktionskraft

En väl fungerande kompetensförsörjning handlar inte bara om goda möjligheter till utbildning och omställning eller om attraktiva jobb med goda villkor. Det omgivande samhället, med tillgång till bra bostäder, kollektivtrafik och infrastruktur, förskolor och skolor, kultur- och fritidsutbud och väl fungerande samhällsservice överlag, är viktigt för att personer ska vilja och kunna bo på eller pendla till de platser där jobben finns.

Vissa kommuner i Västsverige har svårt att attrahera och behålla kompetens. Ungas flytt till större städer och tidsmässigt långa pendlingsavstånd minskar arbetskraftsutbudet på mindre orter. Stora arbetsgivare i Göteborg å sin sida konkurrerar i hög grad på en internationell arbetsmarknad och är beroende av exempelvis goda flygförbindelser och tillgång till internationella skolor.

Move to Gothenburg är ett regionalt initiativ för att attrahera och välkomna internationell kompetens till Göteborgsregionen. Bakom satsningen står bland andra Göteborgs stad, Västra Götalandsregionen, Västsvenska Handelskammaren, företag och universitet. Bland annat erbjuds samlad praktisk information om att flytta, bo, arbeta och studera i regionen.

Källa: www.movetogothenburg.com.

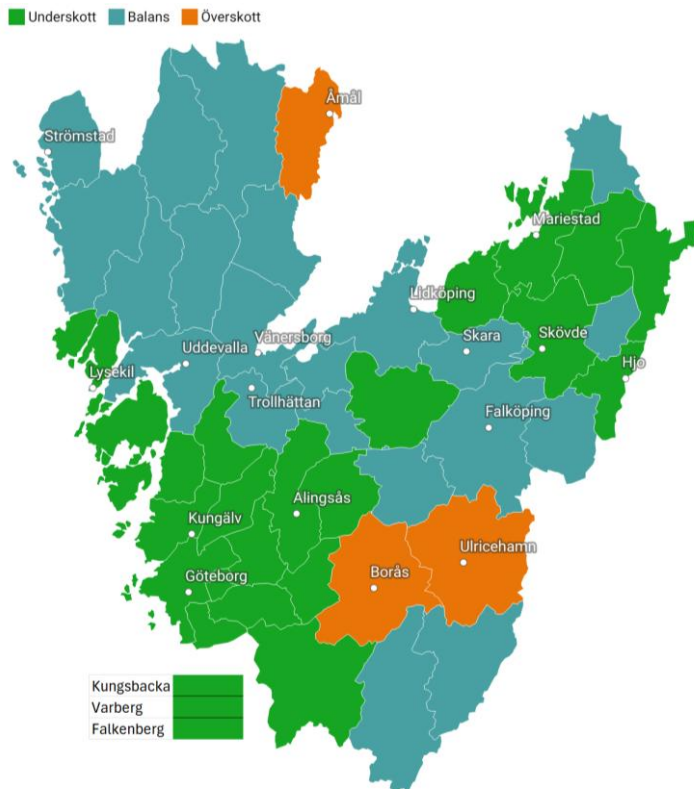
Enligt Boverkets senaste bostadsmarknadsundersökning uppger drygt hälften av kommunerna i Västsverige att det finns ett underskott av bostäder i kommunen.¹⁰ Det gäller främst kommunerna i sydvästra och nordöstra Västsverige. Drygt åtta av tio kommuner uppger att det är brist på bostäder med rimliga boendekostnader.

Många av Unionens klubbar i Västsverige lyfter mycket riktigt bristen på bostäder till rimliga kostnader i förhållande till löneläget på den regionala arbetsmarknaden som ett problem. Detta är särskilt påtagligt i delar av Fyrbodalen, där bostadspriserna drivs upp av fritidsboende och turism, vilket försvårar för de permanentboende att hitta och byta bostad.

Den faktor som, enligt Boverkets bostadsmarknadsenkät, flest kommuner i Västsverige anger som hinder för ett ökat bostadsbyggande är höga produktionskostnader. Åtta av tio kommuner anger detta. Cirka hälften av kommunerna anger svårigheter att få lån eller hårda lånevillkor, både för privatpersoner och byggherrar, som ett hinder för ökat bostadsbyggande. Dessa faktorer hamnar också i topp när svaren för samtliga kommuner i Sverige summeras.

¹⁰ Boverkets bostadsmarknadsenkät, Boverket (2025).

Kommuner i Västra Götalands bedömning av nuvarande läge på bostadsmarknaden



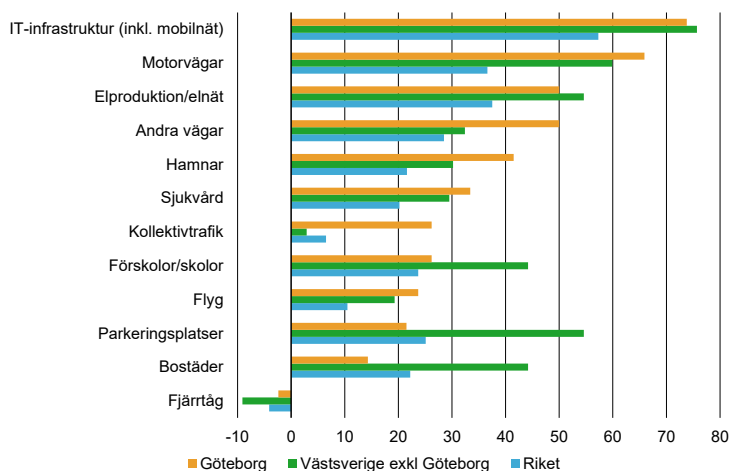
Källa: Boverket (2025)

Unionen ställde våren 2025 frågor om infrastruktur till förbundets klubbar.¹¹ I undersökningen framkom att fjärrtågen var den samhällsinfrastruktur som enligt klubbarna sämst lever upp till företagens behov, både enligt klubbarna i Västsverige och i hela landet. Kollektivtrafik var den infrastruktur som fick näst sämst betyg av de västsvenska klubbarna, men här var den sammantagna bedömningen inte lika negativ som gällande fjärrtågen. Noterbart är dock en tudelning inom regionen – de klubbar som finns på arbetsplatser utanför Göteborg upplevde i betydligt mindre utsträckning att kollektivtrafiken uppfyller behoven.

¹¹ Unionens Branschbarometer våren 2025.

Klubbarna i Västsverige gav högst betyg för it-infrastruktur (inklusive mobilnät), motorvägar och elproduktion/elnät. I samtliga dessa fall var omdömena avsevärt mer positiva än för riket som helhet. Faktum är att de sammantagna klubbarna i Västsverige i samtliga fall utom fjärrtågen var mer positiva än klubbarna i riket som helhet till hur väl de olika infrastrukturslagen är anpassade till arbetsgivarernas behov.

Hur väl är följande typer av infrastruktur anpassade till arbetsgivarernas behov?¹² Nettotal¹³



Källa: Unionens Branschbarometer

En annan utmaning som framkommer i Unionens klubbundersökning är begränsad tillgång till utbildning på mindre orter, vilket både kan leda till att utbildning väljs bort av dem som bor kvar och driva på flyttströmmen till större städer där utbildningsutbudet är större, givet att pendlingsmöjligheterna är begränsade.

¹² Underlaget i Branschbarometern från regionerna Sjuhall och Skaraborg/Väst var för litet för att medge att de redovisas var för sig.

¹³ Omdömena för respektive infrastrukturslag sattes på skalan 1 = mycket dåligt till 5 = mycket bra. Nettotal: andelen av klubbarna som svarat 4 eller 5 minus andelen som svarat 1 eller 2. Ett positivt netttotal visar alltså att det är en större andel klubbar som givit ett av de högre betygen än det är som givit ett av de lägre. Den teoretiska skalan för netttotal går alltså från -100 till +100.

Lösning: Investera i samhällen som möter dagens och framtidens behov

För att skapa bättre förutsättningar för att fler ska kunna bo på eller pendla till de platser där jobb finns runt om i Västsverige behövs insatser för att skapa attraktiva och tillgängliga samhällen. Följande åtgärder har av Unionens klubbar i Västsverige lyfts som särskilt viktiga för politiken att hantera:

Investera i transportinfrastruktur

Jämte satsningar på utbildningsutbudet är ökade investeringar i transportinfrastruktur den insats från offentlig håll som Unionens klubbar främst lyfter för att förbättra kompetensförsörjningen. Pendling behöver bli både mer tillförlitligt och prisvärt.

Det finns omfattande investerings- och underhållsbehov i transportinfrastruktur i hela Sverige. Unionen ser särskilt färdigställandet av järnvägssträckan Göteborg – Borås, fullständiga dubbelspår längs Västkustbanan, investeringar i Södra stambanan och en vidareutveckling av järnvägssträckan mellan Göteborg och Oslo som viktiga investeringar i Västsverige. Detta motiverat både utifrån jobb och konkurrenskraft, klimatomställning och beredskap. Men det finns även ett brett behov av underhåll och förstärkt kapacitet på andra sträckor och gällande annan transportinfrastruktur i regionen.

I det förslag till nationell plan för transportinfrastruktur som Trafikverket presenterade under hösten 2025 planeras investeringar och underhållsåtgärder för 1 200 miljarder kronor under en tolvårsperiod. Utppekade investeringar i Västra Götaland och Hallands län är till exempel förbättringar i Västkustbanan, kapacitetshöjning av Göteborgs hamn, dubbelspår Borås – Göteborg, åtgärder på E6 och E20, järnvägsåtgärder Alingsås – Göteborg, utbyggnad av väg 40 mellan Borås och Ulricehamn samt förstärkning av väg 44 mellan Lidköping och Trollhättan.

Efter remissrunda och ytterligare underlag från Trafikanalys fattar regeringen under våren 2026 beslut om den slutliga nationella planen för transportinfrastruktur.

Källa: Regeringens hemsida (2025).

Främja byggandet av bostäder till rimliga priser

En annan aspekt som politiken bör arbeta med som nämnades av många klubbar i Unionens klubbundersökning är tillgången till bostäder till rimliga priser. Bostäder var också den kategori av samhällsinfrastruktur som fick näst sämst betyg av klubbarna i Göteborg i Unionens undersökning våren 2025, med stor marginal sämre än för övriga Västsverige och även tydligt sämre än för riket som helhet.¹⁴ Även andra undersökningar visar att bostadsbrist, långa bostadsköer och kraftig prisuppgång försvårar kompetensförsörjningen, bland annat i Göteborg.¹⁵

En hämmande faktor för det privata bostadsbyggandet har de senaste åren varit det höga ränteläget. När bolåneräntorna nu har sjunkit och hushållen till följd av stigande reallöner och sänkta inkomstskatter får en ökad köpkraft under 2026, bör det privata bostadsbyggandet ta ny fart. Men att konjunkturen vänder uppåt är inte tillräckligt för att få bukt med bostadssituationen i Västsverige. Det behövs åtgärder för att dels öka konkurrensen, få ner byggkostnaderna och höja produktiviteten i byggbranschen, dels få till ett bättre nyttjande av det befintliga bostadsbeståndet.

Kommunerna har en nyckelroll, bland annat i och med att de beslutar om de detaljplaner som styr vilken mark som kan bebyggas. Staten måste kunna ålägga kommunerna att förstärka sin kapacitet så att dessa planprocesser sker mer effektivt än idag. I de flesta kommuner där det finns ett behov av nya bostäder äger dessutom kommunen mark som är intressant att bebygga. Här kan en intressekonflikt uppstå där kommunen å ena sidan vill maximera sina intäkter medan å andra sidan dyr mark är en viktig orsak till höga priser på nybyggda bostäder. Kommunerna behöver i högre grad prioritera rimligt prissatta bostäder framför att maximera intäkter från markförsäljning.

Ett annat sätt att sänka kostnaderna och även öka konkurrensen är att använda enhetliga byggregler och standarder i hela landet. Staten ska ha ansvaret för att regler och standarder ska vara på en god nivå och kommuner ska inte ha särkrav som avviker från nationell standard.

Ett ökat bostadsbyggande skulle kunna stimuleras med en underlätad finansiering för byggande av flerbostadshus, bland annat genom ett återinfört statligt investeringsstöd för byggande av hyresrätter.

¹⁴ Unionens Branschbarometer (2025).

¹⁵ Se till exempel rapporten *Fallande bostadsinvesteringar i Västsverige*, Västsvenska Handelskammaren (2024).

För att öka rörligheten på bostadsmarknaden, få ett mer effektivt utnyttjande av befintliga bostäder och med det även underlätta för unga att ta sig in på bostadsmarknaden, bör stämpelskatten vid lagfartsansökan, som utgör en extra kostnad på 1,5 procent av köpeskillingen eller taxeringsvärdet, tas bort för privatpersoner.

I Västsverige sker och planeras för omfattande investeringar. Från batterifabriker till satsningar inom flygindustri, life science, logistik och stora offentliga infrastrukturprojekt. Befintliga verksamheter förändras i takt med teknisk utveckling och nya omvärldsförutsättningar, parallellt med att helt nya etableringar ser dagens ljus. Tillsammans innebär detta stora och förändrade kompetensbehov i regionen idag, och än mer så de kommande åren.

Samtidigt minskar arbetskraftsutbudet i många delar av Väst-sverige när befolkningen åldras och unga flyttar, och de kompetenser som det bedöms finnas stora behov av på längre sikt efterfrågas inte alltid här och nu. Lägg till det lågkonjunktur med osäkert omvärldsläge och hög arbetslöshet samtidigt som många arbetsgivare har stora svårigheter med att hitta rätt kompetens till lediga tjänster, och bilden av en arbetsmarknad med matchningsproblem blir tydlig.

Den här rapporten beskriver tre centrala utmaningar för kompetensförsörjningen i Västsverige och pekar ut lösningar som kan stärka regionens förmåga att möta både dagens och framtidens kompetensbehov.