

Kompetensbarometern

Jönköpings län 2026

Sammanfattning och framåtriktad analys kring
kompetensförsörjningsarbetet

2026-06-16

Kompetensbarometern – En del av det strategiska kompetensförsörjningsarbetet

För att Jönköpings län ska fortsätta vara konkurrenskraftigt och utvecklas krävs en hållbar och effektiv kompetensförsörjning – avgörande för både näringsliv, offentlig sektor och individens livslånga lärande.

Kommunerna i Jönköpings län har tillsammans med Region Jönköpings län samverkat kring framtagandet av en gemensam kompetensförsörjningsplan.

En central del i planen är att återkommande kartlägga, analysera och bedöma länets kompetensbehov i nära samverkan med bl a länets arbetsgivare. Arbetet sker i nära samarbete med näringslivsavdelningarna i länets kommuner som bl a samlat in data via sina direktkontakter med länets arbetsgivare. Detta gemensamma arbete har vi samlat under begreppet *Kompetensbarometern*.

Genom att vara delaktig i arbetet med Kompetensbarometern ges arbetsgivare och aktörer en fantastisk möjlighet att bidra till en gemensam bild av kompetensbehovet, samt vara med och påverka utbildningar och insatser för konkurrenskraft och utveckling!

Kompetensbarometern:

- Kartlägger och kommunicerar länets kompetensbehov
- Utgör underlag för utbildningsplanering och insatser
- Främjar utveckling genom rätt kompetens på rätt plats
- Positiv påverkan av politik och beslutsfattare

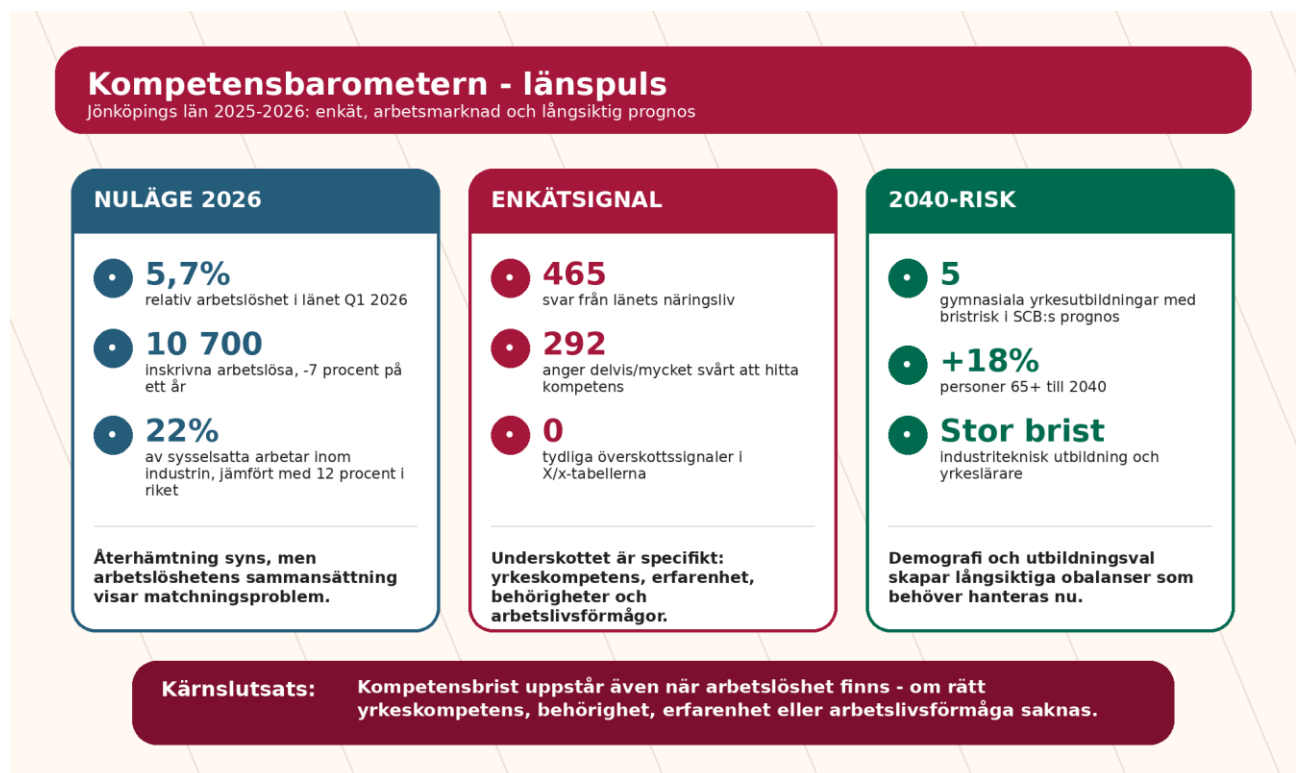


Sammanfattande bedömning

Den samlade bedömningen är att Jönköpings län har ett starkt men sårbart kompetensläge. Länet har lägre arbetslöshet än riket och en fortsatt tydlig industriell tyngd, men Kompetensbarometern visar samtidigt att många arbetsgivare har svårt att hitta just den kompetens de behöver. Utmaningen är därför inte enbart tillgång på arbetskraft, utan matchning mot rätt yrkeskompetens, erfarenhet, behörighet, språk, arbetslivsbeteenden och förmåga att lära nytt.

Arbetsförmedlingens *Yrkesbarometern* och *Arbetsmarknadsutsikterna* från juni 2026 används här som kompletterande kontrollsignal och stärker flera av rapportens centrala bedömningar, särskilt inom industriell tillverkning, installation/drift/underhåll, bygg och installation, transport, vård och omsorg samt yrkeslärare. Arbetsmarknaden är på väg mot återhämtning, men utvecklingen är fortsatt avvaktande och matchningsproblemen kvarstår.

- Underskottet är tydligast inom industriell produktion, CNC/maskinoperatörer, verktygsmakare, underhåll, e/automation, tekniskt arbete, vissa ingenjers- och IT-kompetenser, transportbehörigheter, fordonsmekanik, vård/omsorg, apotekare/receptarier, socialt arbete, yrkeslärare samt kock- och serveringskompetens.
- Arbetsgivarna rapporterar balans i flera breda service-, handels-, administrativa och stödfunktioner. Balans ska dock läsas som nuläge, inte som frånvaro av risk. Flera fritextsvar beskriver att ersättningsrekryteringar och lokal tillgång kan vara sköra.
- Överskott förekommer inte som tydlig huvudsignal i Kompetensbarometerns tabeller. Däremot visar SCB:s långsiktiga utbildningsprognos risk för överskott inom vissa utbildningsgrupper, framför allt där tillgången på utbildade väntas växa snabbare än efterfrågan.



Nuläge: arbetsmarknad och konjunktur

Jönköpings län har ett starkt industriellt arbetsmarknadsfundament och en sysselsättningsgrad som ligger över riksgenomsnittet. Samtidigt gör industrins stora betydelse länet konjunkturkänsligt. När efterfrågan stärks kan rekryteringsbehoven snabbt öka, särskilt inom produktion, teknik, installation, drift och underhåll.

Med krig och oroande omvärldsläge har Sveriges konjunkturbild präglas av en försiktig och avvaktande återhämtning våren 2026. Arbetsförmedlingen bedömer att konjunkturåterhämtningen bromsat in, men att den ekonomiska tillväxten väntas återupptas i höst och stärkas under 2027.

Arbetsgivarnas anställningsplaner är positiva men återhållsamma, samtidigt som lediga jobb, varsel och konkurser fortsatt visar att arbetsmarknadsläget är dämpat. För Jönköpings län innebär detta ett tillfälligt lägre rekryteringstryck som inte ska tolkas som att de långsiktiga kompetensbehoven har minskat.

Arbetsmarknadsstatistiken visar samtidigt att det finns arbetslösa i länet, men att många inte har den utbildning, erfarenhet eller yrkeskompetens som efterfrågas. Det innebär att **kompetensförsörjningsutmaningen** inte kan lösas enbart genom matchning mot befintlig arbetslöshet. Den kräver utbildning, omställning, validering, språkstöd, praktikvägar och närmare koppling mellan arbetsgivare och utbildningssystem.

Kompetensbehovet i Jönköpings län behöver förstås i två tidsperspektiv.

På kort sikt påverkas rekryteringsläget av en dämpad och osäker konjunktur. På längre sikt kvarstår **en strukturell kompetensbrist**: flera arbetsgivare har svårt att hitta personer med rätt **yrkeskompetens, erfarenhet och arbetslivsförmåga**. När efterfrågan stärks riskerar dessa matchningsproblem att bli tydligare.

Lediga platser som kompletterande signal

Tabell 1. Extern kompletteringssignal: nyanmälda platser i Jönköpings län Q1 2026.

Yrke enligt Platsbanken Q1 2026	Nya platser
Lager- och terminalpersonal	1 150
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	580
Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	560
Grundutbildade sjuksköterskor	500
Restaurang- och köksbiträden m.fl.	490
Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	450
Personliga assistenter	420
Grundskollärare	400
Lastbilsförare m.fl.	280
Företagssäljare	270

Källa: Arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsläget Q1 2026, tabell 6.2.

Tabellen ska tolkas som **en kompletterande efterfrågesignal**, inte som ett fullständigt mått på arbetskraftsbehovet.

Arbetsförmedlingens nationella bedömning våren 2026 visar samtidigt att inflödet av lediga platser har varit lägre än året före och att arbetsgivarna generellt agerar avvaktande. Det förstärker behovet av att väga samman Platsbanken med enkätresultat, branschdialoger och långsiktiga prognoser.

Resultat från Kompetensbarometerns enkät

Branschfördelningen av svaren

Tabell 2. Respondenter i Kompetensbarometern 2025-26, hela länet.

Bransch	Antal svar
Besöksnäring inkl hotell, restaurang och fritid	32
Bygg och fastighet	69
Företagstjänster	36
Handel inkl försäljning och rep av fordon	77
Information och kommunikation	16
Jordbruk, skog och fiske	9
Offentlig förvaltning, inkl försvar	14
Tillverkning och industri	150
Transport och magasinering	35
Utbildning	9
Vård och omsorg	18

Källa: Kompetensbarometern 2025-26, enkätsammanställning, fråga om huvudsaklig bransch.

Svarsmaterialet domineras av tillverkning och industri, handel samt bygg och fastighet. Det är samtidigt dessa områden som i hög grad präglar länets arbetsmarknadsstruktur. Mindre svarsgrupper, exempelvis jordbruk/skog/fiske och utbildning, ska användas som kvalificerade signaler snarare än statistiskt säkra branschdiagnoser.

Övergripande rekryteringsbild

Tabell 3. Företagens svar på om de vanligtvis hittar den kompetens de behöver.

Bedömning	Antal svar
Ja, vi hittar den kompetens vi söker	173
Det är delvis svårt att hitta den kompetens vi söker	207
Det är mycket svårt att hitta den kompetens vi söker	85

Källa: Kompetensbarometern 2025-26, fråga: Hittar ni vanligtvis den kompetens ni behöver när ni rekryterar?

292 av 465 svarande anger att det är delvis eller mycket svårt att hitta den kompetens de söker. Detta är en stark huvudsignal i rapporten. Svårigheten handlar inte bara om brist på sökande, utan om att rätt yrkeserfarenhet, behörighet, praktisk förmåga, språk och arbetslivsbeteenden inte alltid finns i den lokala arbetskraften.

Tabell 4. Vanligaste sätt som kompetensbristen påverkar rekryteringen.

Påverkan på rekryteringen	Antal svar
Lyckades inte rekrytera någon	75
Det tog längre tid än normalt att rekrytera	169
Vi sänkte kraven när det gällde utbildning	75
Vi sänkte kraven när det gällde yrkeserfarenhet	118
Vi sänkte kraven när det gällde social kompetens	20
Vi erbjöd högre lön eller andra förmåner	29
Annat: Bemanningföretag, Sänkte språkkrav, Tog in studenter, Anst tidsbegränsat, Internrekryterar, Frilans	43

Källa: Kompetensbarometern 2025-26, fråga: Hur påverkar det rekryteringen? Fler svarsalternativ kunde anges.

Tabell 5. Vanligaste verksamhetskonsekvenserna av svårigheter att hitta kompetens.

Konsekvens för verksamheten	Antal svar
Hyrde in personal från bemanningsföretag	54
Befintlig personal fick arbeta mer	157
Internutbildning av befintlig personal	82
Köpte tjänster, lade ut produktion	41
Vi tackade nej till order	34
Produktionen/servicen minskade	41
Planerad expansion sköts på framtiden	31
Bristen på arbetskraft fick inga konsekvenser	23

Källa: Kompetensbarometern 2025-26, fråga: Vilka konsekvenser får det för verksamheten? Fler svarsalternativ kunde anges.

Konsekvenserna visar att kompetensförsörjningsfrågan direkt påverkar verksamheternas kapacitet. De vanligaste effekterna är längre rekryteringstid, merarbete för befintlig personal, sänkta krav på erfarenhet eller utbildning samt internutbildning. Det innebär att kompetensbrist också blir en produktivets- och arbetsmiljöfråga.

Yrkesbarometern som kompletterande kontrollsignal

Arbetsförmedlingens yrkesbarometer från juni 2026 ger en yrkesvis länsbedömning av möjligheter till arbete, rekryteringssituation och förväntad efterfrågan på fem års sikt. Yrkesbarometern kompletterar Kompetensbarometerens företagsdialog och både förtydligar och förstärker de signaler som återkommer i enkät, branschdialog och extern statistik.

Sammantaget ger *Yrkesbarometern* och *Arbetsmarknadsutsikterna* stöd för att flera av rapportens prioriterade bristområden bör hanteras långsiktigt även när konjunkturen varierar. När båda två tillsammans med Kompetensbarometern pekar på brist används resultaten som underlag för fortsatt branschdialog, dimensionering och arbetsnära insatser.

SCB:s långsiktiga prognos mot 2040

SCB:s Regionala trender och prognoser förstärker bilden från Kompetensbarometern i flera av länets strategiska kompetensområden. Framskrivningen är ett basscenario och ska tolkas som en riskbild, inte som exakt framtidsutfall. SCB anger själva att framskrivningen inte fångar kommande förändringar som ännu inte syns i statistiken, exempelvis företagsetableringar, industrisatsningar, tekniksprång, AI, grön omställning eller planerad utbyggnad av utbildningar.

Tabell 6. Urval och sammanfattning av SCB:s bedömning av arbetsmarknadsläget år 2040 i Jönköpings län.

SCB-bedömning	Utbildningsgrupper i Jönköpings län
Stor brist/brist i länet 2040	Industri teknisk utbildning (stor brist), yrkesläroarbete (stor brist), el-, automations-, dator- och kommunikationsteknisk utbildning, fordonsutbildning, naturbruksutbildning, vård- och omsorgsutbildning, förskolläroarbete, fysioterapeututbildning.
Viss brist i länet 2040	Biomedicinsk analytikerutbildning, sjuksköterskeutbildning grundnivå, tandläkarutbildning.
Balans i länet 2040	Byggtutbildning, VVS-utbildning samt drift/underhåll/energiteknik, försäljnings- och serviceutbildning, restaurang- och livsmedelsutbildning, civilingenjörsutbildning, YH-teknik/gymnasieingenjör, datautbildning 3 år eller längre, apotekar- och receptarieutbildning, läkarutbildning, specialistsjuksköterskeutbildning.
Överskott/visst överskott i länet 2040	Högskoleförberedande utbildning, transportutbildning, barn- och fritidsutbildning, speciallärar- och specialpedagogutbildning, humanistisk, konstnärlig och medieproduktionsutbildning, ekonomutbildning, journalistik/medievetenskap, juristutbildning, personal- och beteendevetenskap, samhällsvetenskap, datautbildning kortare än 3 år, socionomutbildning, tandsköterskeutbildning.

Källa: SCB, Regionala trender och prognoser 2025 - Jönköpings län, sammanfattning och tabell över arbetsmarknadsläget 2040.

Viktig tolkning: där Kompetensbarometern och SCB pekar åt samma håll bör resultatet väga tungt i regional prioritering. Detta gäller särskilt industri teknik, vård och omsorg, el/automation/data/kommunikation, fordon, naturbruk och yrkesläroarbete. Där de pekar åt olika håll behöver analysen fördjupas. Exempelvis visar Kompetensbarometern underskott på apotekare/receptarie i vissa lokala och branschspecifika sammanhang, medan SCB:s utbildningsgrupp bedöms vara i balans 2040. Det talar inte emot företagets signal, utan visar att lokal brist, ortattraktivitet och utbildningsgruppens bredd behöver analyseras separat.

Efterfrågad kompetens

Arbetsgivarnas svar visar att man i Jönköpings län främst efterfrågar kompetens inom sex områden:

1. **Industri, produktion och teknik**

Återkommande svar gäller CNC-operatörer, ställare, svetsare, verktygsmakare, maskinoperatörer, automationstekniker, produktionstekniker, underhållstekniker, konstruktörer, elkonstruktörer och ingenjörer. Det handlar ofta om kvalificerad praktisk yrkeskompetens, inte enbart teoretisk grundutbildning.

2. **Bygg, anläggning, el, VVS och fastighet**

Företagen lyfter snickare, målare, plåtslagare, VVS-montörer, elektriker, fastighetstekniker, platschefer, arbetsledare, projektledare och byggingenjörer. Flera svar betonar att erfarenhet och självständighet är avgörande.

3. **Transport, logistik och lager**

Behov som lastbilschaufförer, bussförare, lokförare, terminalarbetare, lagerpersonal, trafikledare och praktisk logistikkompetens nämns i enkäten. Svaren pekar särskilt på erfarenhet, körkort/behörigheter, svenska språket och vana vid kundkontakt.

4. **Vård, omsorg och socialt arbete**

Återkommande kompetenser är undersköterskor, sjuksköterskor, socialsekreterare, behandlingspedagoger, socialpedagoger, stödassistenter och personliga assistenter. Behovet handlar både om formell utbildning och rätt personlig lämplighet.

5. **Service, handel, restaurang och besöksnäring**

Företagen efterfrågar kockar, bagare, konditorer, cafépersonal, servitörer, hotellreceptionister, butikssäljare, kundservice och säljare. Många svar betonar obekväma arbetstider, servicekänsla och rätt inställning.

6. **Digitalisering, AI, automation och verksamhetsutveckling**

Ett tydligt framtidsspår är behov av AI, IT-säkerhet, dataanalys, systemutveckling, digital marknadsföring, e-handel, automation, digital verksamhetsutveckling och förändringsledning. Flera företag beskriver att framtidens kompetens kräver kombinationen av digital förmåga och operativ yrkesskicklighet.

Analys

Arbetsgivarnas svar pekar på ett tydligt skifte: **kompetensbehovet handlar inte bara om yrken, utan även om kombinationer av kompetenser**. En maskinoperatör förväntas kunna mer än att "trycka på knappen"; en säljare behöver ofta branschkunskap; en tekniker behöver kunna möta kund; servicepersonal behöver både värdskap och digital vana. Detta är vad man generellt sett benämner som "soft skills" och vi kan se ökningen och behovet både på regional nivå och i ett mer nationellt större sammanhang.

Konjunkturläget våren 2026 förstärker behovet av flexibilitet enligt ovan.

Konjunkturinstitutets aprilbarometer visar ett normalt stämningssläge i näringslivet, starkare läge i handeln, normal nivå i industrin och byggsektorn, men fortsatt svaga hushållssignaler. Industrin rapporterar samtidigt arbetskraftsbrist, särskilt bland tekniska tjänstemän, och byggföretagen har mer positiva förväntningar på byggandet framåt.

Arbetsförmedlingens Yrkesbarometern från juni 2026 används som en kompletterande kontrollsignal snarare än ett huvudunderlag. När samma yrken återkommer i Kompetensbarometerns företagsbild, Arbetsförmedlingens yrkesbedömning och SCB:s långsiktiga utbildningsprognos väger det särskilt tungt i prioriteringen av utbildningskapacitet, praktik/LIA, validering och korta kompletterande utbildningsspår.

Det innebär att dimensioneringen av utbildningsplatser inte bör utgå från en tillfällig lågkonjunktur, utan från **långsiktiga flaskhalsar**. När efterfrågan stärks riskerar bristen på teknisk yrkeskompetens, erfarna hantverkare, chaufförer, vårdpersonal och digital kompetens att åter bli mer akut.

Ett särskilt starkt mönster i fritextsvaren är också efterfrågan på **personlig och arbetslivsnära kompetens**: ansvarstagande, arbetsvilja, självledarskap, social kompetens, svenska språket, kundbemötande, tålamod, lojalitet och förmåga att lära nytt. Detta bör inte tolkas som ett alternativ till utbildning, utan som ett krav på att utbildning, praktik och arbetsplatsintroduktion bättre kopplas samman.

Slutsatser

1. **Industriell och teknisk kompetens är fortsatt länets mest kritiska kompetensområde.**

Särskilt viktigt är CNC, svets, automation, verktyg, underhåll, produktionsteknik, el/elkraft, konstruktion och tekniska ingenjörroller.

2. **Erfarenhet är den största bristvaran.**

Företagen kan ofta ta emot nyutbildade, men har svårare att hitta personer som snabbt kan arbeta självständigt, ta ansvar och bidra i produktionen.

3. **Digitalisering förändrar nästan alla yrkesroller.**

AI, data, IT, automation och digitala arbetssätt blir inte bara specialistkompetenser, utan integreras i industri, handel, administration, service, produktion och ledning.

4. **Vård, omsorg och socialt arbete är fortsatt strategiska bristområden.**

Behoven av undersköterskor, sjuksköterskor, socialsekreterare och behandlings-/socialpedagogisk kompetens kvarstår oberoende av konjunktur.

5. **Skapandet av framtidens utbildningar behöver ta höjd för både branschspecifik kompetens och generella arbetslivsförmågor.**

Arbetsgivarna betonar att utbildningarnas innehåll behöver stärka yrkesfärdighet, praktik, arbetsplatsförståelse, svenska i yrkeslivet, service och ansvarstagande.

6. **Överskott syns främst i SCB:s långsiktiga utbildningsprognos.**

Kompetensbarometern visar i princip inga tydliga överskott i företagens direkta behovsbedömningar. SCB:s överskottsrisker bör därför användas i vägledning och utbildningsplanering, inte som bevis för att arbetsgivare saknar behov av individer med dessa bakgrunder.

7. **Kompetensförsörjning är regional utveckling.** Frågan handlar om utbildningsutbud, platsattraktivitet, inflyttning, branschdialog, arbetsvillkor, arbetsmiljö, språk, validering och företagens egen kapacitet att introducera och utveckla personal.

8. **Kompetensbarometerarbetet bör utökas** rent volymmässigt och användas som ett återkommande dialog- och prioriteringsunderlag: först för att identifiera underskott/balans/överskott, därefter för att pröva resultaten i branschdialog och slutligen för att koppla dem till utbildningsdimensionering, validering, praktik/LIA och omställningsinsatser. Det inomregionala, lokala perspektivet blir allt viktigare i en föränderlig omvärld.

Möjliga fortsatta utvecklingsområden

- 1. Prioritera utbildningskapacitet inom industri, teknik och produktion.**
Särskilt CNC, svets, automation, verktygsteknik, el/elkraft, underhåll, produktionsteknik, CAD/konstruktion och tekniska montörsroller bör behandlas som strategiska utbildnings- och omställningsområden.
- 2. Stärk arbetsnära utbildningsmodeller.**
Utbildningar bör i högre grad innehålla praktik, LIA/APL, handledning, verkliga produktionsmoment och nära företagsdialog. Företagens behov gäller ofta färdighet, inte bara formell examen.
- 3. Bygg korta kompletterande utbildningsspår.**
Exempel: svetslicenser, CNC-ställ, ritningsläsning, mätteknik, automation, truck/lager, högvoltsteknik, service och svenska i yrkesmiljö.
- 4. Integrera digitalisering i befintliga yrkesutbildningar.**
AI, dataförståelse, digitala system, e-handel, IT-säkerhet och automation bör inte bara ligga i separata IT-utbildningar, utan vävas in i industri, handel, administration, bygg, fordon och service.
- 5. Synliggör personliga kompetenser i matchning och utbildning.**
Arbetsvilja, ansvarstagande, kundbemötande, samarbetsförmåga, självledarskap och språklig förmåga bör hanteras som centrala delar i kompetensförsörjningsarbetet.
- 6. Följ konjunkturen, men dimensionera inte kortsiktigt.**
Arbetsförmedlingens prognos visar att återhämtningen väntas stärkas under senare delen av 2026 och 2027. Risken är dock att tillfälligt lägre rekryteringstryck döljer **långsiktiga brister**. Utbildningsdimensioneringen bör utgå från 3–5 års behov, generationsväxling, digitalisering och länets industriella struktur. Regionens utvecklingsstrategi betonar också att länet ska locka, utveckla och behålla arbetskraft samt stärka samspelet mellan utbildning och arbetsliv.

Avslutning

Kompetensbarometern visar att Jönköpings län har en stark arbetsmarknadsbas, men också ett tydligt behov av att växla upp det gemensamma kompetensförsörjningsarbetet. Att gå från gemensam lägesbild till samordnad handling.

Tillsammans prioriterar vi:

- **Bristområden** inom industri, teknik, vård och omsorg, transport, bygg/installation och digitalisering.
- **Stärkt matchning** genom utbildning, praktik, validering och arbetsnära omställning i dialog med arbetsgivarna.
- **Samordnade insatser regionalt** där alla aktörer, tillsammans med arbetsgivarna agerar utifrån samma kunskapsunderlag.

Genom fördjupat samarbete blir *Kompetensbarometern* ett konkret verktyg för rätt utbildningar, träffsäkra insatser och konkurrenskraft i Jönköpings län.

Källor och metodisk grund

Den samlade bilden av Jönköpings läns kompetensförsörjningsbehov bygger inte på en enskild källa, utan på flera kompletterande underlag.

I bedömningen vägs arbetsgivarnas enkätsvar samman med dialoger med kommuner, branschföreträdare, utbildningsanordnare och andra regionala aktörer. Underlaget har kompletterats med externa arbetsmarknads- och prognoskällor, bland annat Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsstatistik, Yrkesbarometern och Arbetsmarknadsutsikterna, SCB regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser samt aktuella konjunktur- och branschsignaler.

Resultaten ska läsas som en **samlad regional kunskapsbild**, snarare än en exakt statistisk mätning från en enskild källa.

- Ett **underlag för fortsatt dialog**, prioritering och planering av utbildnings- och kompetensförsörjningsinsatser.