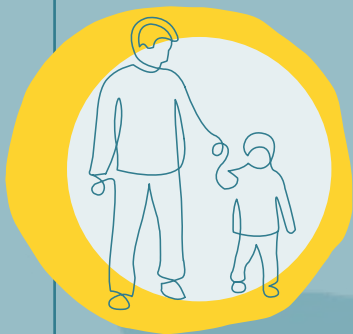




Skånes kompetenslandskap

- Arbetsmarknad, matchning och
prioriterade kompetensbehov

2026



Innehåll

FRAMTIDENS KOMPETENS UR ETT SKÅNSKT PERSPEKTIV _____	3
ARBETSMARKNADEN I SKÅNE _____	5
UTBILDNINGSSYSTEMETS BIDRAG TILL SKÅNES KOMPETENSFÖRSÖRJNING _____	9
UTBILDNINGSSOMRÅDEN, BRANSCHER OCH KOMPETENSBEDÖMNINGAR _____	10
BYGG OCH FASTIGHET _____	11
FORDON OCH LOGISTIK _____	14
HOTELL OCH RESTAURANG _____	17
HUMANIORA OCH KONST _____	20
JORDBRUK, SKOGSBRUK OCH DJURVÅRD _____	23
NATURVETENSKAP, MATEMATIK OCH DATA _____	26
PEDAGOGIK _____	29
SAMHÄLLSVETENSKAP, JURIDIK, HANDEL OCH ADMINISTRATION _____	32
TEKNIK OCH TILLVERKNING _____	35
VÅRD OCH OMSORG _____	38
MATCHNINGSDILEMMAT _____	41

Skånes kompetenslandskap
– Arbetsmarknad, matchning och
prioriterade kompetensbehov
Publicerad oktober 2026

Kontakt
Viktoria Nielsen
Samhälls- och näringslivs-
utvecklare
viktoria.nielsen@skane.se
Linus Siöland
Samhällsanalytiker
linus.sioland@skane.se

Region Skåne
291 89 Kristianstad
utveckling.skane.se



Framtidens kompetens ur ett Skånskt perspektiv

Tillgången till rätt kompetens är avgörande för företagens konkurrenskraft, välfärdens kvalitet och en hållbar utveckling i Skåne. För många arbetsgivare är svårigheten att hitta rätt kompetens ett av de främsta hindren för att utveckla verksamheten, öka produktionen och möta nya behov.

Rekryteringssvårigheter beror dock sällan på en enda faktor. Det kan saknas personer med en viss utbildning eller erfarenhet, men problemen kan också handla om att befintlig kompetens inte synliggörs eller tas till vara, eller om att arbetsgivare och arbetstagare inte möts kring krav och villkor.

Kunskap om hur behoven förändras gör det lättare att planera och dimensionera kvalitetssäkrade attraktiva utbildningar, stödja omställning och förena arbetsgivarnas efterfrågan med människors kunskaper och förmågor. Det stärker förutsättningarna att möta både dagens rekryteringsbehov och morgondagens kompetenskrav.

Region Skåne har i sitt regionala utvecklingsuppdrag ansvar för att bedöma länets kompetensbehov på kort och lång sikt och främja samverkan inom kompetensförsörjningen. Den här årligt återkommande rapporten samlar därför statistik, prognoser och analyser av arbetsmarknaden, matchning och kompetensbehov inom samtliga utbildningsområden. Syftet är att ge ett kunskaps- och beslutsunderlag för planering och dimensionering av utbildningar samt fördjupad samverkan mellan utbildningssystemet, arbetsgivare, offentlig sektor och arbetsmarknadens parter.

Rapporten tar avstamp i "Strategi för näringslivsfrämjande och kompetensförsörjning i Skåne" och omsätter strategins inriktning i bedömningar och rekommendationer för utbildningssystemet, arbetsgivare, offentlig sektor och arbetsmarknadens parter.

Hur ser dagens och framtidens arbetsmarknad och kompetensbehov ut i Skåne?

Skånes breda arbetsmarknad erbjuder många yrkesvägar. De tydligaste kompetensbehoven finns i yrken som vanligtvis kräver gymnasial yrkesutbildning, bland annat inom industri och teknik, el och energi, bygg och fastighet, fordon, vård och omsorg samt restaurang och livsmedel. Flera behov väntas bestå till 2040, men läget skiljer sig mellan utbildningsinriktningar.

Samtidigt blir arbetsmarknaden mer kunskapsintensiv. Branscher utvecklas i olika takt och arbetsuppgifter omformas inom dem. I industrin minskar vissa rutinbetonade arbeten, medan avancerad produktion kräver nya kombinationer av yrkeskunskaper, teknisk och eftergymnasial kompetens. Brist väntas inom vissa tydligt yrkesinriktade eftergymnasiala utbildningar, däribland flera vårdutbildningar och yrkeslärare. Bredare utbildningar inom humaniora, konst och samhällsvetenskap samt delar av naturvetenskap och data möter däremot större konkurrens. Eftersom variationen inom utbildningsgrupperna är stor behöver slutsatser dras på utbildnings- och yrkesnivå.

Teknikskiften och AI, klimat- och energiomställning, demografi, välfärdens utveckling och konjunkturen påverkar både hur många som behöver rekryteras och vad de behöver kunna. Nya uppgifter tillkommer, andra automatiseras och fler yrken kräver att praktiskt kunnande kombineras med digital, teknisk eller analytisk förmåga.

STEM-kompetens inom naturvetenskap, teknik, ingenjörskap och matematik får därmed betydelse i fler delar av arbetslivet. Yrkeskunskaper behöver också förenas med kommunikation, samarbete, ansvars-

tagande, kreativitet, problemlösning och förmåga att lära nytt. Dessa förmågor hjälper individer och verksamheter att möta förändrade arbetssätt och kompetenskrav.

Skånes styrkor inom livsmedel, life science, tech, avancerade material och tillverkning samt energi- och miljöteknik ger en stark utvecklingsgrund. MAX IV och European Spallation Source (ESS) förstärker forsknings- och innovationsmiljön. För att omsätta tillgångarna i kompetens och jobb behöver arbetsgivare precisera framtida behov och bidra till arbetsplatsförlagt lärande, introduktion och kompetensutveckling. Utbildningsaktörer behöver omsätta behoven i relevant innehåll och flexibla utbildningsvägar, medan arbetsmarknadens parter och offentliga aktörer kan stödja gemensamma behovsbilder, samordning och långsiktiga lösningar.

Hur väl fungerar matchningen på arbetsmarknaden?

Matchning beskriver hur väl arbetskraftens kompetens och förutsättningar svarar mot arbetsmarknadens kompetensbehov, arbetsgivarnas uppgifter, krav och villkor. I Skåne är den sammantaget något bättre än i riket, men har försvagats över tid. Strukturomvandlingen bidrar när yrkesinnehåll och kompetenskrav förändras snabbare än arbetskraften och utbildningsutbudet hinner ställa om.



Läs mer: Strategi för näringslivsfrämjande och kompetensförsörjning i Skåne

Bristande matchning tar sig flera uttryck. Det kan finnas för få sökande med relevant utbildning eller erfarenhet, samtidigt som kompetens från arbetslivet eller andra länder förbises och vissa krav är snävare än arbetsuppgifterna motiverar. Lön, arbetstider, anställningsvillkor, arbetsmiljö och geografiskt avstånd kan också försvåra rekrytering och möjligheten att behålla personal. Orsakerna behöver därför analyseras för den aktuella branschen, det aktuella yrket och den regionala samt delregionala arbetsmarknaden.

Omkring två av tre förvärvsarbetande i Skåne har ett arbete som motsvarar utbildningens längd och inriktning, men måttet fångar inte hela bilden. Erfarenhet och kunskaper från andra sammanhang kan göra en person väl kvalificerad även utan exakt rätt utbildning. Validering kan synliggöra och bekräfta sådan kompetens. Fel- och överkvalificering innebär däremot att kunskap riskerar att användas sämre och är förknippad med lägre lön och svagare avkastning på utbildning.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden begränsar också matchningen. När kvinnor och män väljer olika utbildningar och yrken blir rekryteringsbasen onödigt smal, exempelvis inom vård och teknik. Bredare rekrytering och inkluderande arbetsplatser kan ge fler möjlighet att använda sin kompetens och stärka arbetsgivares attraktivitet, utvecklingsförmåga och tillgång till olika perspektiv.

Vilken åtgärd som är träffsäker beror på orsaken: fler utbildningsplatser med god kvalitet när kompetensen faktiskt saknas, validering när kunskaper är osynliga, kompetensutveckling när yrken förändras och justerade krav eller villkor när parterna inte möts. Matchningsdilemmat fördjupas i rapportens avslutande del.

Vilka förutsättningar har Skåne att möta kompetensbehoven?

Skåne förenar en hög utbildningsnivå med högre arbetslöshet och lägre förvärvsgrad än många andra län. Relativt många unga och nyanlända, ett långsammare inträde på arbetsmarknaden, brister i matchningen och stora inomregionala skillnader påverkar utfallet. Därför kan tillgänglig arbetskraft finnas parallellt med upplevelsen av rekryteringssvårigheter i vissa branscher och yrken.

En fullföljd gymnasieutbildning har blivit en allt viktigare grund för etablering, även i arbeten som tidigare hade lägre krav. Avbrutna eller förlängda studier skjuter upp inträdet i arbetslivet och ökar risken för en svagare arbetsmarknadsställning på lång sikt. Högre genomströmning, tidiga insatser och tillgänglig vuxenutbildning är därför centrala.

Skåne behöver både ta vara på den högt utbildade arbetskraften och samtidigt öka tillgången till gymnasial yrkeskompetens där bristerna är störst.

Invandringen har stått för merparten av ökningen av Skånes befolkning i arbetsför ålder under det senaste decenniet. Sedan pandemins slut har förvärvsgraden ökat särskilt bland utrikes födda, vilket visar gruppens växande betydelse för arbetskraftsförsörjningen. Samtidigt är sysselsättningsgapet jämfört med inrikes födda fortsatt stort, och det finns ytterligare kompetens och arbetskraft att ta till vara.

Även den äldre delen av arbetskraften rymmer en växande potential när livslängden ökar och hälsan förbättras. Flexibla arbetstider, anpassade arbetsuppgifter, kompetensutveckling och ett hållbart arbetsliv kan göra det möjligt för fler att arbeta längre.

För att ta vara på Skånes samlade arbetskraftspotential behöver utbildningsaktörer samordna sig, erbjuda formell utbildning, validering, språkstöd, kortare kompetenshöjande insatser och flexibla möjligheter till omställning. Arbetsgivare behöver samtidigt anpassa krav och rekryteringsvägar till de faktiska arbetsuppgifterna samt skapa utrymme för introduktion och lärande i arbetet. När fler kan använda och utveckla sin kompetens ökar rörligheten och nya vägar in på arbetsmarknaden öppnas.

Utbildningssystemet kan inte lösa kompetensförsörjningen på egen hand. Arbetsgivare behöver integrera frågan i affärs- och verksamhetsstrategin, precisera framtida behov och bidra med praktik, handledare, introduktion, hållbara villkor och utveckling av befintliga medarbetare. Arbetsmarknadens parter kan bidra med branschgemensamma behovsbilder, valideringsmodeller och lösningar för omställning. Ett systematiskt arbete stärker möjligheterna att rekrytera och behålla personal och kan bidra till högre produktivitet, innovation, attraktivitet och lönsamhet.

Utbildningsaktörer behöver samtidigt planera och dimensionera utbildningsutbudet efter arbetsmarknadens kompetensbehov, utveckla relevant innehåll för att skapa attraktivitet och erbjuda flexibla utbildningsformer som kan kombineras med arbete. Offentliga aktörer kan stödja samordning, gemensamma utbildningsmiljöer och långsiktiga finansieringslösningar.

Skåne har en stark attraktionskraft inom landet. För tredje året i rad hade Skåne det största inrikes flyttningsöverskottet av alla län i Sverige och prognosen pekar på att fler kommer att flytta till Skåne från övriga landet även framöver. Det är i synnerhet kommuner i västra och sydvästra Skåne som växer. Närheten till Danmark innebär ökad konkurrens av vissa kompetenser men också tillgång till en större arbetsmarknad. Möjligheten ligger i att bättre förena dess efterfrågan med den kompetens och arbetskraft som redan finns i Skåne.

Arbetsmarknaden i Skåne

Skånes arbetsmarknad står i många avseenden ut jämfört med övriga landet. Sedan tidigt 1990-tal har förvärvsgraden i Skåne, det vill säga andelen av de som är i arbetsför ålder som är i arbete, varit betydligt lägre än i riket. Under flera år har Skånes förvärvsgrad till och med varit lägst i landet. I andra avseenden är Skåne något av ett mini-Sverige: utbildningsnivåer, köns- och åldersfördelning och branschstruktur ligger alla relativt nära rikets genomsnitt.

År 2023, referensåret för denna rapport, var 82% av skåningar i arbetsför ålder i sysselsättning. 5% vardera var arbetslösa och studerande, 2% mottagare av någon form av sjukersättning, och 1% pensionärer i förtid. Återstående 5% är listade som "Övrigt", det vill säga att de inte passar i någon av de andra kategorierna. Detta är illustrerat i diagrammet nedan, som även används i de efterföljande kapitlen om utbildningsområdena.

Om man ser till branschstruktur ligger Skåne som sagt nära rikets struktur. Jämfört med de andra två storstadsregionerna, Stockholms län och Västra Götalands län, finns större skillnader. Jämfört med Stockholm har Skåne exempelvis en mindre andel som är förvärvsarbetande i avancerade företagstjänster, bank och finans och i statliga myndigheter.

Jämfört med Västra Götaland är den största skillnaden en betydligt lägre andel som är anställda i tillverkningsindustri. Dessa skillnader är strukturella och svårörliga. De har också en effekt på arbetsmarknaden både genom olika känslighet för vikande konjunktur och för lönebildning och produktivitet.

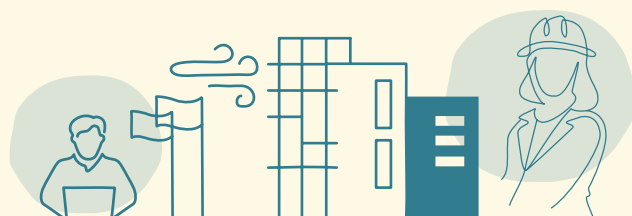
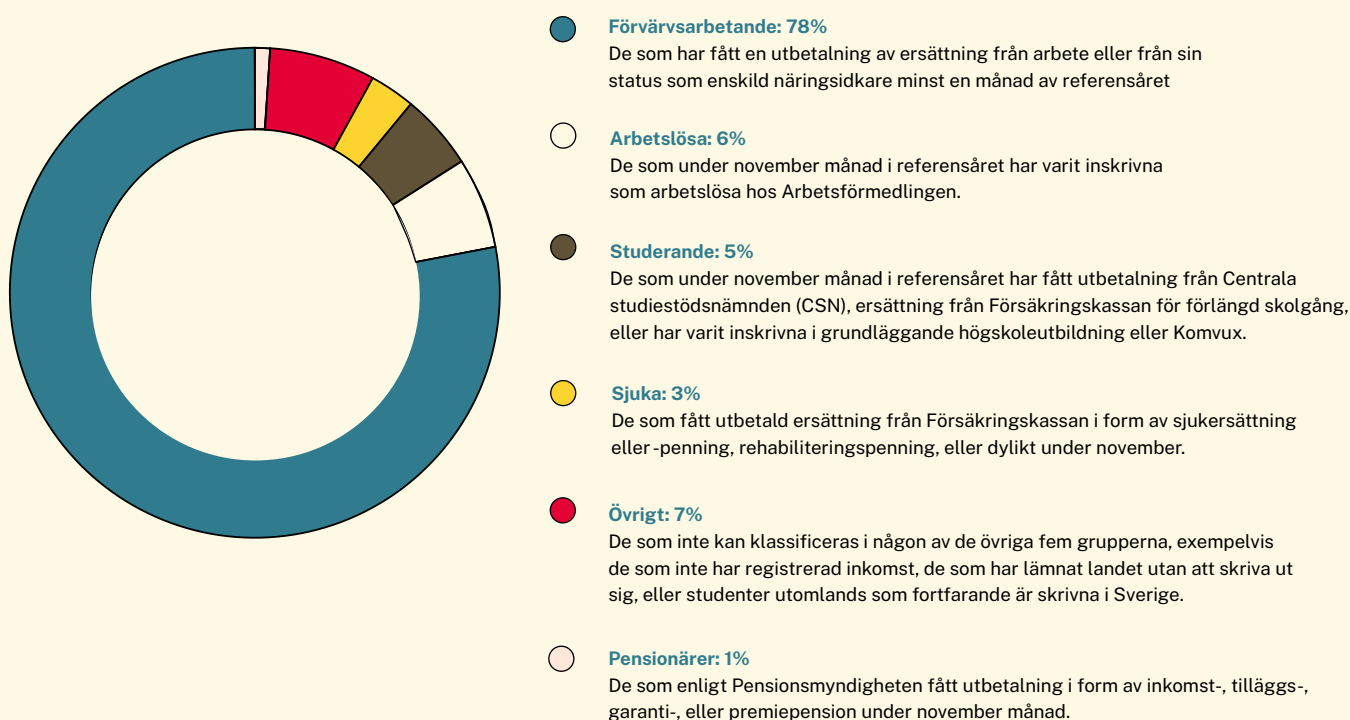
Skånes förvärvsgrad har under 2020-talet varit lägst bland de svenska länen. Antalet förvärvsarbetande har ökat och kurvan följer i stort sett Sveriges trend, men nivån ligger lägre. Detta har flera orsaker, bland annat en högre andel yngre och relativt nyanlända, men även problem med arbetsmarknadens matchning.

Skånes branschstruktur, med en relativt stor andel arbetsgivare i servicesektorn och besöksnäringen samt inom byggsektorn, är också väldigt konjunkturkänslig. Detta innebär att förvärvsgraden gått ner något mellan 2022 och 2023, även om nivåerna är höga jämfört med 1990-talet och övriga 2000-talet.

Detta kapitel utforskar strukturen på Skånes arbetsmarknad och jämför utslaget för olika grupper. Matchningsproblematiken diskuteras i slutet av rapporten, efter kapitlen om utbildningsområden och branscher.

Arbetsmarknadsläget i Skåne, 2023

Gäller den arbetsföra befolkningen (20-64 år). Källa: SCB (BAS).



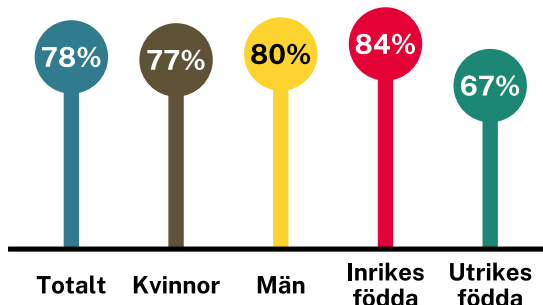
Förvärvsgrad i olika grupper

Hur skiljer sig förvärvsgraden mellan grupper?

- År 2023 var Skånes förvärvsgrad 78%. Det är den lägsta nivån i Sverige: rikets förvärvsgrad för samma år ligger fyra procentenheter högre, på 82%.
- Det finns stora skillnader i förvärvsgrad mellan olika demografiska grupper. Män har en något högre förvärvsgrad än kvinnor på 80% jämfört med 77%.
- Skillnaden mellan inrikes och utrikes födda är än större. 84% av inrikes födda är förvärvsarbetande, att jämföra med 67% av utrikes födda.
- Skillnaden mellan män och kvinnor har varit relativt konstant över tid, men glappet mellan inrikes och utrikes födda har minskat på senare år.

Förvärvsgrad i Skåne, 2023

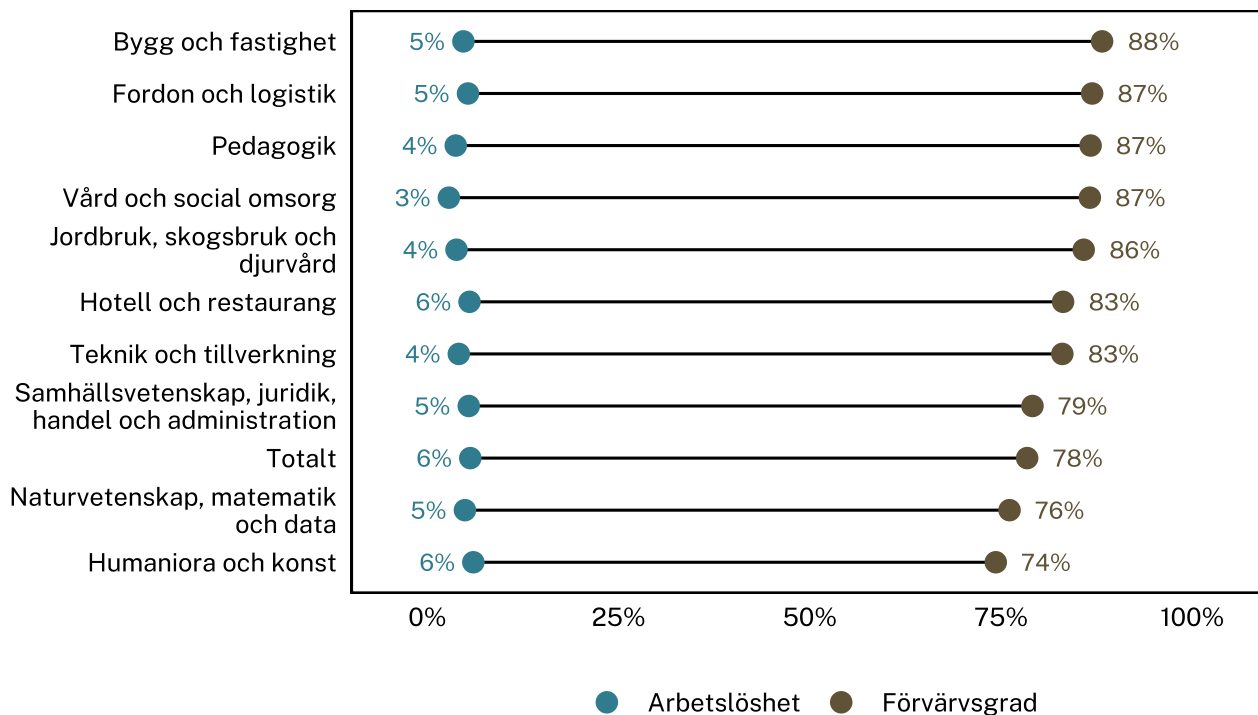
20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Arbetslöshet och förvärvsgrad inom de olika utbildningsområdena, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

Förvärvsgrad varierar stort mellan olika utbildningsområden. Praktiska yrken och licensyrken har högst förvärvsgrad. Områden med låg förvärvsgrad, som humaniora och naturvetenskap, har en högre andel som är heltidsstuderande vilket drar ned förvärvsgraden. Arbetslöshet varierar mindre mellan utbildningsområdena, och ligger mellan 3% och 6%.



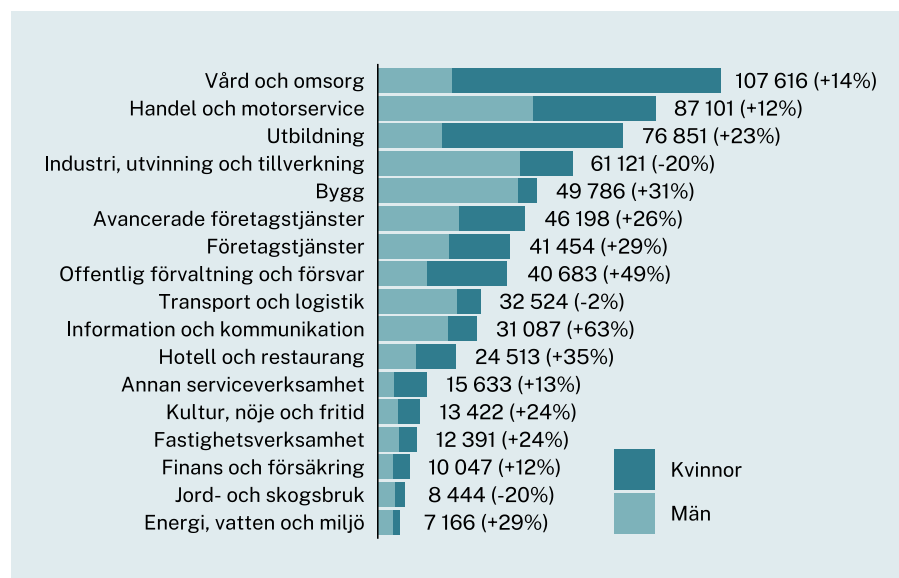
Arbetsmarknadens struktur

Branschstruktur och förändring över tid

Den största branschen för förvärvsarbete i Skåne är vård och omsorg som sysselsätter 16% av alla förvärvsarbetande i Skåne. De nästa största är handel och motorservice (13%) och utbildning (12%). Ser man till könsfördelning är framför allt vård och omsorg och utbildning kvinnodominerade, och bygg, transport och IT mansdominerade. Om man ser till hur antalet förvärvsarbetande i de olika branscherna har ökat så får

man också en bild av Skånes pågående strukturomvandling. Detta syns framför allt genom en större variation, där antalet förvärvsarbetande har ökat med 63% och offentlig förvaltning som har ökat med 49%.

Källa: SCB (BAS).



Etiketterna i staplarna anger antalet förvärvsarbete i arbetsför ålder (20-64 år) under året 2023. Procenttalen i parentes är förändringen i antal förvärvsarbete i branschen under perioden 2013-2023.

Du kan läsa mer om Skånes arbetsmarknad och se jämförelser med riket och andra län i vår årliga rapport, **"Hur har det gått i Skåne?"**. Du når rapporten genom länken nedan eller genom att scanna QR-koden: <https://utveckling.skane.se/digitala-rapporter/huga/>



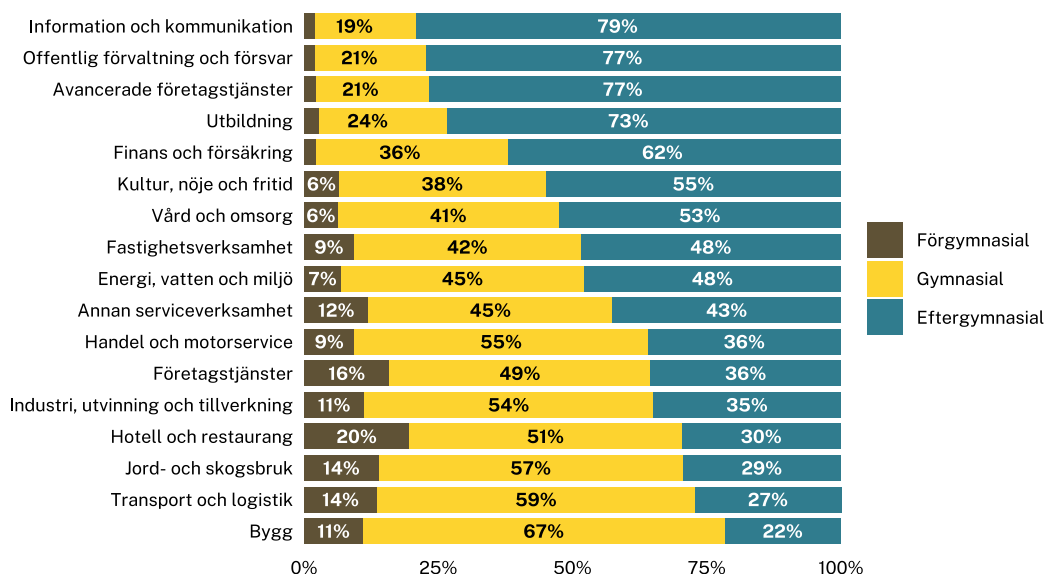
Utbildningsnivå i olika branscher

Skåne har sex branscher där mer än hälften av de förvärvsarbetande har högst gymnasial utbildning: handel och motorservice, industri och tillverkning, hotell och restaurang, jord- och skogsbruk, transport och logistik och bygg och fastighet. Inom byggområdet har hela två tredjedelar högst gymnasial utbildning. Som kontrast har mer än tre fjärdelar inom både information och kommunikation, offentlig

förvaltning och försvar, och avancerade företagstjänster en eftergymnasial utbildning.

Variationen visar hur olika delar av arbetsmarknaden behöver olika färdigheter och utbildningsnivåer: i flera fall är en relevant gymnasieutbildning en tillräcklig grundförutsättning för arbetsmarknaden.

Källa: SCB (BAS).



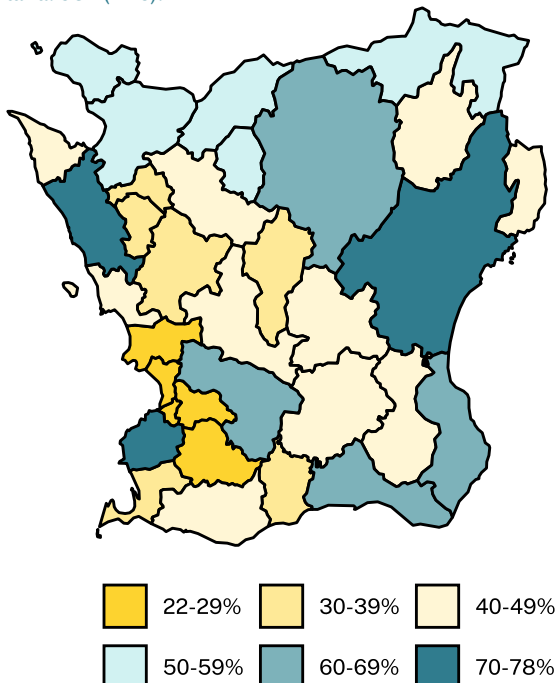
Pendling i Skåne och över Öresund

Skåne är en starkt integrerad arbetsmarknadsregion med en hög nivå inbördes pendling

- › En stor andel av de som är förvärvsarbetande i Skåne arbetar i en annan kommun än den de bor i. I hela länet arbetar 58% av de förvärvsarbetande i bostadskommunen och 37% i övriga Skåne.
- › De största pendlingsströmmarna går till storstadskommunerna Malmö, Lund, Helsingborg och Kristianstad. Pendling till övriga Sverige är fokuserat längs med länsgränsen.
- › Det råder stor variation i pendling inom Skåne. Lägst andel arbetande i bostadskommunen har kommunerna mellan Malmö och Lund: Staffanstorp (22%), Burlöv och Lomma (båda 23%).
- › Högst andel arbetande i kommunen har Kristianstad (78%), Malmö (76%) och Helsingborg (70%).

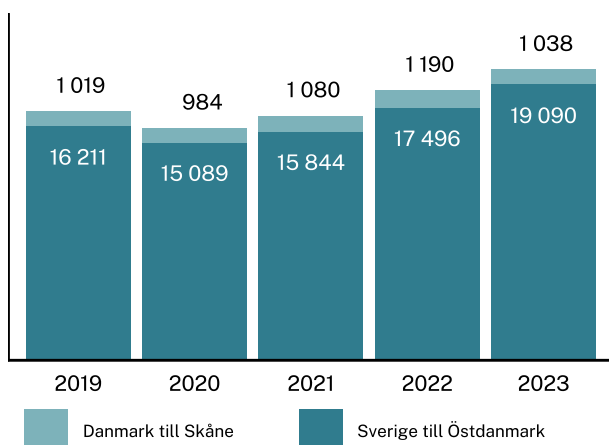
Andel förvärvsarbetande som arbetar i sin bostadskommun, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Antal öresundspendlare, 2019-2023

Gäller de som är bosatta i ett land och arbetar i ett annat. Diagrammet rör endast de med arbetsplats i Skåne eller Östdanmark. Källa: Öresundsdaten Örestat.



Fler skåningar än någonsin pendlar över Öresund för arbete i Danmark

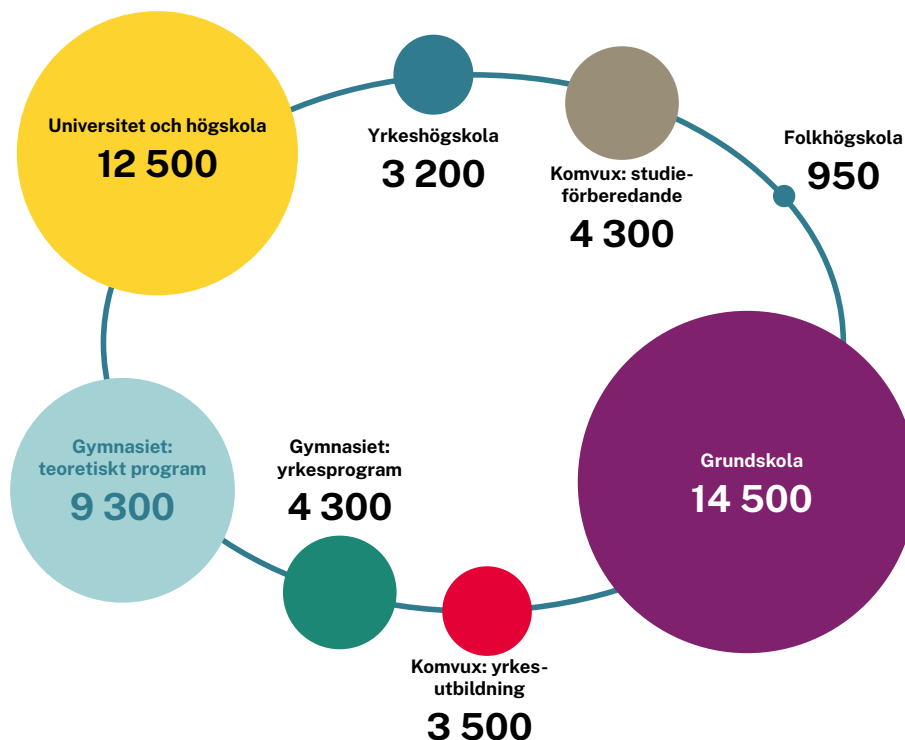
- › Sedan slutet på coronapandemin har nivån på Öresundspendling ökat stadigt. År 2023 pendlade 19 000 individer från Sverige till Östdanmark (Köpenhamn och Själland), och drygt 1 000 från Danmark till Skåne.
- › Ökningen sker bland utpendlare från Skåne. Pendlingsströmmen från Danmark till Skåne har legat relativt stadigt runt 1 000 under perioden.
- › Av de som pendlar till Östdanmark arbetar 18% i transport och magasinering, 16% i företagstjänster och 14% i handel. 10% arbetar i vård och omsorg. Av pendlarna till Skåne arbetar 20% i företagstjänster, 19% i utbildning och 13% i handel.
- › Öresundspendlarna är i större utsträckning män än kvinnor, och de som pendlar till Skåne är i genomsnitt äldre än de som pendlar till Östdanmark. Könsskillnaderna är däremot mindre i de yngre åldersgrupperna.



Skåne har haft Sveriges största inrikes flyttningsöverskott tre år i rad. Utmaningen är därför inte bara att attrahera kompetens, utan att matcha, utveckla och behålla den.



Utbildningssystemets bidrag till Skånes kompetensförsörjning



Hur ska statistiken tolkas?

Utbildningssystemet är en av flera avgörande delar för Skånes kompetensförsörjning. Volymerna här ger en övergripande bild av hur många examina och intyg som årligen utfärdas inom olika utbildningsformer. De visar därmed omfattningen av det formella kompetenstillskott som utbildningssystemet bidrar med.

Volymerna säger däremot inte i sig om utbildningsutbudet motsvarar arbetsmarknadens behov. För det behöver utbildningarnas dimensionering, attraktivitet, kvalitet, inriktning och nivå, genomströmningen, de studerandes etablering samt den framtida efterfrågan på olika kompetenser vägas samman. I rapportens följande delar sätts därför utbildningsutbudet i relation till kompetensbehoven inom olika utbildningsområden.

Källor till statistiken

Grundskola och gymnasiet: Skolverket, läsåret 2024/2025.

Folkhögskola: SCB, examensår 2025.

Komvux: SCB, examensår 2023.

Yrkehögskola: SCB, examensår 2024.

Universitet och högskola: Universitetskanslerämbetet, examensår 2025.

Senast tillgängliga år används för samtliga.

Styrkor och utmaningar

Skånes styrkor

Stark koppling till internationella arbetsmarknader

Diversifierad arbetsmarknad med tydliga kompetenskluster

Starka utbildnings- och forskningsmiljöer

Tillväxtmotorer med starka arbetsmarknadsregioner

Relativt högt nyföretagande och entreprenörsanda

Geografiskt läge och tillgänglighet

Växande befolkning i arbetsför ålder

Flerkärnig region med flera arbetsmarknadsnav

Skånes utmaningar

Låg förvärvsgrad i förhållande till riket

Kompetensbrist inom flera samhällsbarande sektorer

Matchningsproblem mellan utbildning och arbetsmarknad

För få elever väljer yrkesprogram

Stora skillnader i utbildningsresultat och genomströmning

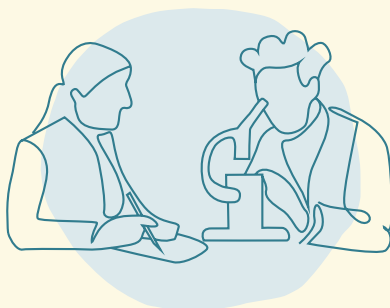
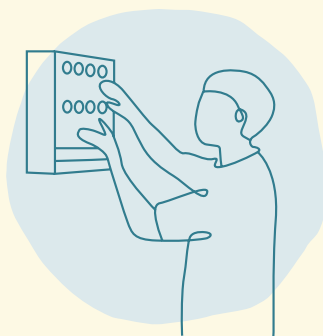
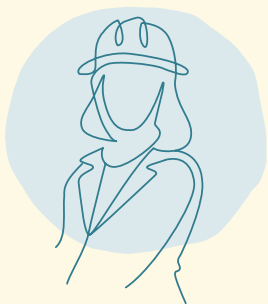
Kapacitetsbrist i exempelvis el och vatten hämmar etableringar

För få stora företag som kan fungera som kompetensmotorer

Brist på korta, flexibla utbildningsvägar för vuxna och yrkesverksamma

Utbildningsområden, branscher och kompetensbedömningar

Följande kapitel fördjupar bilden inom varje utbildningsområde. Statistik och prognoser vägs samman med arbetslivets förändrade kompetensbehov för att bedöma behoven - nu och i framtiden - och synliggör vad olika aktörer kan bidra med.



Bygg och fastighet

Bygg- och fastighetsområdet behöver kompetens för nybyggnation, renovering, underhåll och förvaltning. Efterfrågan påverkas kortsiktigt av konjunktur och bygginvesteringar, men långsiktigt av befolkningstillväxt, infrastruktur, energieffektivisering och klimatomställning. Den svaga byggkonjunkturen dämpar rekryteringen i dag, men riskerar samtidigt att skapa ett uppdämt behov när byggandet åter ökar. Dagens statistik kan därför underskatta framtida brist.

- › Sökintresset till både bygg- och anläggningsprogrammet och VVS- och fastighetsprogrammet har minskat sedan 2022. Samtidigt tar sju till åtta av tio examen inom tre år och ungefär sju av tio är etablerade tre år senare. Ett större och jämnare inflöde blir viktigt. Endast 14 procent av de utbildade är kvinnor.

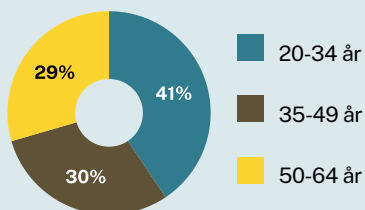
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

32 700

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

5%

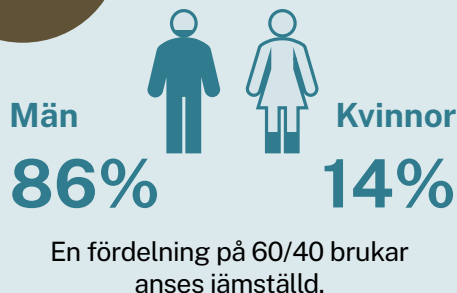
Åldersfördelning



- › Digitalisering, automation, nya material och byggmetoder samt skärpta krav på energi, klimat, säkerhet och dokumentation förändrar arbetsuppgifterna. Utbildningsväxlingen är samtidigt tydlig inom området: den kompetensnivå som krävs för jobben förändras, vilket ökar behovet av utbildning som motsvarar arbetsuppgifternas inriktning och nivå. Utbildningsaktörer behöver följa yrkeskraven nära, medan branschen behöver ge både nya och befintliga medarbetare möjlighet att utveckla yrkeskunnande utifrån den omställning som sker.

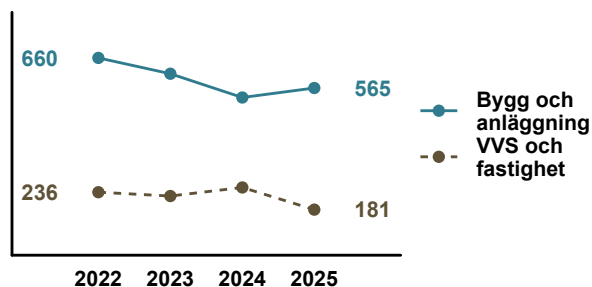
- › För att möta behoven behöver utbildningssystemet säkra tillräckliga volymer och arbetslivsnära innehåll inom bygg, VVS, energi, drift och underhåll. Arbetsgivare behöver erbjuda arbetsplatsförlagt lärande (APL), introduktion och fortbildning inom digital teknik, energieffektivisering och hållbara arbetssätt samt bredda rekryteringen. Gemensam uppföljning av konjunktur och investeringar behövs för att fänga ett uppdämt kompetensbehov i tid.

Könsfördelning

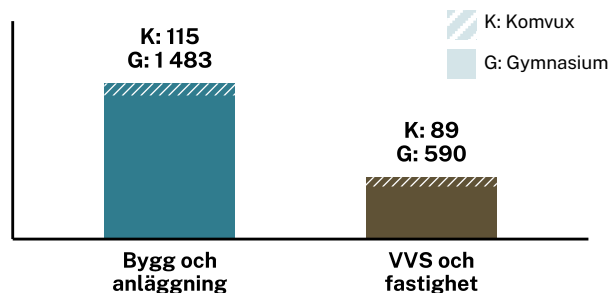


Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



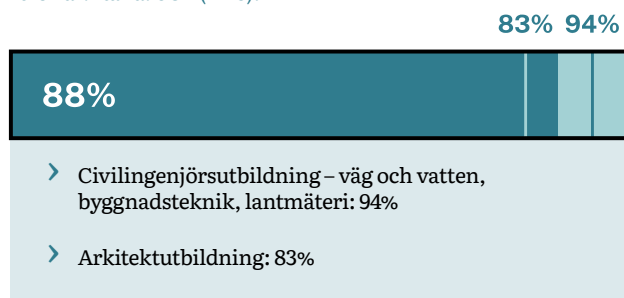
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

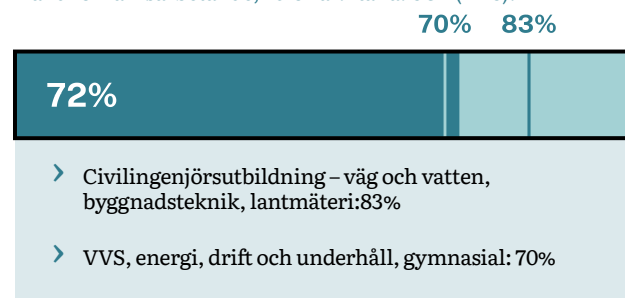
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

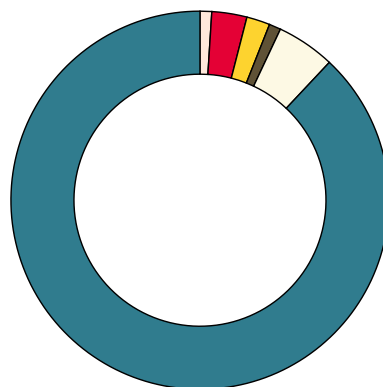
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

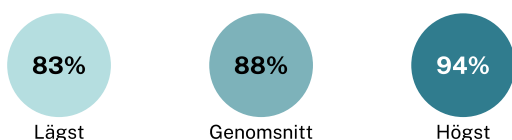
20-64 år. Källa: SCB (BAS).

- Bygg och fastighet har det högsta arbetskraftsdeltagandet av områdena med 93% och den högsta förvärvsgraden med 88%.
- Arbetslösheten är något högre för män på 5%, att jämföra med 4% för kvinnor. Området är dock ett av de mest mansdominerade.
- Tillsammans med Fordon och logistik har Bygg och fastighetsområdet lägst andel studerande med endast 1%.

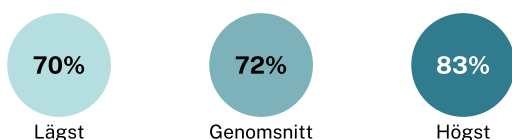


- Förvärvsarbetande: 88%
- Arbetslösa: 5%
- Studerande: 1%
- Sjuka: 2%
- Övrigt: 3%
- Pensionärer: 1%

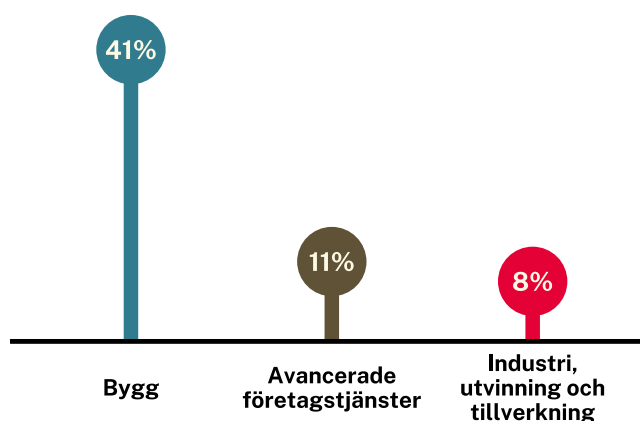
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbets- marknaden 2040

SCB:s prognos pekar mot brist på gymnasialt utbildade inom bygg samt VVS, energi, drift och underhåll. Civilingenjörer väntas ligga nära balans och högskoleingenjörer i ett mindre överskott. Utmaningen gäller alltså främst gymnasial yrkeskompetens. Den svaga byggkonjunkturen kan dessutom dölja ett uppdämt rekryteringsbehov när konjunkturen vänder.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.

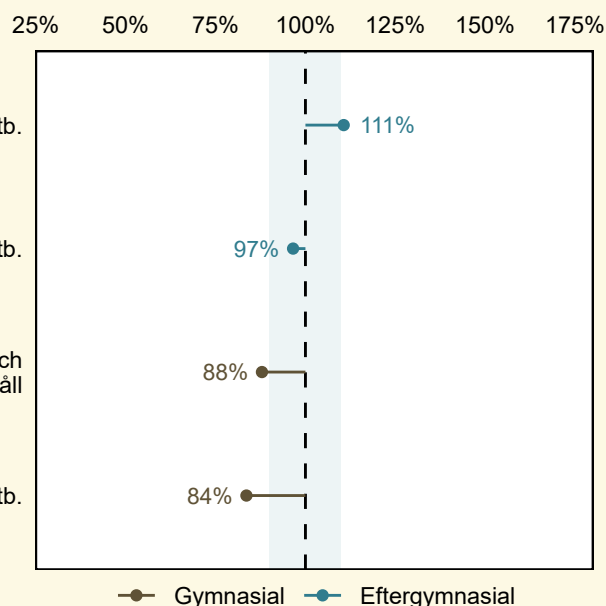


Högskoleingenjörsutb.

Civilingenjörsutb.

VVS, energi, drift och underhåll

Byggutb.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.



Byggkonjunkturen kan vända snabbare än kompetensförsörjningen hinner växla upp. När sökintresset minskar och yrkesverksamma riskerar att lämna branschen behöver utbildningskapacitet, APL och kompetensutveckling säkras redan under lågkonjunkturen.

Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
Bygg och anläggning	8/10	7/10	1/10
VVS och fastighet	7/10	7/10	1/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Fordon och logistik

Fordon och logistik är avgörande för människors rörlighet, näringslivets varuflöden och samhällets beredskap. Kompetensbehovet följer därför befolkningsutveckling, handel, produktion och transportvolym, men förändras också snabbt genom elektrifiering, digitalisering, automation, nya drivmedel och skärpta klimat- och säkerhetskrav.

- › Området har stark arbetsmarknadsanknytning: 87 procent med utbildning inom området är förvärvsarbetande. Utbildningsmatchningen är lägre – 69 procent för gymnasial fordonsutbildning och 61 procent för eftergymnasial transportutbildning – vilket understryker behovet av utbildningar som följer yrkesrollerna nära.
- › Sju av tio tar gymnasieexamen inom tre år och lika många är etablerade tre år efter examen. Söktintresset har varierat och låg 2025 något under 2022 års nivå, vilket gör utbildningsskapacitet, genomströmning och attraktiva karriärvägar fortsatt viktiga.

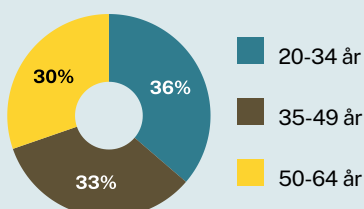
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

26 200

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

4%

Åldersfördelning



- › Fordonstekniker behöver i högre grad kompetens inom eldrift, högvoltssystem, avancerad diagnostik, mjukvara och uppkopplade fordon. Inom transport och logistik ökar betydelsen av data, automatiserade lager, komplexa distributionssystem, regelkunskap, hållbarhet och serviceförmåga.
- › Könsfördelningen är mycket ojämn: 92 procent av de utbildade är män. Breddad rekrytering, relevanta utbildningar och kompetensutveckling med arbetsgivare kan stärka tillgången. Den samlade utsikten är brist på fordonsutbildade, medan transportutbildningarna väntas ligga närmare balans.
- › Den jämna åldersfördelningen innebär ett löpande ersättningsbehov. Utbildningsanordnare och arbetsgivare behöver samverka om modern utrustning, APL och kompetensutveckling inom elektrifiering, diagnostik och digital logistik. Tydliga karriärvägar och attraktiva villkor kan bredda rekryteringen, medan offentlig sektor och parter kan stödja långsiktig planering.

Könsfördelning

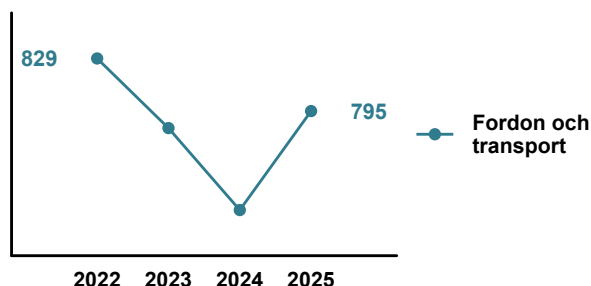
Könsfördelning



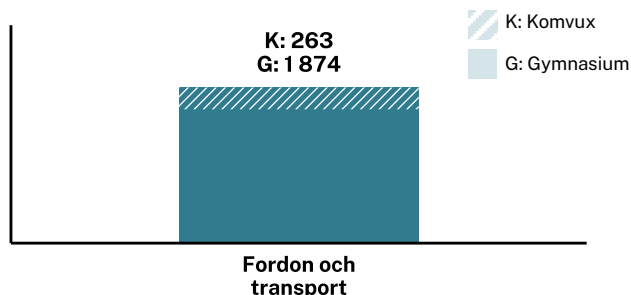
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



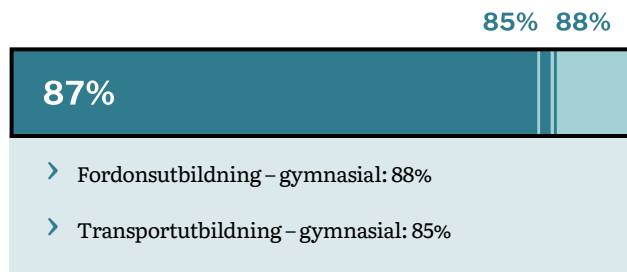
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

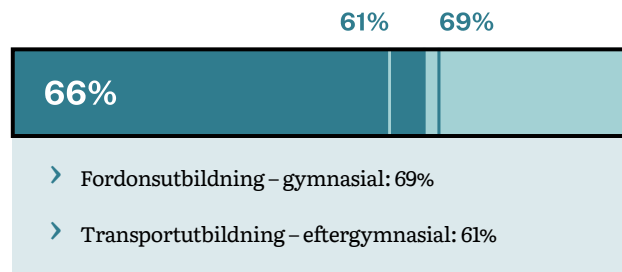
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

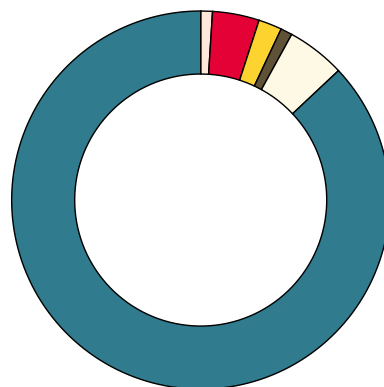
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

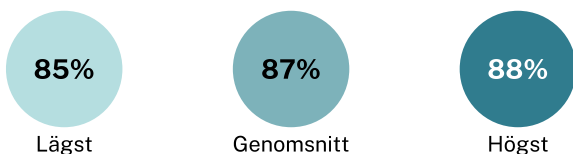
20-64 år. Källa: SCB (BAS).

- › Fordon och logistik har högt arbetskraftsdeltagande och förvärvsgrad. 87% med utbildning inom området är förvärvsarbetande och ytterligare 5% arbetslösa, vilket leder till ett arbetskraftsdeltagande på 92%.
- › Arbetslösheten är något högre för män på 5%, att jämföra med 4% för kvinnor. Området är dock ett av de mest mansdominerade. Kvinnorna i åldersgruppen 50-64 år har en av de högsta sjuknivåerna i rapporten på 10%, att jämföra med männens 5% - även det en jämförbart högt nivå.
- › Tillsammans med Bygg och fastighet har Fordon och logistikområdet lägst andel studerande med endast 1%.

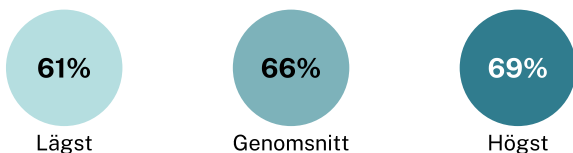


- Förvärvsarbetande: 87%
- Arbetslösa: 5%
- Studerande: 1%
- Sjuka: 2%
- Övrigt: 4%
- Pensionärer: 1%

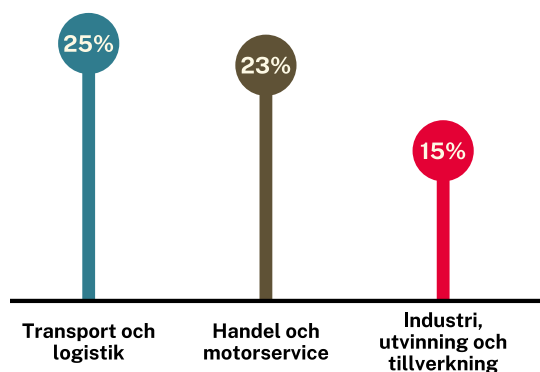
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet

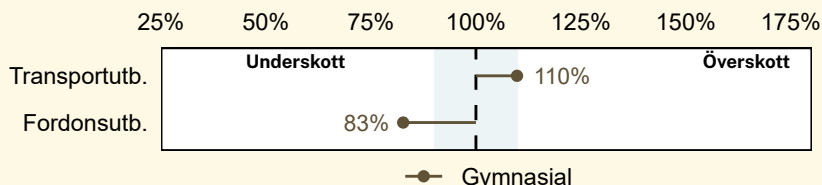


Arbetsmarknaden 2040

För fordonsutbildningarna bedöms efterfrågan överstiga tillgången på arbetskraft, vilket innebär risk för kompetensbrist. Antalet examinerade och inflyttade väntas bli mindre än dem som lämnar arbetsmarknaden, samtidigt som efterfrågan ökar. För transportutbildningarna bedöms arbetsmarknaden vara mer balanserad, då både tillgången på och efterfrågan på arbetskraft väntas öka.

Faktorer som kan påverka utbudet och efterfrågan är exempelvis teknikutvecklingen och i vilken grad yrkesuppgifter inom området kan automatiseras och digitaliseras. Detta kan leda till att vissa yrken försvinner eller förändras, men även till att nya, mer högkvalificerade yrken tillkommer.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
Fordon och transport	7/10	7/10	1/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Hotell och restaurang

Hotell-, restaurang- och turismområdet är en viktig byggsten för Skånes förvärvsgrad, attraktionskraft och servicebud och erbjuder viktiga vägar in på arbetsmarknaden. Det gränsnära läget och närheten till Danmark och kontinenten ger dessutom strukturella fördelar genom en större marknad för både besökare och arbetskraft. Efterfrågan påverkas av konjunktur, resande, säsongsvariationer och hushållens konsumtion, men också av växande krav på kvalitet, hållbarhet och personliga upplevelser.

- Sökintresset till de gymnasiala utbildningarna har ökat under de senaste åren. Sju av tio tar examen inom tre år, medan sex av tio är etablerade tre år efter examen. Den lägre etableringen och utbildningsmatchningen – omkring hälften har ett helt eller delvis matchat arbete – speglar både rörlighet till andra yrken och att branschen rekryterar personer med annan eller informell kompetens.

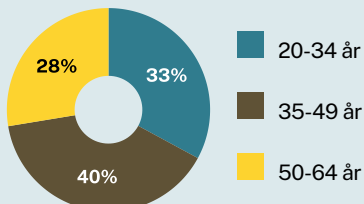
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

18 100

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

3%

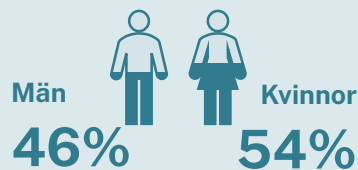
Åldersfördelning



- Kompetens inom matlagning, värdskap, service, språk, ledarskap, ekonomi och livsmedelssäkerhet är fortsatt grundläggande. Digitala boknings- och affärssystem, AI, marknadsföring, konferensteknik, lokal gastronomi och hållbar konceptutveckling breddar samtidigt yrkesrollerna och ökar behovet av erfarna medarbetare och arbetsledare.
- För att säkra kompetensen behöver arbetsgivare förbättra introduktion, karriärvägar, arbetsmiljö, arbetstider och möjligheter till helårsarbete. Utbildningarna behöver kombinera matlagning och värdskap med ledarskap, ekonomi, digitala system och hållbarhet samt erbjuda mer arbetsplatsförlagt lärande. Bransch, offentlig sektor och parter kan tillsammans synliggöra yrkesvägar och validera kompetens som har förvärvats utanför formell utbildning.

Könsfördelning

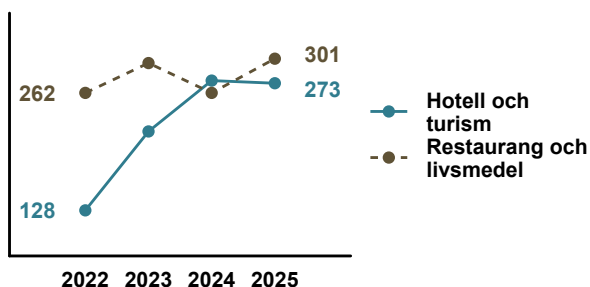
Könsfördelning



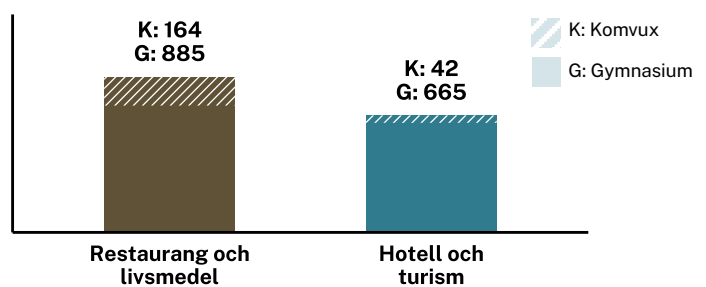
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



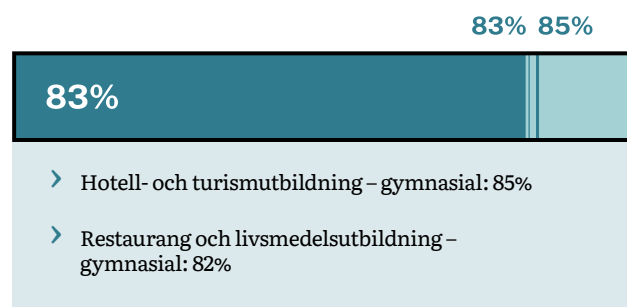
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

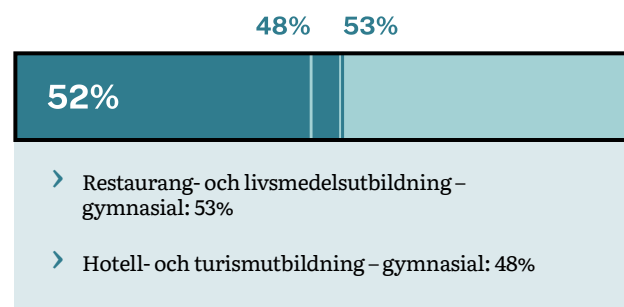
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

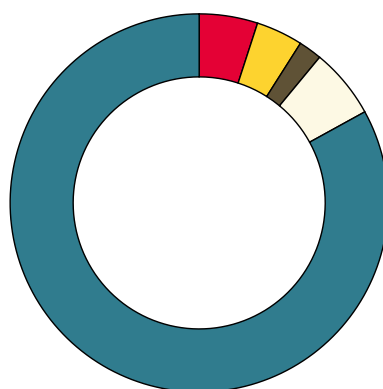
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



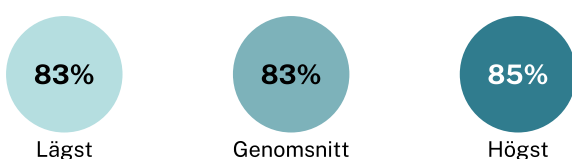
Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

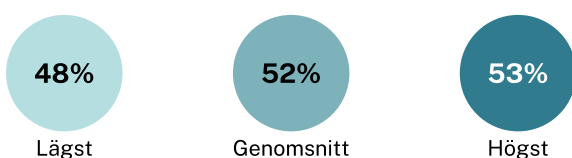
- Hotell och restaurang ligger runt genomsnittet för arbetsmarknaden vad gäller förvärvsgrad. 83% av de med en utbildning inom området är förvärvsarbetande och 6%, högst andel tillsammans med Humaniora och konst, är arbetslösa.
- Bland de som är i åldern 50-64 har hela 10% sin inkomst från sjukpenning. Bland kvinnor i den äldsta åldersgruppen är andelen 12%.
- Utbildningsområdet har också en av de lägre matchningsgraderna, på 52%. Flera i statistiken arbetar alltså inom andra branscher.



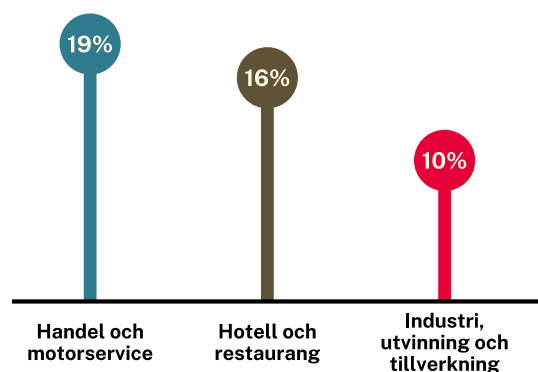
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbetsmarknaden 2040

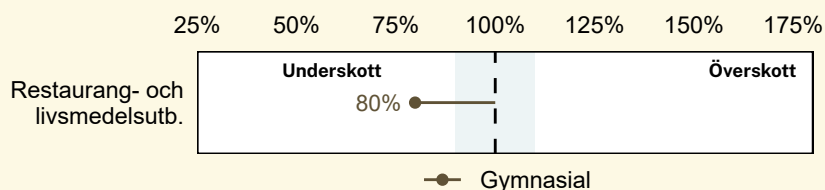
Prognoserna för 2040 visar att efterfrågan på arbetskraft inom restaurang- och livsmedelsområdet väntas överstiga tillgången, vilket pekar på en framtida kompetensbrist. Prognosmodellen saknar prognos för just hotell- och turism på gymnasial nivå.

En aspekt som inte omedelbart syns i statistiken är att arbeten inom de relaterade branscherna är viktiga inbegrip- och förstajobb för många med svag anknytning till arbetsmarknaden, både unga och nyanlända. Detta bidrar också till den låga matchningsgraden: många av de som arbetar inom hotell och

restaurang har sin utbildning inom andra områden, eller saknar till med kvalifikationer.

Arbeten inom de här branscherna fyller en viktig funktion på arbetsmarknaden, men den låga matchningsgraden visar också på ett fortsatt stort behov av kvalificerade och erfaren arbetskraft för att fylla positioner högre upp i hierarkin.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040. På grund av begränsat dataunderlag finns ingen prognos för det gymnasiala Hotell- och turismprogrammet.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Utfall efter gymnasiet

Färdig gymnasieexamen inom 3 år

Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen

I vidare studier 3 år efter examen

Hotell och turism

7/10

6/10

2/10

Restaurang och livsmedel

7/10

6/10

2/10



Sökintresset till hotell- och turismprogrammet har fördubblats på tre år – från 128 till 273 förstahandsval.



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Humaniora och konst

Humaniora och konst omfattar språk, kultur, media och konstnärliga utbildningar. Kompetenserna används inom kreativa näringar och kulturverksamheter men också i kommunikation, utbildning, offentlig sektor och andra branscher. En låg formell utbildningsmatchning betyder därför inte nödvändigtvis att kompetensen saknar användning, utan kan spegla breda karriärvägar och få yrken som klassificeras direkt inom området.

- Förvärvsgradsgraden är 74 procent, men nio procent studerar och yngre utgör en stor del av gruppen. Utfallen varierar dessutom kraftigt mellan inriktningar. Det manar till försiktighet med generella slutsatser och för att skilja mellan etablering, yrkesmatchning och hur överförbara kompetenser används.
- Söktintresset till estetiska gymnasieutbildningar har minskat sedan 2022, medan det humanistiska programmet ligger stabilt på en låg nivå. Åtta av tio tar examen inom tre år. Sex

till sju av tio studerar vidare, vilket ligger i utbildningarnas studieförberedande karaktär och ofta är en avsedd väg snarare än ett misslyckat arbetsmarknadsinträde.

- Digital produktion, AI, dataanalys, upphovsrätt, projektledning och digital marknadsföring förändrar kompetenskraven inom kultur och media. Kombinationer av humanistisk eller konstnärlig fördjupning och teknisk, pedagogisk eller affärsmässig kompetens kan öppna fler arbetsfält.
- För att stärka övergången till arbete behöver utbildningarna erbjuda tidigare arbetslivskontakter, praktik och portföljbyggande samt möjligheter att kombinera ämnesfördjupning med digital, pedagogisk eller affärsmässig kompetens. Arbetsgivare behöver samtidigt synliggöra och kanske i större utsträckning vara medvetna om hur humanistiska och kreativa kompetenser används i bredare roller.

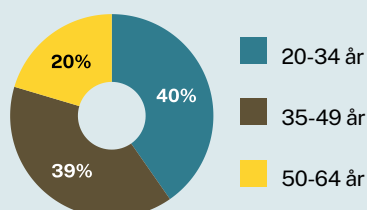
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

39 800

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

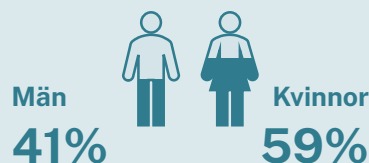
6%

Åldersfördelning



Könsfördelning

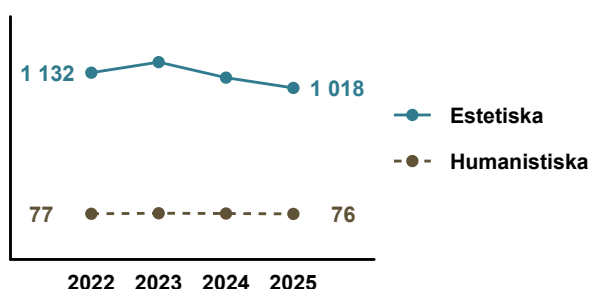
Könsfördelning



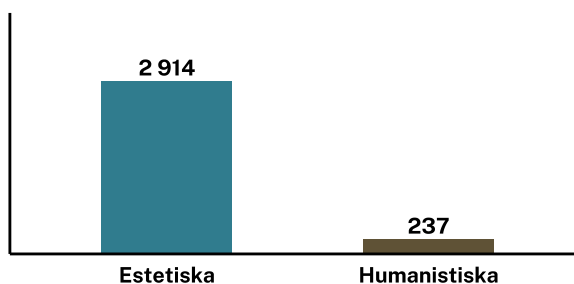
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



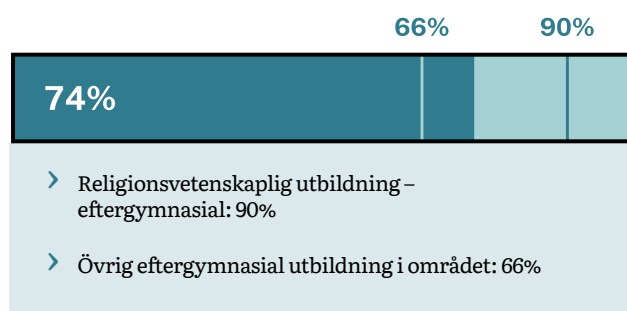
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

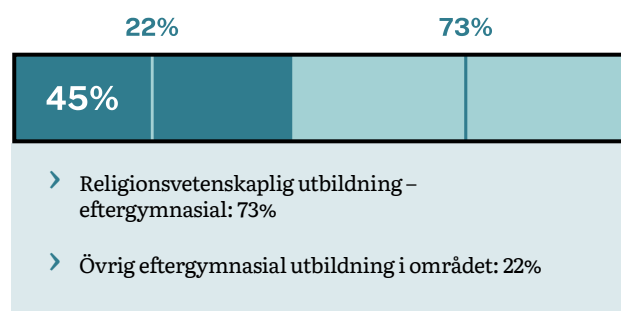
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

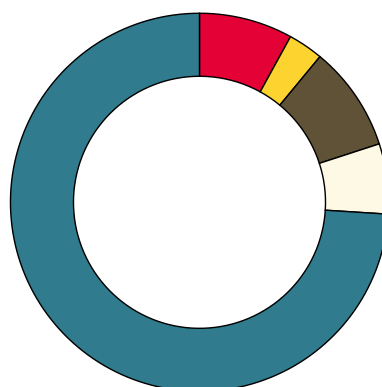
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

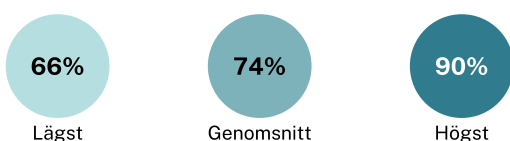
20-64 år. Källa: SCB (BAS).

- Humaniora och konst har den lägsta förvärvsgraden av utbildningsområdena på 74%, och även det lägsta arbetskraftsdeltagandet på 80%.
- I gengäld har området 9% studerande, delat högst med Naturvetenskap, matematik och data. 18% av de i åldersgruppen 20-34 år är studerande, och 65% i förvärvsgrad. De är dessutom dubbelt så många som de i åldersgruppen 50-64 år, vilket påverkar snittet för utbildningsområdet i helhet.
- Skillnaderna mellan könen är överlag små.

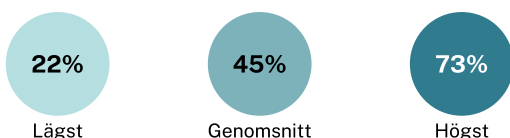


- Förvärvsarbetande: 74%
- Arbetslösa: 6%
- Studerande: 9%
- Sjuka: 3%
- Övrigt: 8%

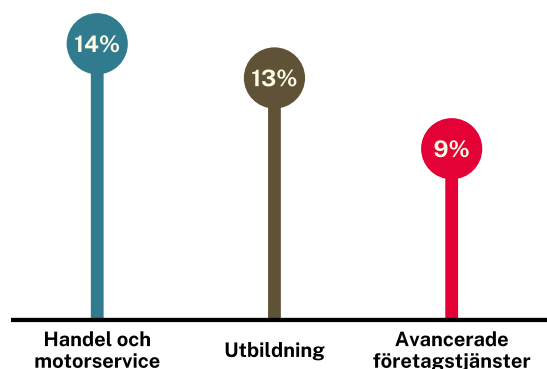
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbetsmarknaden 2040

Prognosen pekar mot överskott inom de breda grupper som kan bedömas, särskilt medieproduktion samt humanistiska och konstnärliga utbildningar.

Inom flera yrken som inte täcks av prognosen kan det däremot finnas anledning att förvänta sig brist. Religionsvetenskaplig utbildning har exempelvis hög förvärvsgrad och matchningsgrad. Den låga matchningsgraden för området i helhet indikerar också att de med utbildning inom Humaniora och konst ofta finner arbete inom andra områden.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.

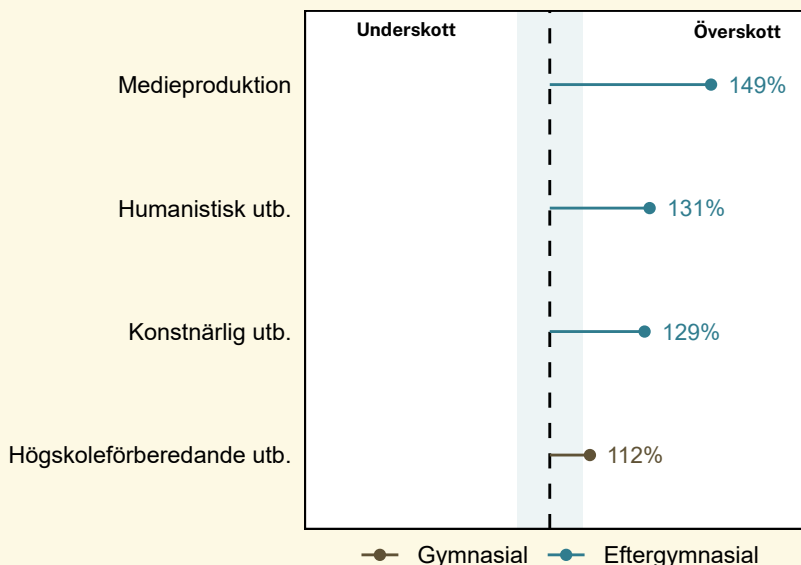


Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



25% 50% 75% 100% 125% 150% 175%



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.

Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
Estetiska	8/10	2/10	6/10
Humanistiska	8/10	1/10	7/10



Den digitala utvecklingen gör att humanistisk eller konstnärlig kompetens i kombination med digitala färdigheter kan bli alltmer efterfrågad.



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.

Jordbruk, skogsbruk och djurvård

De gröna näringarna är viktiga för Skånes livsmedelsförsörjning, beredskap, bioekonomi och klimatomställning. Efterfrågan på kompetens påverkas av lönsamhet och strukturförändringar i företagen, men också av klimatförändringar, miljökrav, spårbarhet och ambitionen att utveckla en robust och resurseffektiv produktion.

- Söktintresset till naturbruksprogrammet har varit stabilt sedan 2022. Åtta av tio tar examen inom tre år, fem av tio är etablerade och tre av tio studerar vidare efter tre år. Könsfördelningen är relativt jämn, vilket ger en bredare rekryteringsbas än i flera andra yrkesområden.
- Förvärvsgraden är hög, men utfallen skiljer sig betydligt mellan inriktningar. Veterinärutbildade har exempelvis stark förvärvsgrad och matchning, medan andra eftergymnasiala inriktningar har svagare matchning. Efterfrågan kan också vara större inom lantbruk och produktionsnära

roller än inom vissa smådjursinriktningar; utbildningsvolymerna behöver därför bedömas mer detaljerat än områdessnittet.

- Automation, robotik, sensorer, AI och databearbetning ökar behovet av teknisk kompetens. Samtidigt efterfrågas kunskap om djurvälstånd, hållbar produktion, affärsutveckling, riskhantering och storskalig drift. Nya roller växer fram i gränslandet mellan biologi, livsmedel, teknik och ekonomi.
- För att möta behoven behöver utbildningsvolymerna och innehåll anpassas efter de stora skillnaderna mellan inriktningar. Utbildningsanordnare och de gröna näringarna bör utveckla praktik, teknisk lärmiljöer och fortbildning inom automation, data, hållbar produktion och företagande. Samtidigt behöver karriärvägar, generationsväxling och möjligheter i produktionsnära yrken synliggöras för unga och yrkesväxlare.

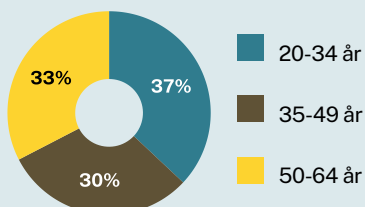
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

16 000

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

3%

Åldersfördelning



Könsfördelning

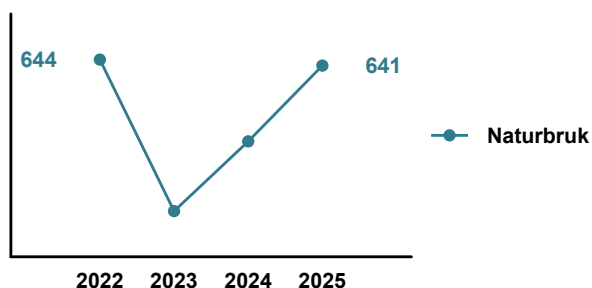
Könsfördelning



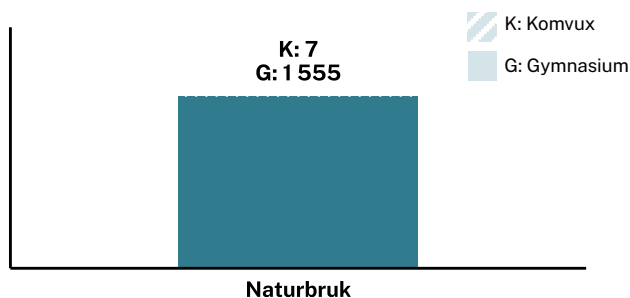
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



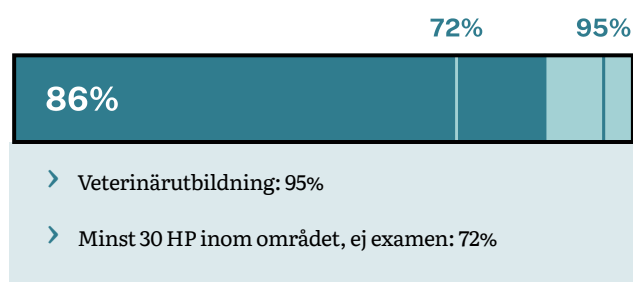
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

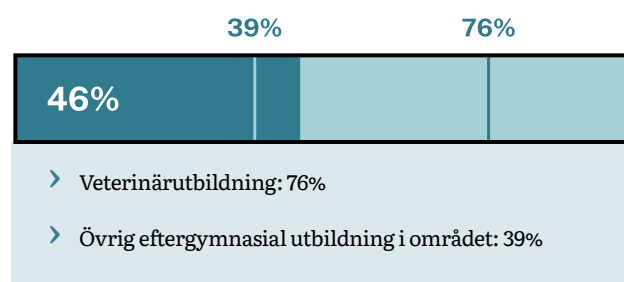
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

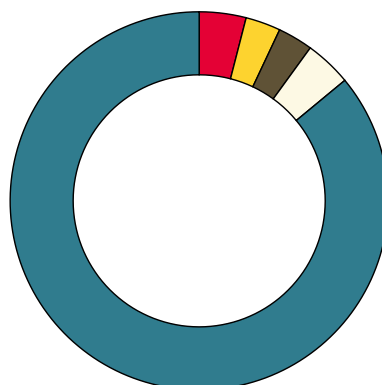
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

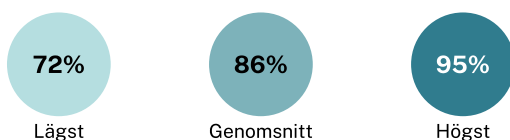
20-64 år. Källa: SCB (BAS).

- Jordbruk, skogsbruk och djurvård har en förhållandevis hög sysselsättningsnivå på 87%. Arbetskraftdeltagandet är på 90% och därför ett av de högsta bland utbildningsområdena.
- Sysselsättningsnivån är betydligt högre bland män på 88%, att jämföra med 83% för kvinnor. I gengäld är 4% av kvinnorna och endast 1% av männen studerande.
- Även om området har en relativt jämn köns- och åldersfördelning så syns alltså betydande skillnader mellan olika yrken och inriktningar.

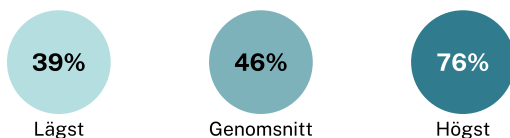


- Förvärvsarbetande: 81%
- Arbetslösa: 4%
- Studerande: 3%
- Sjuka: 3%
- Övrigt: 4%

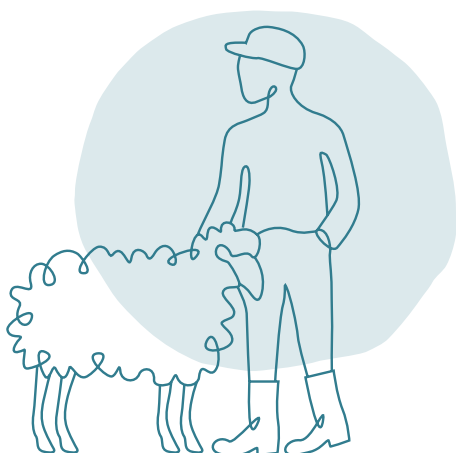
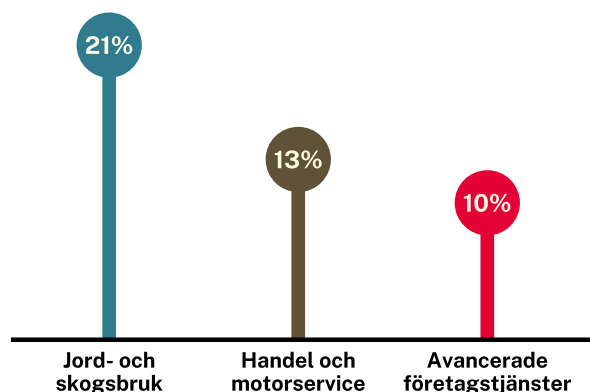
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



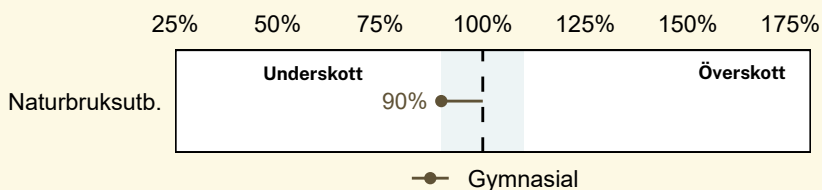
De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbetsmarknaden 2040

Tillgången på utbildad arbetskraft väntas öka, men efterfrågan ökar också till följd av utbildningsväxling, pensionsavgångar och ett växande kompetensbehov inom de gröna näringarna. Prognosen pekar därför på en viss risk för kompetensbrist år 2040.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



De gröna näringarna blir alltmer högteknologiska, där AI, robotik och sensorer ökar efterfrågan på teknisk kompetens.

Utfall efter gymnasiet

Färdig gymnasieexamen inom 3 år

Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen

I vidare studier 3 år efter examen

Naturbruk

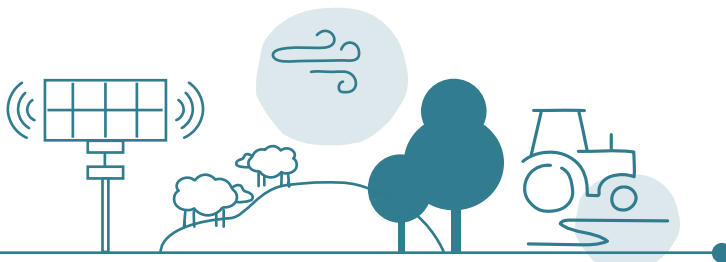
8/10

5/10

3/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Naturvetenskap, matematik och data

Naturvetenskaplig, matematisk och digital kompetens används i stora delar av arbetsmarknaden – från life science, livsmedel och miljö till industri, tech och offentlig verksamhet. Behovet drivs av digitalisering, klimat-omställning, forskning och innovation, men skiljer sig mellan inriktningar och förändras snabbt när ny teknik påverkar både arbetsuppgifter och organisation.

- Sökintresset till naturvetenskapsprogrammet har ökat något sedan 2022 och nio av tio tar examen inom tre år. Åtta av tio studerar vidare, medan en av tio är etablerad tre år efter examen. Det speglar främst programmets funktion som väg till högre utbildning inom bland annat naturvetenskap, teknik och vård.

- AI förändrar redan arbetsmarknaden inom data och IT. Vissa uppgifter och juniora roller kan minska eller omformas, samtidigt som behovet ökar av kompetens att utveckla, kvalitetssäkra, skydda och införa AI- och datasystem i olika verksamheter. Utfallet är osäkert; det centrala är därför inte ett generellt ökat behov av IT-utbildade, utan rätt nivå, specialisering och kombination med verksamhetskunskap.
- Förvärvsgradsgraden är 76 procent i hela gruppen, samtidigt som nio procent studerar och 84–85 procent av dem över 35 år är förvärvsarbetande. Gruppen rymmer både gymnasialt studieförberedda och färdigutbildade specialister, och utbildningarna leder till många olika yrken. Totalsiffran säger därför mindre om efterfrågan på enskilda kompetenser än resultaten per utbildningsinriktning.

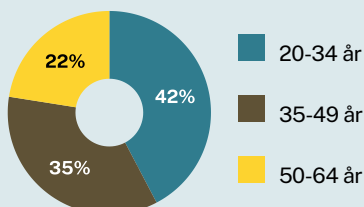
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

33 400

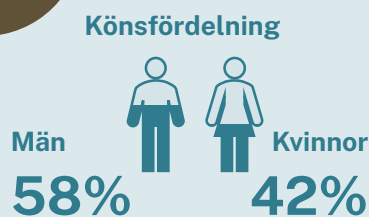
Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

5%

Åldersfördelning



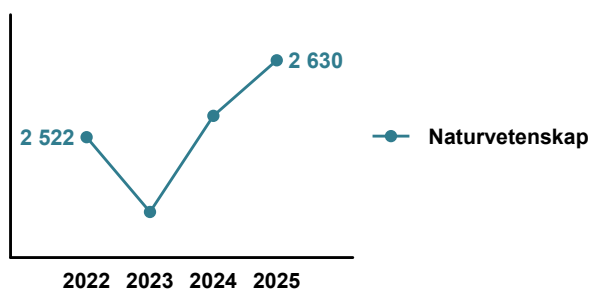
Könsfördelning



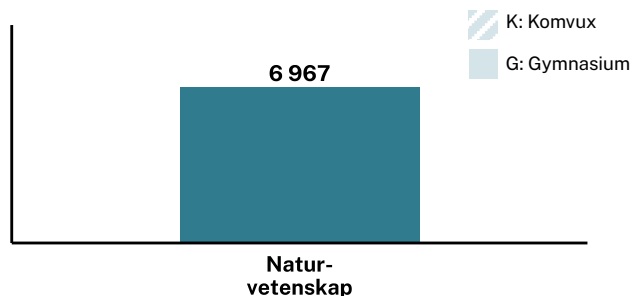
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



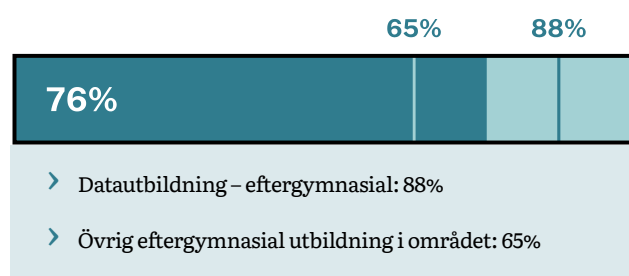
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

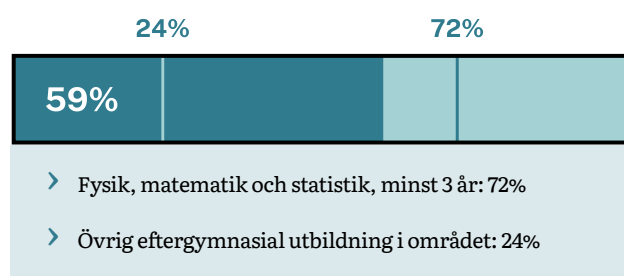
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

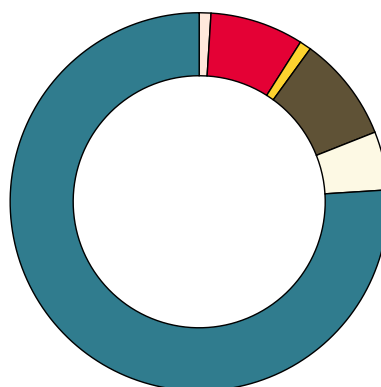
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

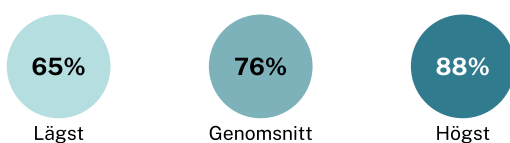
20-64 år. Källa: SCB (BAS).

- › Naturvetenskap, matematik och data har den näst lägsta förvärvsgraden av utbildningsområdena på 76%. Endast Humaniora och konst har en lägre grad. Arbetslösheten ligger dock på 5%, nära genomsnittet.
- › Området har dock i gengäld en hög andel studerande, med 9%. Detta är den delat högsta nivån tillsammans med, återigen, Humaniora och konst. Den höga andelen under "Övrigt" beror på en stor andel som studerar på högskola utomlands, och under den tiden fortsatt är skrivna i Sverige.
- › Bland de som är äldre än 35, och generellt är färdiga med sina studier, är förvärvsgraden 84-85%.

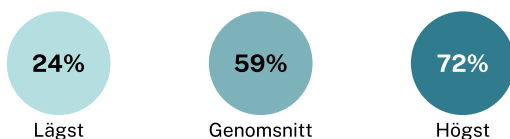


- Förvärvsarbetande: 76%
- Arbetslösa: 5%
- Studerande: 9%
- Sjuka: 1%
- Övrigt: 8%
- Pensionärer: 1%

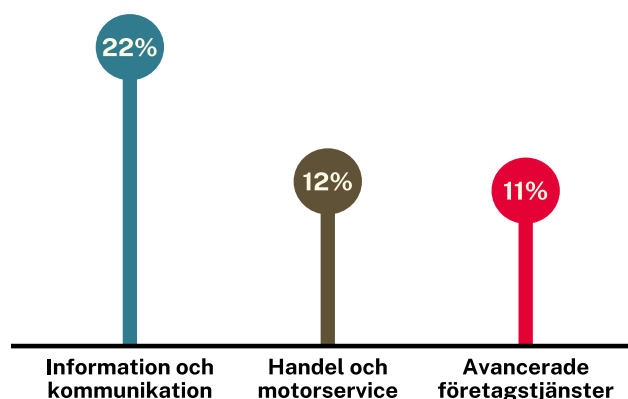
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbetsmarknaden 2040

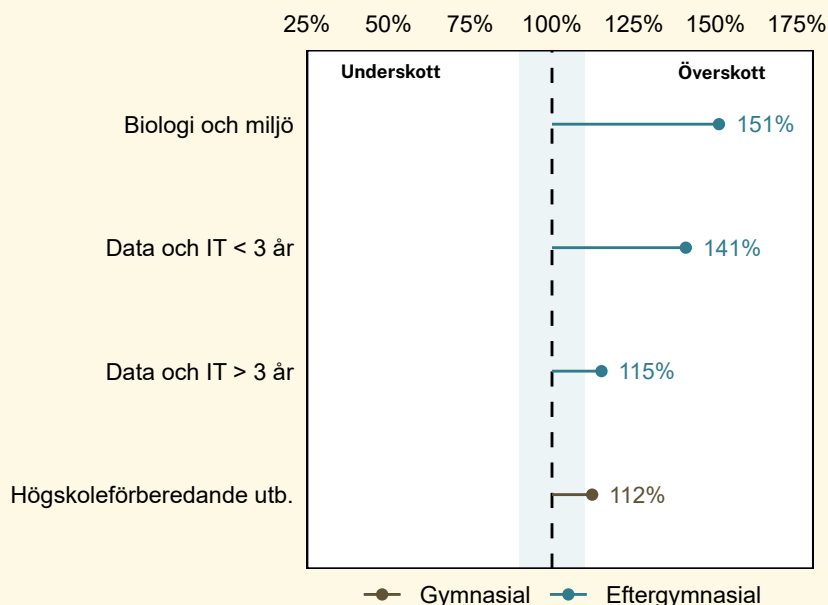
SCB:s prognos pekar mot överskott inom samtliga redovisade grupper: biologi och miljö, kortare och längre data- och IT-utbildningar samt gymnasialt naturvetenskapsprogram. Det bör dock noteras att en stor överlappning finns mellan Naturvetenskap, Vård och omsorg och Teknik och tillverkning: de som studerar till civilingenjörer, läkare eller sjuksköterskor har i många fall gått naturvetenskapligt gymnasieprogram.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.

Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
Naturvetenskap	9/10	1/10	8/10



AI förändrar IT-sektorn, men istället för att ersätta oss ökar det behovet av mänsklig expertis som kan forma, kvalitetssäkra och integrera tekniken i ett smart samspel med människan.



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Pedagogik

Pedagogisk kompetens är en grundförutsättning för barns och ungas samt vuxnas utveckling och för kompetensförsörjningen i hela Skåne. Behovet påverkas till stor del av barnkullarnas storlek, invandring, pensionsavgångar, behörighetskrav och elevernas skiftande behov. Därför kan brist inom en lärargrupp finnas parallellt med balans eller överskott inom en annan.

- Området har stark arbetsmarknadsanknytning: 87 procent är förvärvsarbetande. Samtidigt är 77 procent av de utbildade kvinnor. En bredare rekrytering, även av fler män, kan öka tillgången och bidra till att skolor och utbildningar bättre speglar samhället.
- Söktintresset till barn- och fritidsprogrammet har minskat något sedan 2022. Sju av tio tar examen inom tre år, fem av tio är etablerade efter tre år och tre av tio studerar vidare. Det gymnasiala programmet är ofta en väg vidare, eftersom allt fler pedagogiska befattningar kräver eftergymnasial utbildning.

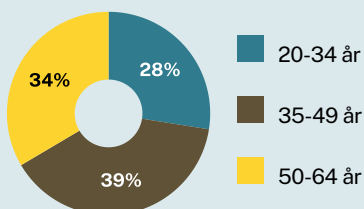
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

67 800

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

11%

Åldersfördelning



- Yrkeslärare är den tydligaste framtida bristgruppen, bland annat till följd av stora pensionsavgångar. De utbildar framtida arbetskraft inom exempelvis industri, bygg, transport och vård. Brist på yrkeslärare kan därför begränsa hur många elever och vuxenstuderande som kan tas emot i utbildningar där arbetsmarknaden redan har kompetensbrist. Speciallärare och specialpedagoger har samtidigt hög förvärvsgrad och matchning.
- För att möta behoven behöver lärosäten erbjuda flexibla vägar till yrkeslärarexamen och dimensionera lärarutbildningarna utifrån behovet i varje lärargrupp. Arbetsgivare behöver erbjuda god introduktion, hållbar arbetsmiljö, stödfunktioner och tydliga karriärvägar. Berörda branscher kan bidra genom att underlätta för yrkesverksamma att kombinera arbete med studier till yrkeslärare. Kompetensutveckling inom digitala verktyg, AI, språkstöd och specialpedagogik bör planeras gemensamt.

Könsfördelning

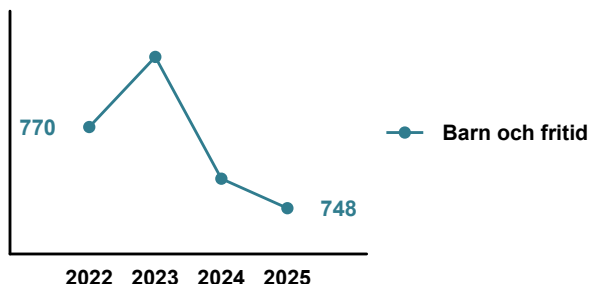
Könsfördelning



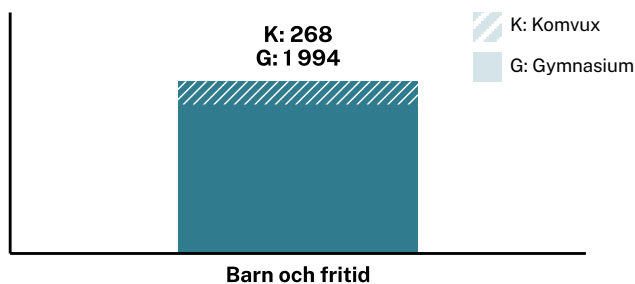
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



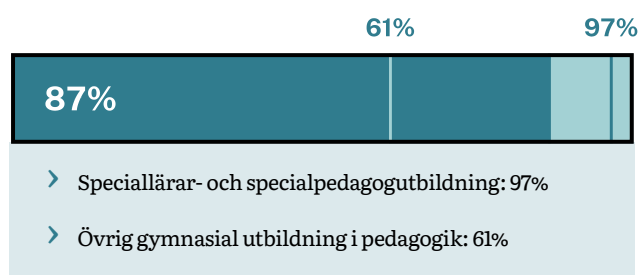
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

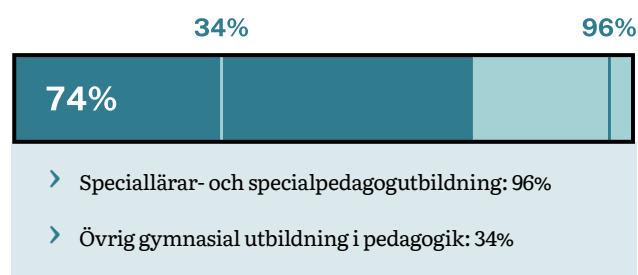
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

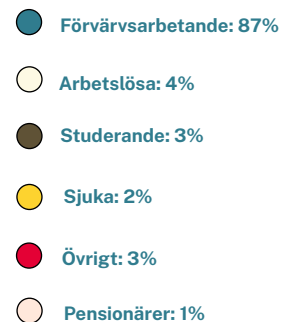
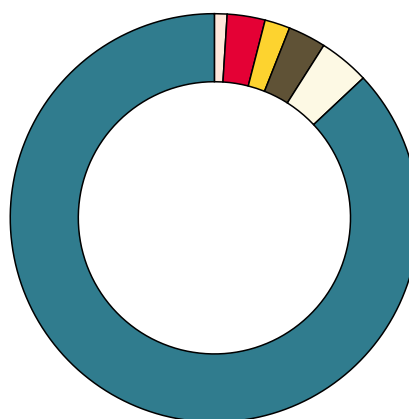
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



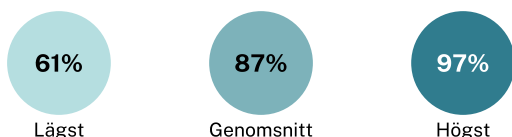
Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

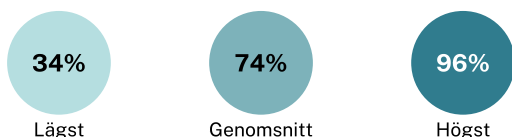
- De med utbildning inom Pedagogik har en av de högsta förvärvsgraderna på 87%.
- I den yngsta åldersgruppen, 20-34 år, studerar 10%. Även här återfinns dock en hög förvärvsgrad med 82%. Skillnaderna mellan könen är relativt små, men männen har en något högre förvärvsgrad i samtliga åldersgrupper. Gruppen är dock starkt kvinnodominerad.
- Kvinnor har i gengäld en något högre grad av inkomst från sjukpenning i samtliga åldrar.



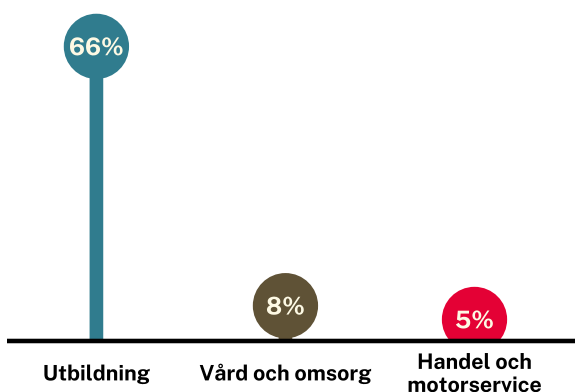
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbets- marknaden 2040

Prognosen visar störst brist på yrkeslärare och viss brist på grundlärare F-6. Förskollärare och vissa ämneslärare väntas ligga nära balans, medan barn- och fritidsutbildade, lärare i fritidshem samt speciallärare och specialpedagoger visar överskott. Bedömningen behöver följas per lärargrupp och vägas mot dagens rekryteringsläge, lokala skillnader och förändrade barnkullar.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.

Grundlärarutb. fritidshem

Barn- och fritidsutb.

Speciallärar- och
specialpedagogutb.

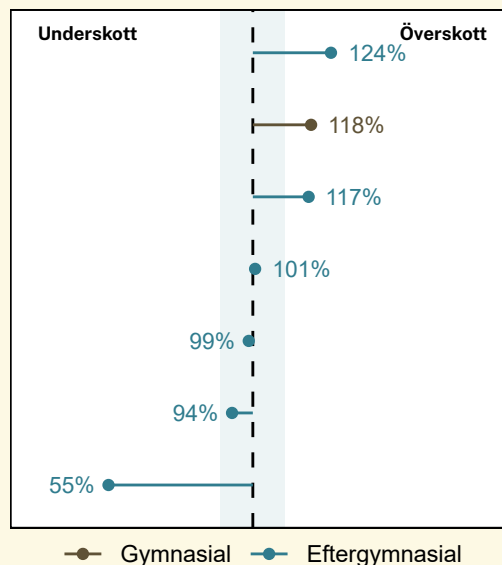
Ämneslärarutb.

Förskollärarutb.

Grundlärarutb. F-3 och 4-6

Yrkeslärarutb.

25% 50% 75% 100% 125% 150% 175%



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Utfall efter gymnasiet

Färdig gymnasieexamen
inom 3 år

Etablerade på arbets-
marknaden 3 år efter examen

I vidare studier 3 år
efter examen

Barn och fritid

7/10

5/10

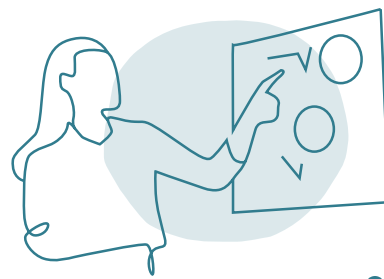
3/10



Bristen på yrkeslärare är en av de största utmaningarna för att säkra framtidens kompetens inom bygg, industri, transport och vård.



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration

Området är Skånes största utbildningsgrupp och används brett på arbetsmarknaden – från handel och offentlig förvaltning till vård, industri och företagstjänster. Många är generalister som förenar analys, regelkunskap, kommunikation och verksamhetsförståelse och rör sig mellan roller och branscher.

- De gymnasiala utbildningarna har ett stort och i huvudsak ökande sökintresse. Ekonomi- och samhällsvetenskapsprogrammen är främst studieförberedande: sex till sju av tio studerar vidare efter tre år. Försäljnings- och serviceprogrammet leder oftare direkt till arbete, där fem av tio är etablerade efter samma tid.
- En jämn köns- och åldersfördelning ger goda förutsättningar. Tyngdpunkten bör ligga på specialisering och konkreta verksamhetsbehov.
- Förvärvsgraden är 79 procent, men sex procent studerar och förvärvsgraden bland personer över 35 år ligger på 82–85

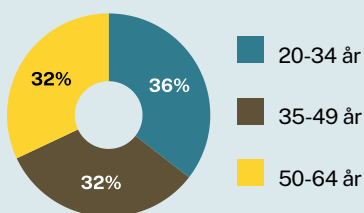
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

195 600

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

31%

Åldersfördelning

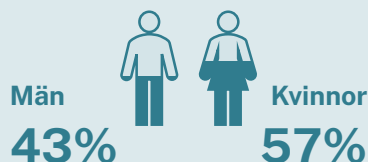


procent. En lägre matchningsgrad inom vissa inriktningar bör därför tolkas som hårdare konkurrens om arbeten nära den egna utbildningen och som att breda kompetenser används utanför ett snävt definierat fält – inte som generellt låg anställningsbarhet.

- AI och automatisering förändrar rutinuppgifter inom administration, redovisning, handel och juridik. Efterfrågan förskjuts mot analys, rådgivning, kundvärde och affärsutveckling samt kompetens inom data, system, AI, regelverk och hållbarhet. Den breda kompetensprofilen kan här fungera som en länk mellan teknik, verksamhet och människor.
- För att förbättra matchningen behöver utbildningarna ge tydligare specialiseringar, arbetslivskontakter och kompetens inom data, AI, system, regelverk och hållbarhet. Arbetsgivare behöver formulera roller och krav så att bred generalistkompetens tas till vara, medan kompetensutveckling och omställning kan underlätta växling till mer efterfrågade funktioner.

Könsfördelning

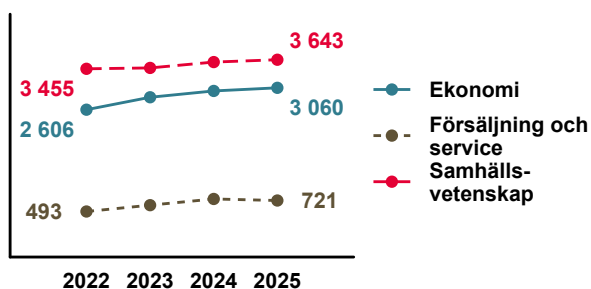
Könsfördelning



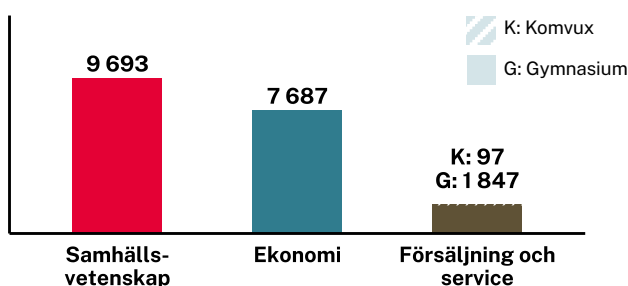
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



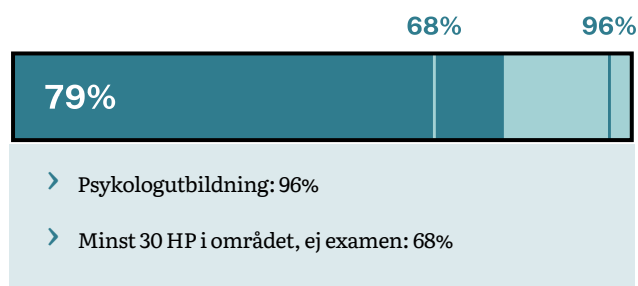
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

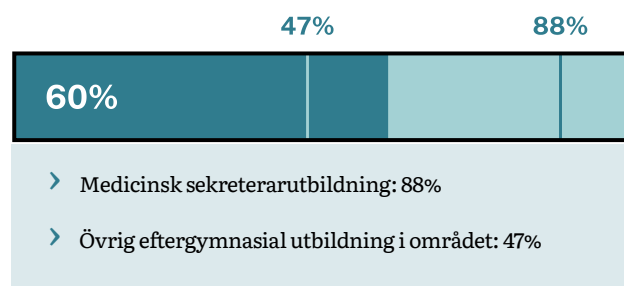
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

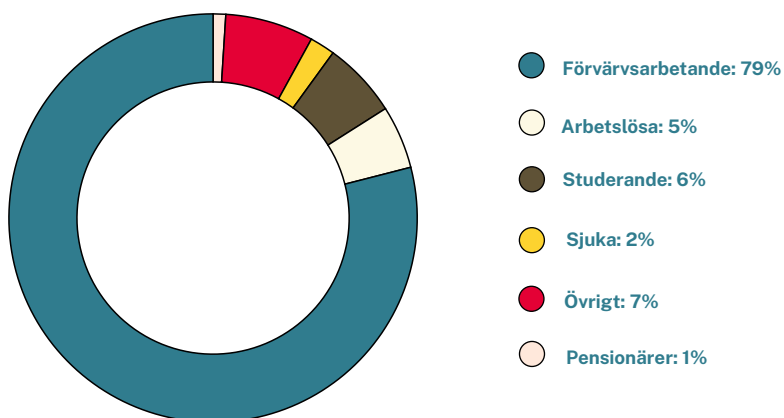
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



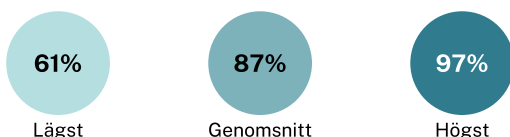
Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

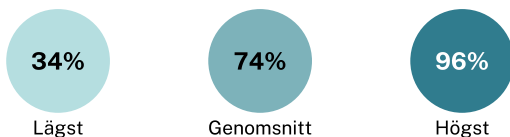
- Det samhällsvetenskapliga området har en av de lägre förvärvsgraderna i rapporten med 79%. Likt Naturvetenskap och Humaniora och konst finns dock även en stor andel studerande, med 6%.
- I den yngsta åldersgruppen studerar 14% och endast 72% är i sysselsättning. För de i gruppen 35-49 år är förvärvsgraden dock 85%, och 82% för de som är 50-64. Det är lägre än de flesta andra områden, men likväl nära snittet för arbetsmarknaden.
- Andelen arbetslösa och sjuka är något högre än snittet, men endast i liten grad.



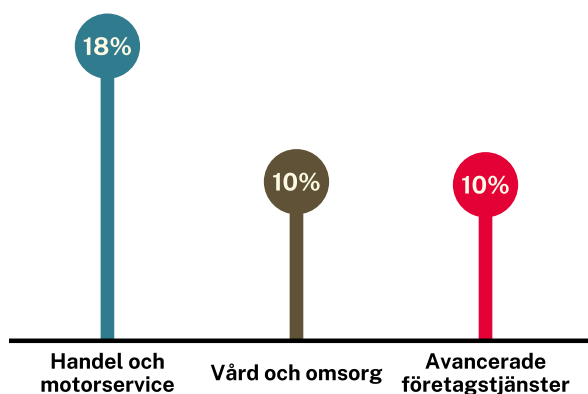
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet

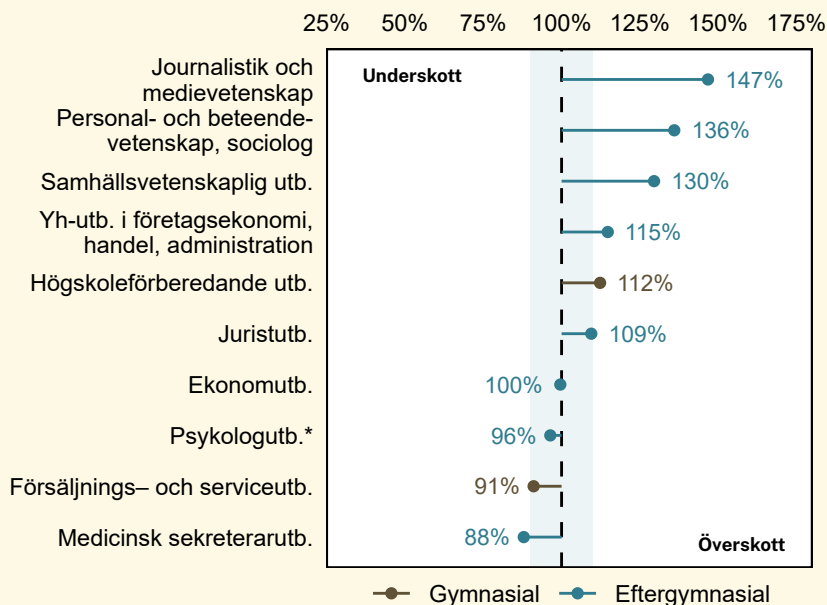


Arbetsmarknaden 2040

Prognosen visar tydligast överskott inom journalistik och medievetenskap, personal- och beteendevetenskap, sociologi samt generell samhällsvetenskap. Vissa yrkeshögskoleutbildningar inom ekonomi, handel och administration visar ett mindre överskott, medan ekonomutbildade ligger nära balans. Försäljnings- och serviceutbildade samt medicinska sekreterare visar viss brist.

Området har dock en av de lägre matchningsgraderna. Många i gruppen har alltså arbete i andra områden än det de har utbildning för. Den jämförelsevis höga arbetslösheten beror dock sannolikt på just matchningsproblem och svårigheter att hitta en plats för sina kompetenser på arbetsmarknaden.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040. OBS: Utbildningar märkta med "*" har justerats ned 15 procentenheter då brist bedöms råda redan i början på prognosen. För mer information, se SCB:s dokumentation för Regionala Trender och Prognoser (2025).



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Samhällsvetenskap, juridik, handel och administration är det vanligaste utbildningsområdet bland skåningar i arbetsför ålder.

Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
Ekonomi	9/10	3/10	7/10
Försäljning och service	7/10	5/10	2/10
Samhällsvetenskap	8/10	2/10	6/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Teknik och tillverkning

Teknik och tillverkning är centralt för Skånes industriella förnyelse. Området behöver både yrkesskickliga medarbetare och tekniker, ingenjörer och ledare. Elektrifiering, digitalisering, AI och klimatkrav ökar behovet av att kombinera praktiskt yrkeskunnande med system-, data-, affärs- och hållbarhetskompetens.

- › Området är starkt mansdominerat: 83 procent av de utbildade är män. Sökintresset till el- och energi- samt teknikprogrammen har minskat något sedan 2022, medan industriteknik har ökat från en låg nivå. Breddad rekrytering är därför viktig, särskilt där utbildningsvolymerna är små.
- › De gymnasiala yrkesprogrammen har starka utfall: åtta av tio tar examen och sju av tio är etablerade tre år senare. Teknikprogrammet leder främst vidare till studier. Förvärvsgraden varierar från 65 procent för gymnasial teknisk utbildning till 94 procent för vissa civilingenjörer.

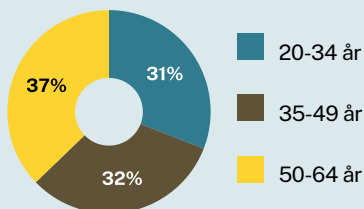
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

109 900

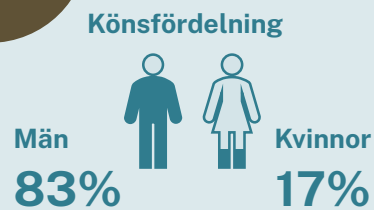
Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

18%

Åldersfördelning



Könsfördelning



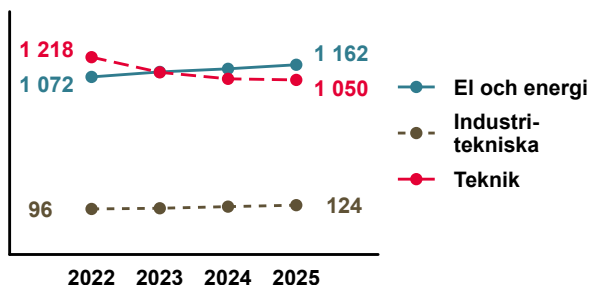
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Region Skåne initierar och medfinansierar projekt som involverar företag och möjliggör kompetensutveckling och omställning. Är du nyfiken på några av dessa? Skanna qr-koden:

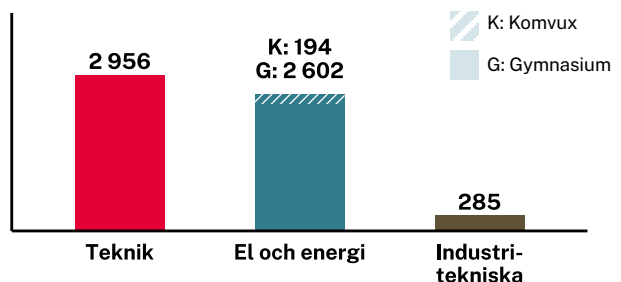


Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



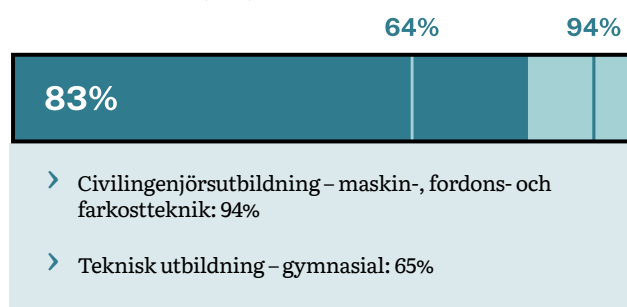
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

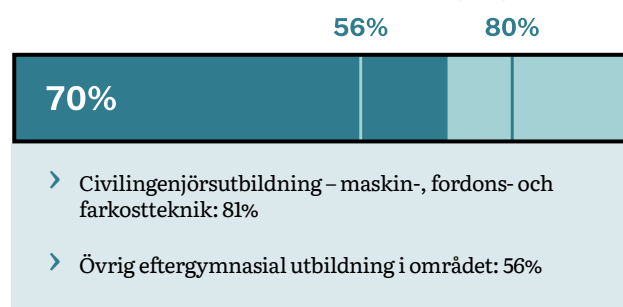
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

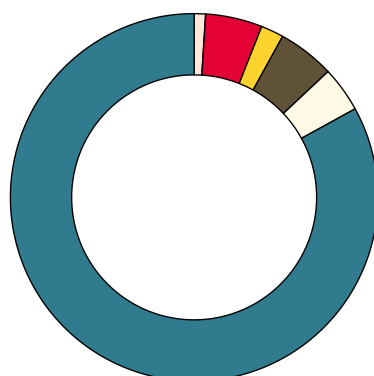
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



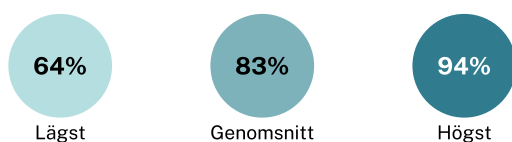
Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

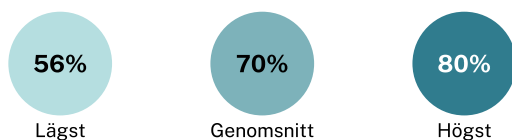
- 83% av de med utbildning inom teknik och tillverkning är förvärvsarbetande. Det motsvarar 91 200 personer.
- En låg andel har sin huvudsakliga inkomst från sjukpenning eller pension. De flesta i arbetsför ålder är alltså aktiva på arbetsmarknaden.
- Män har högre förvärvsgrad än kvinnor, med 84% respektive 77%. Hela 10% av kvinnorna studerar däremot, att jämföra med 4% av männen.



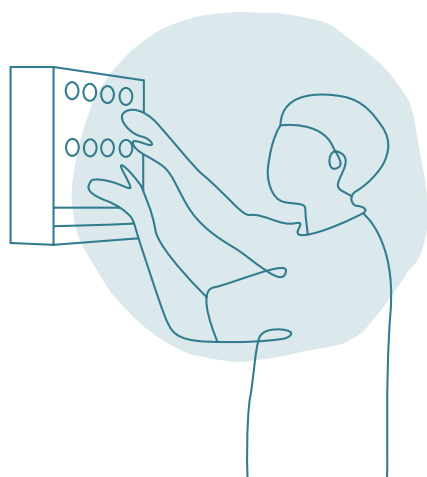
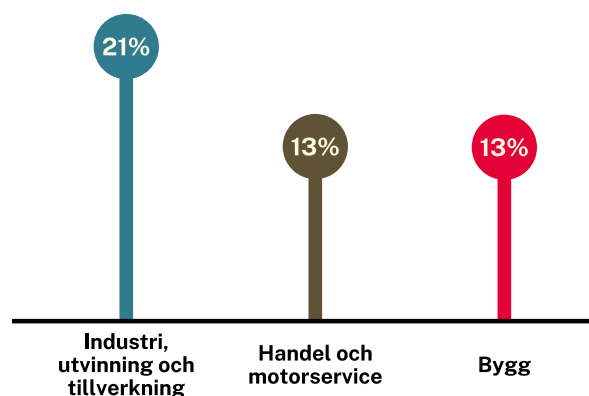
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Över en tredjedel av de utbildade inom teknik och tillverkning är 50 år eller äldre, vilket skapar ett stort behov av nya kompetenser när många går i pension.

Arbetsmarknaden 2040

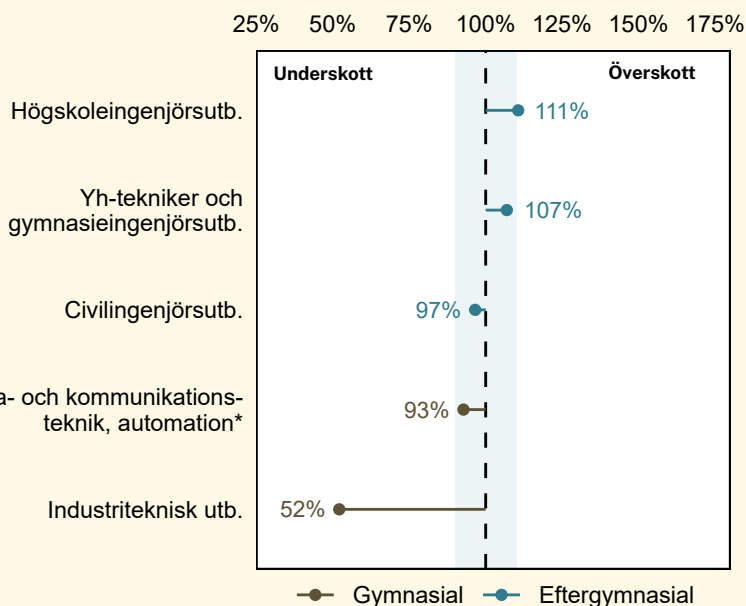
Teknik och tillverkning innehåller en av de utbildningar som förväntas ha störst brist på den skånska arbetsmarknaden år 2040, nämligen industriteknisk utbildning på gymnasial nivå. För flera andra utbildningar inom området råder mer eller mindre balans. Fler grupper är dock sammanslagna med stor inbördes variation; arbetsmarknaden lär exempelvis skilja sig för olika former av civilingenjörsutbildning.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.



Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



Investeringsstunga utbildningsmiljöer behöver inte bäras av en enda aktör. Genom regional samfinansiering och formella samverkansmodeller kan utbildningsaktörer, företag och offentlig sektor dela lokaler, utrustning, lärare, kostnader och vinster. Tydliga roller och långsiktiga lösningar stärker både utbildningskapaciteten och den kompetens som arbetsgivarna senare behöver rekrytera och behålla.

Utfall efter gymnasiet

	Färdig gymnasieexamen inom 3 år	Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen	I vidare studier 3 år efter examen
El och energi	8/10	7/10	2/10
Industritekniska	8/10	7/10	2/10
Teknik	7/10	2/10	7/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Vård och omsorg

Vård- och omsorgskompetens är avgörande för Skånes välfärd. En växande och äldre befolkning ökar det långsiktiga behovet, samtidigt som omställningen till nära vård, psykisk ohälsa, mer komplexa omsorgsbehov och ett starkare förebyggande arbete förändrar vilka kompetenser som behövs och hur de ska samverka.

- › Området har hög förvärvsgrad, 87 procent, låg arbetslöshet och stark utbildningsmatchning. Utfallen är särskilt goda för specialistutbildade, medan personer med högskolepoäng men utan examen har betydligt lägre förvärvsgrad och matchning. Fullföljd utbildning, legitimation och specialisering har därmed stor betydelse.
- › Söktintresset till vård- och omsorgsprogrammet har minskat sedan 2022. Sju av tio tar examen inom tre år, sex av tio är etablerade och tre av tio studerar vidare. Samtidigt är 81 procent av de utbildade kvinnor. Högre genomströmning

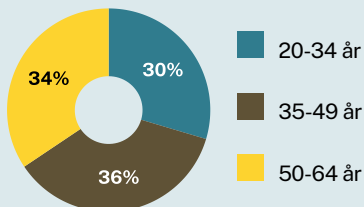
Antal skåningar mellan 20 och 64 som har en utbildning inom området år 2023.

91 900

Andel av alla i den arbetsföra befolkningen.

15%

Åldersfördelning



och en bredare rekrytering, bland annat av fler män, behöver därför komplettera ökade utbildningsvolymerna.

- › E-hälsa, välfärdsteknik och AI förändrar dokumentation, diagnostik och arbetssätt, men ersätter inte behovet av klinisk kompetens, omdöme och kontinuitet. Kompetensutveckling behöver förena teknik med patientsäkerhet, etik, språk och tvärprofessionellt arbete.
- › För att möta behoven behöver utbildningssystemet säkra volymer och genomströmning i bristutbildningar, medan arbetsgivare behöver prioritera introduktion, handledning, hållbar arbetsmiljö och tydliga karriär- och specialistvägar. Validering, språkstöd och breddad rekrytering kan öppna fler vägar in. Samverkan mellan vårdgivare, kommuner, utbildningsanordnare och parter behöver samtidigt ge utrymme för kontinuerlig kompetensutveckling.

Könsfördelning

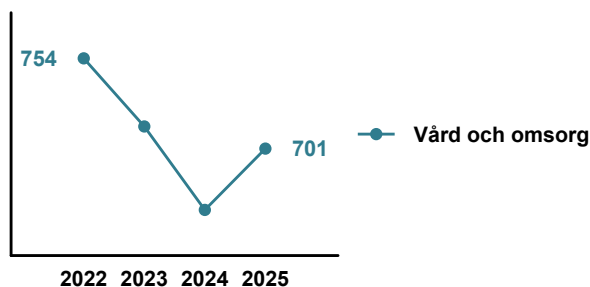
Könsfördelning



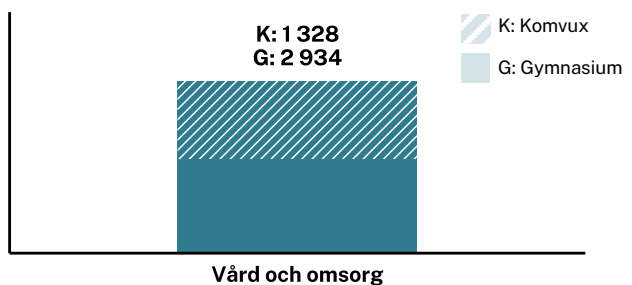
En fördelning på 60/40 brukar anses jämställd.

Intresseutveckling för området på gymnasial nivå

Förstahandsval till gymnasiet i Skåne, 2022-2025



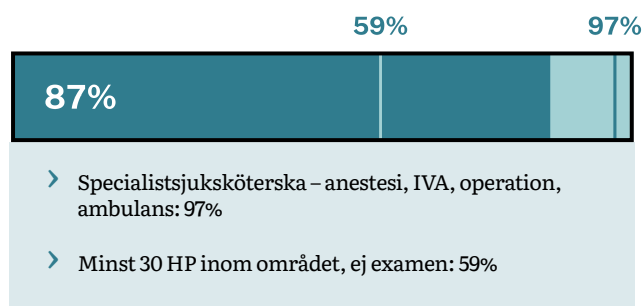
Elever i gymnasial utbildning i Skåne, 2025/2026



Variation i förvärvsgrad och matchning mellan utbildningsinriktningar

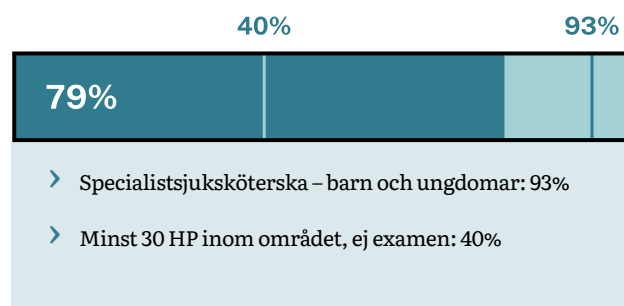
Förvärvsgrad, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Andel helt eller delvis matchade, 2023

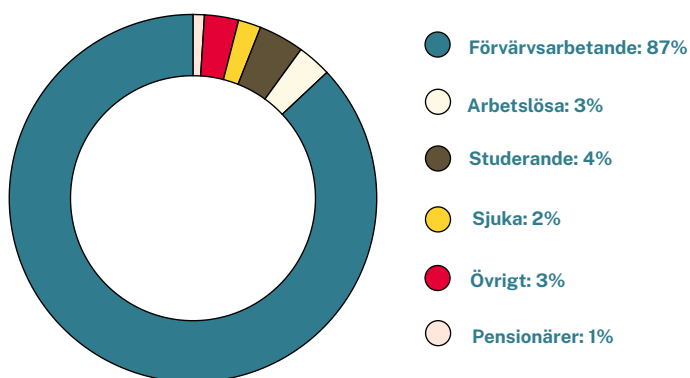
Bland förvärvsarbetande, 20-64 år. Källa: SCB (BAS).



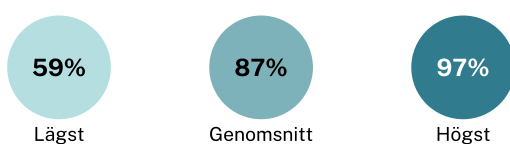
Huvudsaklig inkomst år 2023 för de inom utbildningsområdet

20-64 år. Källa: SCB (BAS).

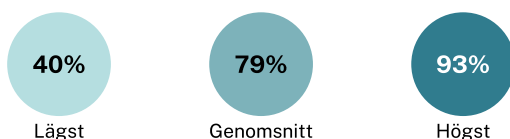
- Vård och omsorgsområdet har en av de högsta förvärvsgraderna i rapporten, och starka nivåer i alla åldersgrupper. Genomsnittet är 87%.
- Arbetslösheten inom området ligger på 3%, vilket är bland de lägsta i rapporten. Behovet av vårdpersonal på många olika nivåer är fortsatt högt.
- I den yngsta åldersgruppen är 11% studerande. Redan här ligger dock förvärvsgraden på 82%. Även de med gymnasial vårdutbildning som inte studerar vidare är alltså väletablerade på arbetsmarknaden.



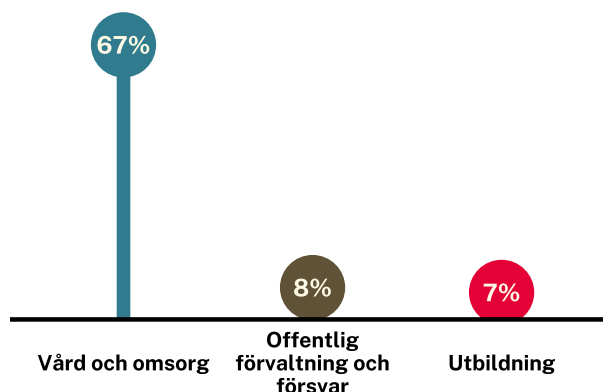
Förvärvsgrad



Matchningsgrad



De tre vanligaste branscherna bland förvärvsarbetande från utbildningsområdet



Arbetsmarknaden 2040

Vård och omsorg är ett speciellt område jämfört med många av de andra. Behoven styrs inte så mycket av marknadsmässig tillgång och efterfrågan som på demografiska frågor.

Enligt prognosen förväntas framför allt ett underskott på de med gymnasial vård- och omsorgsutbildning, men även biomedicinska analytiker och både grund- och specialistsjuksköterskor. Området har den högsta matchningsgraden i rapporten, vilket visar på att de som har en utbildning finner jobb inom området. Detta gäller samtliga åldersgrupper.

Källa: SCB Regionala Trender och Prognoser.

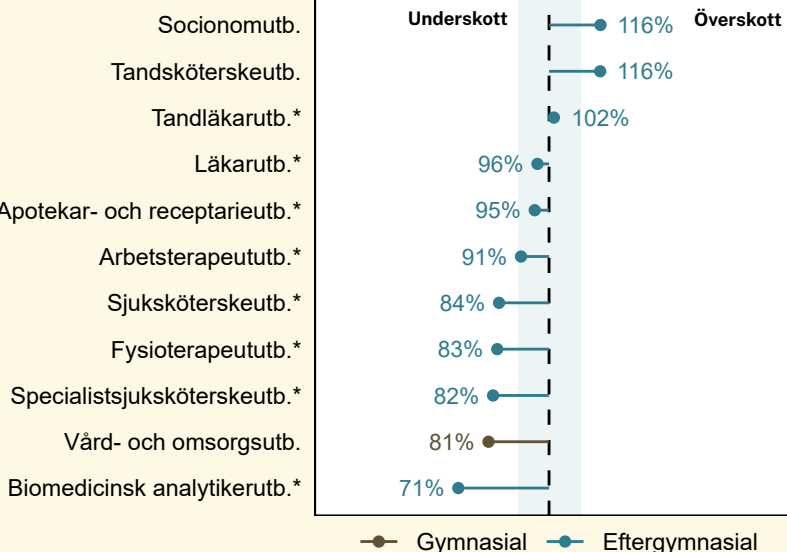


Lär dig mer

Besök www.utveckling.skane.se/publikationer/publikationer/regionala-trender-och-prognoser-for-skane-ar-2040/ eller skanna qr-koden för att lära dig mer.



25% 50% 75% 100% 125% 150% 175%



Det skuggade området visar var arbetsmarknaden förväntas vara i balans mellan tillgång och efterfrågan år 2040. OBS: Utbildningar märkta med "*" har justerats ned 15 procentenheter då brist bedöms råda redan i början på prognosen. För mer information, se SCB:s dokumentation för Regionala Trender och Prognoser (2025).

Utfall efter gymnasiet

Färdig gymnasieexamen inom 3 år

Etablerade på arbetsmarknaden 3 år efter examen

I vidare studier 3 år efter examen

Vård och omsorg

7/10

6/10

3/10



All statistik i ovanstående sektion är hämtad från **Skolverket** för senaste tillgängliga år.



Matchningsdilemmat

Kompetensens många ansikten

– varför matchningen inte alltid stämmer

Skånes arbetsmarknad är under stark utveckling, men samtidigt växer ett allt tydligare matchningsproblem fram. Trots det goda utgångsläget i Skåne visar både företagsenkäter och branschdialoger att många arbetsgivare har svårt att hitta rätt kompetens och trots utbildningssatsningar och relativt hög förvärvsgrad i ett internationellt perspektiv arbetar många invånare inte i yrken som motsvarar deras utbildning, inriktning eller nivå. Detta skapar utmaningar för både individers utvecklingsmöjligheter och arbetsgivarnas kompetensförsörjning och därmed produktivitet.

Matchningsgraden i Skåne är 71,7 % – vilket innebär att drygt sju av tio förvärvsarbetande har ett arbete som överensstämmer med deras utbildningsinriktning och nivå. Det är en siffra i nivå med riket, men fortfarande innebär det att drygt 30 % arbetar i yrken där deras formella utbildning inte matchar arbetsuppgifterna.

- Matchningen varierar dessutom inom olika grupper: Kvinnor har en något högre matchningsgrad (73,9 %) än män (69,4 %)
- Utrikes födda har en betydligt lägre matchningsgrad (65,9 %) än inrikes födda (73,3 %)



Omkring 2 av 3 förvärvsarbetande i Skåne har ett arbete som inte fullt ut motsvarar utbildningens nivå och inriktning. Bättre matchning handlar både om hur utbildningar utformas och görs attraktiva och hur arbetsgivare formulerar krav, bedömer kompetens, organiserar arbetet och anses som attraktiva arbetsgivare. Matchningskravet förväntas öka för alla klara omställningar.

Skåne i jämförelse

Konjunkturbarometerns nationella siffror visar att de lägsta bristnivåerna har passerats – vid halvåret 2026 uppgav i snitt var femte företag (20 procent) i det svenska näringslivet att brist på personal var det primära hindret för ökad produktion, vilket är något under det historiska snittet på 25 procent. Det är dock avgörande att skilja på denna strikta definition av akuta produktionshinder och de bredare rekryteringsutmaningarna i regionen. Enligt både Tillväxtverkets enkätundersökning "Företages villkor och verklighet" samt Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät för Skåne uppgav hela 7 av 10 företag (70 procent) att de upplever generella rekryteringssvårigheter när de försöker anställa, medan ungefär 3 till 4 av 10 skånska företag anger att kompetensbristen har blivit ett så pass permanent och stort tillväxthinder att det direkt hindrar dem från att växa.

För att minska glappet krävs anpassning på båda sidor: Utbildningssystemet och arbetskraftens kompetenser behöver bättre svara mot arbetsmarknadens behov, samtidigt som arbetsgivare behöver utveckla kravprofiler, samverka med utbildningssystemet, erbjuda hållbara arbetsvillkor, rekryteringsvägar och förmågan att ta till vara och utveckla befintlig kompetens. Matchningen förbättras först när dessa anpassningar sker i samspel.

4/10

Snabbfakta om matchning

- Matchning beskriver hur väl arbetskraftens utbud möter arbetsgivarnas efterfrågan. Begreppet omfattar både matchningseffektivitet – hur effektivt arbetssökande och lediga arbeten möts – och matchningskvalitet, det vill säga hur väl förvärvsarbetandes kompetens tas till vara i arbetet. En person kan alltså ha ett arbete utan att vara väl matchad utifrån utbildningens nivå eller inriktning. Matchningsproblemen har sällan en enda förklaring. Ibland finns för få personer med efterfrågad kompetens, medan det i andra fall handlar om kravprofiler, löner, arbetsvillkor eller att reell kompetens inte uppmärksammas. Orsakerna varierar mellan branscher och yrken. Lösningarna kan därför kräva både utbildning och kompetensutveckling hos arbetskraften samt att arbetsgivare ser över sina krav, villkor och rekryteringsmetoder.

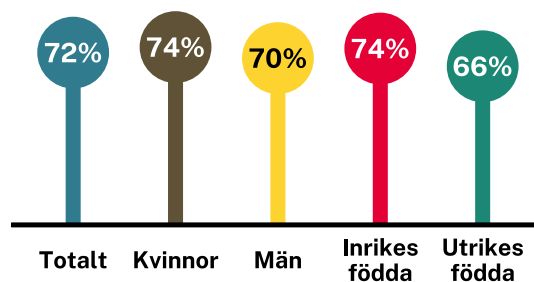


Hur skiljer sig matchningsgraden mellan grupper?

- Precis som för förvärvsgraden så skiljer sig matchningsgraden mellan grupper. På hela den skånska arbetsmarknaden är matchningsgraden närmre 72%.
- Kvinnor har något högre matchningsgrad än män. Detta är åtminstone delvis en konsekvens av att kvinnor i större utsträckning arbetar inom legitimationsyrken i vård och omsorg eller pedagogik.
- Detta kan ha sitt ursprung i exempelvis brist på validering av utländska kvalifikationer, språkbarriärer eller andra strukturella hinder som påverkar matchningen på arbetsmarknaden.

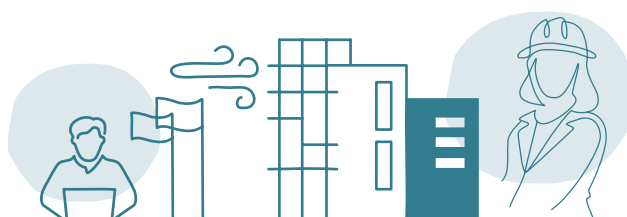
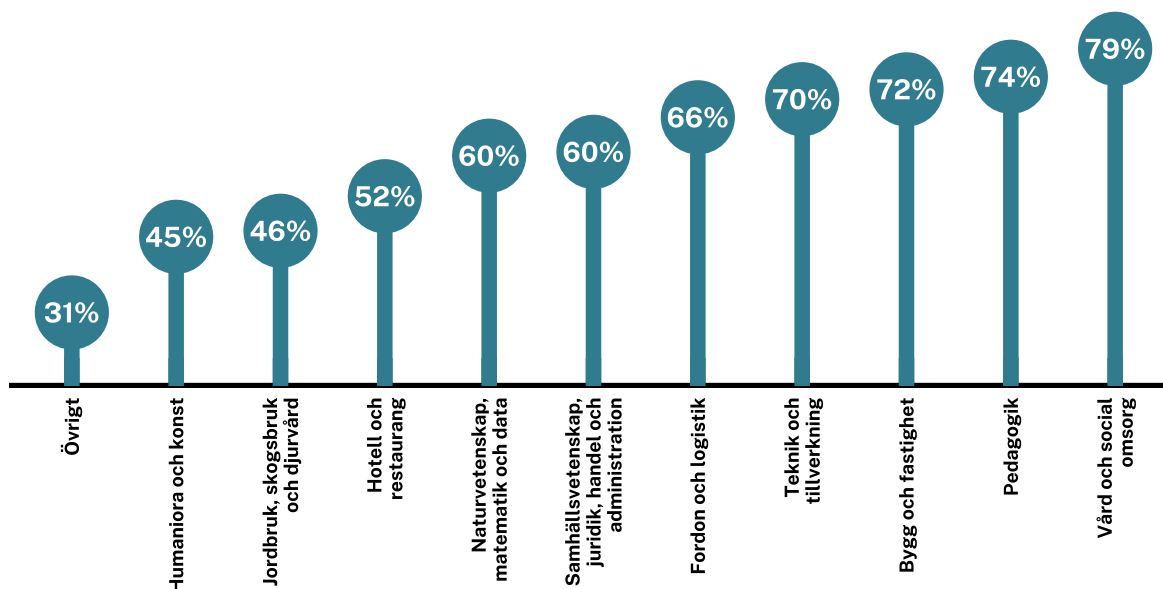
Förvärvsgrad i Skåne, 2023

20-64 år. Källa: SCB (BAS).



Matchningsgrad i de olika utbildningsområdena, 2023

Gäller den arbetsföra befolkningen (20-64 år). Källa: SCB (BAS).



Hur kan matchningsgap slutas?

För att förstå vilka åtgärder som kan minska matchningsproblemen, har vi illustrerat figuren ”Mekanismer för anpassning till gapen”.

Figuren visar att lösningar kan ske längs två huvudaxlar:

1. Anpassning av utbudet (arbetskraften) Det innebär att individer, utbildningssystem och samhället i stort agerar för att möta efterfrågan:

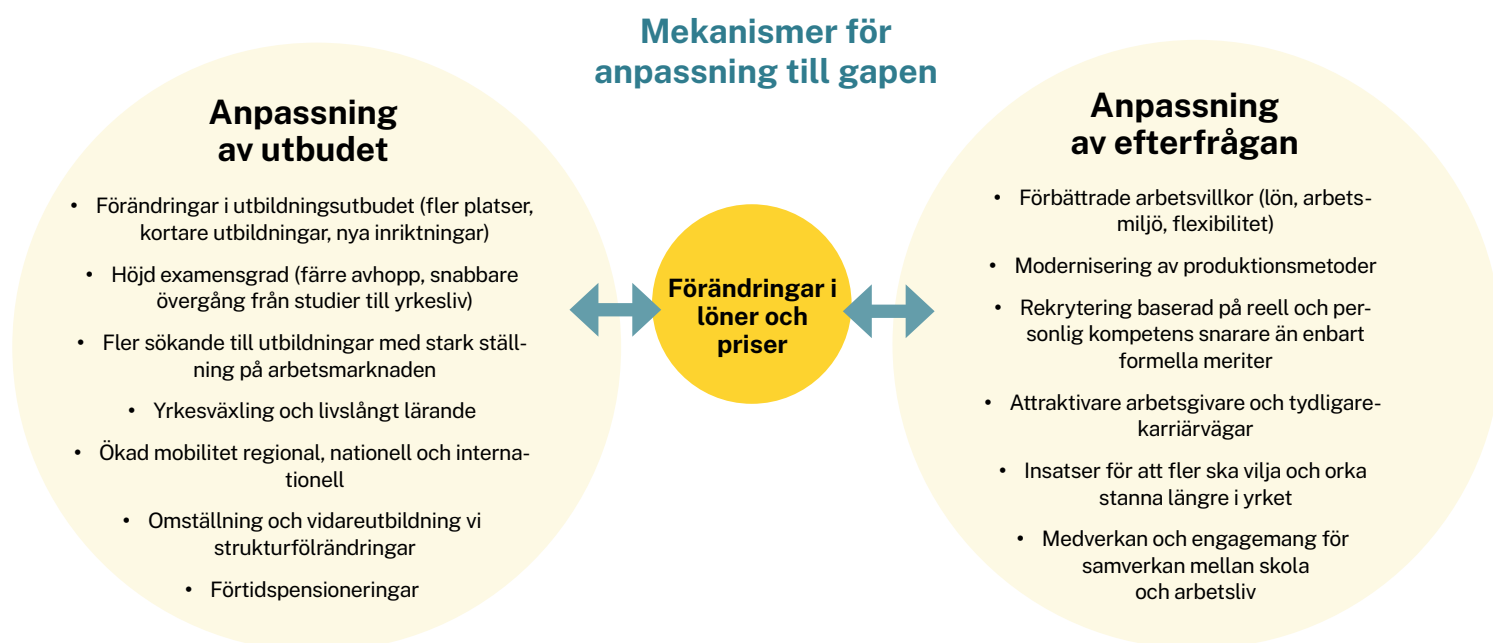
- Förändringar i utbildningsutbudet (fler platser, kortare utbildningar, nya inriktningar och branschsamverkan)
- Höjd examensgrad (färre avhopp, snabbare övergång till yrkesliv)
- Fler sökande
- Yrkesväxling och livslångt lärande
- Ökad mobilitet – regional, nationell eller internationell
- Omställning och vidareutbildning vid strukturförändringar
- Förtidspensioneringar

2. Anpassning av efterfrågan (arbetsgivarnas krav) Arbetsgivare kan också anpassa sina förväntningar, organisationer och erbjudanden:

- Förbättrade arbetsvillkor (lön, arbetsmiljö, flexibilitet)
- Modernisering av produktionsmetoder
- Rekrytering baserad på reell och personlig kompetens snarare än enbart formella meriter
- Attraktivare arbetsgivare och tydligare karriärvägar
- Medverkan och engagemang för samverkan mellan skola och arbetsliv
- Insatser för att fler ska vilja och orka stanna längre i yrket

Löne- och villkorsmekanismen som koppling

I mitten av figuren finns en central komponent: förändringar i löner och priser. Den fungerar som en justerande marknadsmekanism – där höga bristtal kan leda till löneökningar och förbättrade arbetsvillkor som i sin tur påverkar både utbudet (fler söker sig till yrket) och efterfrågan (företag effektiviserar, minskar behovet eller anpassar kraven).



Vad säger forskningen?

Forskningen om arbetsmarknadens matchning ger ännu ingen samlad och entydig bild.

Kunskapsunderlaget är begränsat, studier använder olika definitioner och mått och bedömningen av vad som är en god eller bristande matchning beror på perspektiv. Individens, arbetsgivarens och samhällets bilder kan därför skilja sig åt.

Det är mer rättvisande att tala om flera slags matchningsproblem än om ett enda. Glapp kan uppstå hos eller mellan olika aktörer och förändras när efterfrågan, kompetensutbudet, tekniken och arbetsvillkoren förändras. Problemen kan sällan förklaras av en enskild faktor eller lösas genom en isolerad insats. Orsakerna behöver därför preciseras och analyseras på individ-, organisations- och samhällsnivå.

I Skåne är den formella utbildningsmatchningen något bättre än i riket, samtidigt som många arbetsgivare har svårt att rekrytera. Det visar att åtgärder behöver riktas mot både utbuds- och efterfrågesidan. Särskilt viktigt är att:

- › synliggöra och använda individers reella och personliga kompetens
- › möjliggöra omställning genom flexibla utbildningsvägar och anpassa utbildningsutbudet till förändrade behov
- › utveckla arbetsgivarnas krav, rekryteringsvägar och arbetsvillkor så att fler kan anställas och stanna kvar
- › skapa strukturer för kompetensöverföring inför stora pensionsavgångar
- › låta forskning, statistik samt bransch- och yrkeskunskap få en tydligare roll i arbetsmarknadsdialogen.

Kompetens behöver därmed förstås brett och föränderligt: inte bara som utbildning och examen, utan också som erfarenhet, förmågor och potential att lära, bidra och utvecklas i arbetslivet.

Vad kan vi dra för slutsatser?

Forskningen om arbetsmarknadens matchning ger ännu ingen samlad och entydig bild. Kunskapsunderlaget är begränsat, studier använder olika definitioner och mått och bedömningen av vad som är en god eller bristande matchning beror på perspektiv. Individens, arbetsgivarens och samhällets bilder kan därför skilja sig åt.

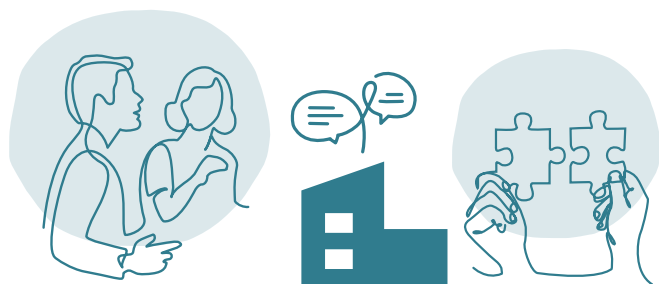
Det är mer rättvisande att tala om flera slags matchningsproblem än om ett enda. Glapp kan uppstå hos eller mellan olika aktörer och förändras när efterfrågan, kompetensutbudet, tekniken och arbetsvillkoren förändras. Problemen kan sällan förklaras av en enskild faktor eller lösas genom en isolerad insats. Orsakerna behöver därför preciseras och analyseras på individ-, organisations- och samhällsnivå.

I Skåne är den formella utbildningsmatchningen något bättre än i riket, samtidigt som många arbetsgivare har svårt att rekrytera och hitta rätt kompetens. Det visar att åtgärder behöver riktas mot både utbuds- och efterfrågesidan. Förflyttningen kräver också mod i ledarskapet – hos politiker, tjänstepersoner, arbetsgivare, utbildningsaktörer och andra beslutsfattare. Det handlar om att våga prioritera och agera även när kunskapsläget inte ger entydiga svar, ompröva invanda arbetssätt och ta gemensamt ansvar över organisationsgränser. Särskilt viktigt är att:

- › Synliggöra och använda individers reella och personliga kompetens
- › Möjliggöra omställning genom flexibla utbildningsvägar och anpassa utbildningsutbudet till förändrade behov
- › Utveckla arbetsgivarnas förmåga att medverka och engagera sig i samverkan med utbildningssystem och offentlig sektor, förmåga avseende kompetenskrav, rekryteringsvägar, introduktion, kompetensutveckling och arbetsvillkor samt förmågan att integrera strategisk kompetensförsörjning som en del av affären så att fler kan anställas och stanna kvar
- › Skapa strukturer för kompetensöverföring inför stora pensionsavgångar
- › Låta forskning, statistik samt bransch- och yrkeskunskap få en tydligare roll i arbetsmarknadsdialogen.

Kompetens behöver därmed förstås brett och föränderligt: inte bara som utbildning och examen, utan också som erfarenhet, förmågor och potential att lära, bidra och utvecklas i arbetslivet.

Nyfiken på Skånes regionala kompetensförsörjningsarbete? Skanna qr-koden och läs mer om vårt uppdrag och arbete: <https://utveckling.skane.se/regional-utveckling/verksamhetsomraden/kompetensforsorjning/>



Region Skånes arbete med regional utveckling syftar till att skapa ett hållbart och konkurrenskraftigt Skåne med hög livskvalitet och stark framtidstro. Genom att utveckla strategier, sprida kunskap, finansiera insatser, samarbeta brett och påverka nationella beslut tar vi oss an samhällsutmaningar och driver utvecklingen framåt.

För vårt ansvar är att skapa ett ännu bättre Skåne med fokus på alla som bor och verkar här.

Region Skåne
291 89 Kristianstad
Telefon: 044-309 30 00
utveckling.skane.se

