

STÄRKT KONKURRENSKRAFT KRÄVER RÄTT KOMPETENS

POLICYPAPPER #2 2026-05-22

Förord

Inför valet i september 2026 publicerar Industriarbetsgivarna tre policydokument med förslag på åtgärder som politiken bör vidta för att stärka basindustrins konkurrenskraft.

Detta policydokument är det andra i serien och behandlar basindustrins behov av rätt kompetens. Det första policydokumentet behandlade produktivitetstillväxtens betydelse för att skapa jobb och välbefinnande i samhället. Produktivitet är tillsammans med antalet arbetade timmar grunden för ekonomiskt välbefinnande. Under de senaste 15 åren har näringslivet i Europa och Sverige haft en svag produktivitetstillväxt. Inom basindustrin har produktiviteten i princip inte ökat alls och problemen är både strukturella och långsiktiga.

Självklart arbetar företagen kontinuerligt med att öka sin produktivitet genom investeringar i ny teknik, utbildning och nya arbetsformer. Men politiken sätter i många fall ramarna för den miljö näringslivet verkar i och har därför stor påverkan på hur effektivt resurserna i samhället används. Industriarbetsgivarnas bedömning är att politiska reformer i dagsläget är helt avgörande för att tillväxten i produktiviteten ska öka.

I detta policydokument är fokus på möjligheten att skapa högre tillväxt genom ökad tillgång till rätt kompetens. Det är tydligt att många företag inom industrin har problem med att hitta den kompetens som behövs för att kunna växa.

Brist på rätt kompetens håller tillbaka produktiviteten och försämrar industrins konkurrenskraft. I förlängningen påverkar det hela samhället negativt.

Industriarbetsgivarna är en arbetsgivarorganisation för drygt 1 000 medlemsföretag med omkring 90 000 anställda inom basindustrin. Basindustrin är ett samlingsbegrepp för industriföretag som är verksamma inom gruvnäring, cementtillverkning, stål- och metallindustri, svetsmekaniska verkstäder samt förädling av skogsråvaror. Dessa delar av ekonomin benämns basindustri eftersom produkterna i form av till exempel metaller och trävaror används som bas för mycket annat som tas fram i näringslivet.

Basindustrin är avgörande för sysselsättningen i hela landet och för finansieringen av välfärden – varje jobb i basindustrin skapar ytterligare två jobb hos underleverantörer.

94 procent av allt som produceras inom basindustrin exporteras och basindustrins andel av den totala svenska varuexporten uppgår till nästan 20 procent. Industriarbetsgivarna stöttar medlemsföretagen i deras roll som arbetsgivare och kopplat till detta driver vi frågor för att basindustrin ska kunna bedriva en så effektiv verksamhet som möjligt. Fokus är på de områden som är av särskild vikt utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Här kommer kompetensförsörjningen in som en av de viktigaste punkterna.

Basindustrin är för närvarande hårt pressad av högt kostnadstryck, ett komplicerat geopolitiskt läge i vår omvärld med krig i både Ukraina och Mellanöstern. På det handelspolitiska området finns också utmaningar med bland annat höjda tullar, störningar i leveranskedjor och ökad konkurrens från Kina. Samtidigt pågår stora tekniskiften kopplat till digitalisering, AI och omställningen till mer klimatneutral produktion. Detta får inte bli en ursäkt för politiken att förbise de långsiktiga strukturella reformbehoven. Tvärtom, med ökad global konkurrens och en värld i ständig förändring behövs ett ökat fokus på tillgången till rätt kompetens och på Sveriges konkurrenskraft.

Stockholm, den 22 maj 2026
Per Hidesten, vd Industriarbetsgivarna

1. Inledning – rätt kompetens en viktig grund för ökad produktivitet

I näringslivet och i tillverkningsindustrin ökade produktiviteten starkt under större delen av 1990-talet och fram till finanskrisen, vilket lade grunden för ett ökat svenskt välstånd. Sedan dess har produktivitetstillväxten i princip stannat av. Problemet är inte unikt för Sverige, det gäller hela Europa.

Produktivitetstillväxten i näringslivet har sedan 2011 i genomsnitt uppgått till endast 1 procent per år. Inom basindustrin har utvecklingen varit ännu svagare, med i princip helt utebliven produktivitetssökning under samma period. Enligt Industriarbetsgivarna är problemen både strukturella och långsiktiga och politiska reformer är nödvändiga för att vända utvecklingen.

En avgörande faktor för basindustrins produktivitetstillväxt är därför tillgången till rätt kompetens. Verksamheterna är kapitalintensiva, tekniken blir alltmer avancerad och produktionen bedrivs dygnet runt. Företagen inom industrin jobbar kontinuerligt med sin kompetensförsörjning. Rapporter från både Industrirådet och Svenskt Näringsliv visar på stora rekryteringsbehov men också stora utmaningar att hitta rätt kompetens. Svaren bekräftar bilden att kompetensbristen idag är ett avgörande produktivets- och tillväxthinder för svenska industriföretag.

Från politikens håll krävs ett ökat fokus på åtgärder som ökar tillgången på efterfrågad kompetens, så att tillväxten i produktivitet i näringslivet långsiktigt kan öka och konkurrenskraften i Sverige stärkas.

Diagram 1.
Markant nedgång i produktivitetstillväxten

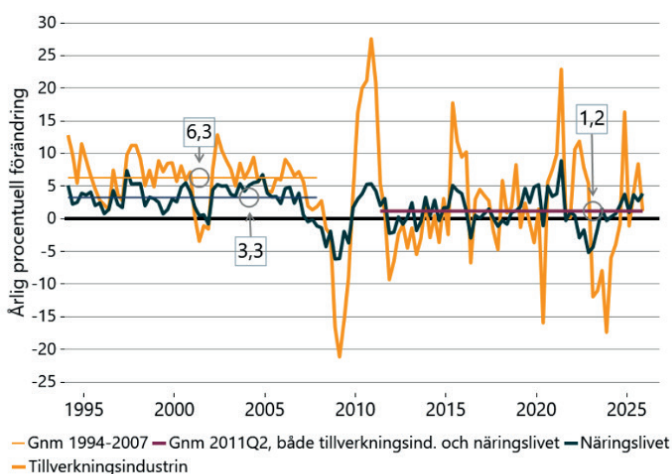
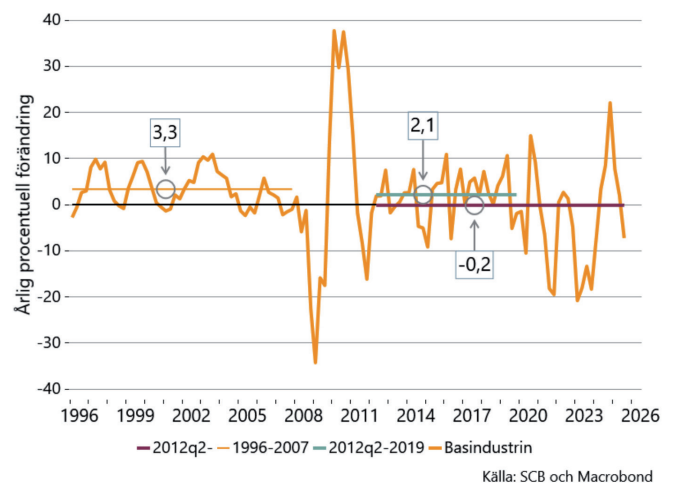


Diagram 2.
I basindustrin har produktivitetstillväxten bromsat in



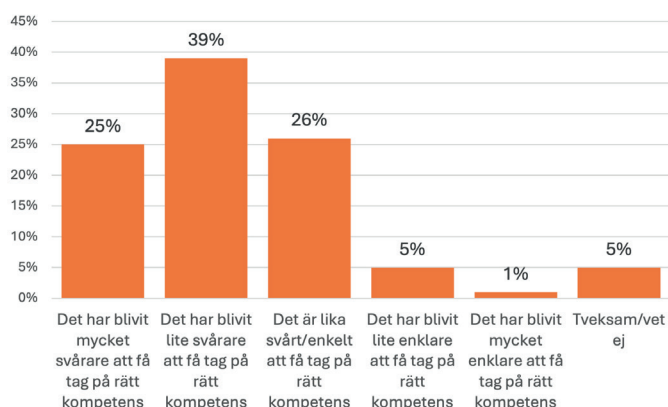
2. Kompetensbristen ett avgörande tillväxthinder för svensk industri

Osäkerheten i omvärlden är stor och konjunkturläget är pressat. Dock kvarstår behovet att rekrytera nya medarbetare exempelvis när anställda går i pension eller av någon annan anledning slutar.

För personer med rätt kompetens finns gott om arbetstillfällen inom svensk industri. Ny teknik kan också ändra kompetensbehovet vilket skapar ett rekryteringsbehov.

Industrirådet¹ gör löpande undersökningar om industrins kompetensbehov. I Industrirådets senaste undersökning från 2025 uppger fler än sex av tio industriföretag att det under de senaste fem åren har blivit svårare att få tag på rätt kompetens. Svaren visar att kompetensbristen är ett avgörande tillväxthinder för svenska industriföretag. Företagen utanför storstadsregionerna är mest påverkade, och det är tydligt att företagen i norra Sverige kämpar med att få kompetensen att flytta. Basindustrins produktion sker där råvaran finns, inte sällan på mindre orter, och därmed blir kompetensbristen en än större utmaning för många av basindustrins företag.

Diagram 3.
Möjlighet att få tag i rätt kompetens de senaste fem åren



Källa: Industrirådets kompetensbehovsundersökning 2025

Att bristen på rätt kompetens är avgörande för företagens produktivitetstillväxt belyses även tydligt i Svenskt Näringslivs återkommande rapport Företagens Regionala Utveckling. I rapporten från 2026 framgår det att över hälften av de tillfrågade företagen inom industrin säger att det största tillväxthindret är tillgång till kompetens, vilket också innebär att det är det enskilt största tillväxthindret.

2.1 MAJORITETEN AV FÖRETAGEN VILL VÄXA I PERSONALSTYRKA UNDER KOMMANDE ÅR

På sikt ser dessutom många industriföretag i Sverige möjligheter att växa och anställa. Samtidigt står de inför stora pensionsavgångar. Inom den närmaste tioårsperioden kommer var fjärde medarbetare inom basindustrin att pensioneras. Det är centralt att här och nu verka för att industrin inte begränsas av svårigheter med att hitta rätt kompetens. I Industrirådets senaste undersökning uppger en majoritet av företagen att de skulle vilja växa i personalstyrka under kommande år.

Totalt bedömer industriföretagen att de kommer behöva anställa drygt 230 000 personer under tidsperioden 2025–2028. Av den kompetens som efterfrågas gäller 185 000 branschspecifika yrkesroller som processoperatörer, montörer, mekaniker, IT-ingenjörer, konstruktionsingenjörer samt ingenjörer inom logistik och planering. Bland de icke-branschspecifika yrkesroller som behövs återfinns mjukvaru- och systemutvecklare, arbetsledare och chefer, säljare och projektledare. Basindustrins rekryteringsbehov bedöms vara närmare 30 000 under samma period, enligt undersökningen.

1 Industrirådet består av industrins fem fackförbund och elva arbetsgivar- och branschorganisationer.

3. Politiken måste möta industrins kompetensutmaning

De stora teknikskiften som pågår som en följd av digitaliseringen och omställningen till en klimatneutral produktion, är viktiga drivkrafter för att efterfråga ny kompetens.

Att rätt kompetens finns tillgänglig är en förutsättning för att industrin ska klara den omställning som kunderna och samhället kräver. Detta är frågor som de enskilda företagen arbetar mycket med – men det är också en större samhällsfråga som kräver ett ökat politiskt engagemang.

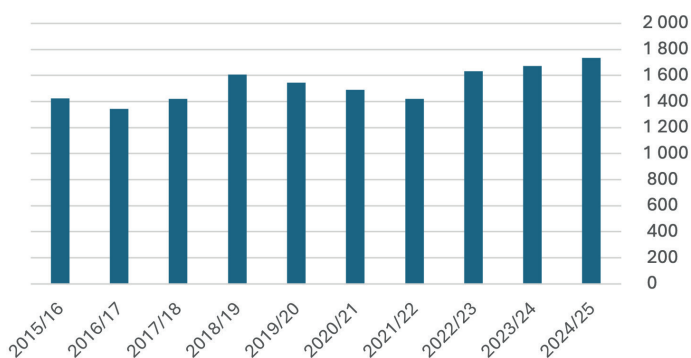
Parallellt med att ny teknik implementeras behöver företagen hantera stora pensionsavgångar. Samtidigt utexaminerar gymnasieskolans industritekniska program mindre än hälften så många elever som industrin behöver rekrytera.

Tyvärr har det från samhällets sida sänts fel signaler när det gäller vilka utbildningar som har förutsättningar att ge jobb som efterfrågas av företagen. Efter gymnasiereformen 2011, när gymnasieskolans yrkesförberedande program inte längre gav grundläggande högskolebehörighet, sjönk intresset kraftigt för det som då hette industriprogrammet.

Innan reformen trädde i kraft sökte drygt 3 000 elever årligen till det industritekniska programmet. Därefter har antalet sjunkit till knappt hälften, trots att högskolebehörigheten nu har återinförts. Viss ökning har skett det senaste året, men för att klara industrins rekryteringsbehov skulle det behöva vara minst dubbelt så många som går detta program.

Diagram 4.

Antal elever åk 1 industritekniska programmet, Sverige



3.1 ETT KOMPETENSLYFT NÄR DET GÄLLER NATURVETENSKAP OCH TEKNIK

Statistiska Centralbyråns prognoser har länge pekat på behovet av att utbilda fler ingenjörer. Det låga antalet studenter som påbörjar en ingenjörsutbildning i Sverige är ett problem, men det kanske största problemet är den låga examensgraden, där bara hälften av de som påbörjar en ingenjörsutbildning tar examen. Detta är en låg andel jämfört med andra yrkesutbildningar. Med den tekniska utveckling som skett efterfrågas ingenjörer inte bara av industrin, avancerad teknisk kompetens behövs inom allt fler verksamheter. Men trots att insikten om detta har funnits i flera decennier, har andelen elever som läser naturvetenskapliga eller tekniska utbildningar på gymnasieskolan inte ökat. Det behövs därför en förändrad attityd och ett kompetenslyft i hela samhället när det gäller naturvetenskap och teknik.

Våren 2025 presenterades regeringens STEM-strategi (*Science, Engineering, Technology, Mathematics*) som tydligt beskriver problembilden med för få utbildade med rätt STEM-kompetenser. I strategin presenteras tre mål och ett antal insatser. Strategin är ett steg på vägen men mycket mer behövs komma på plats för att mål ska kunna uppfyllas.

Här behöver politiken ta ett ökat ansvar genom att sända rätt signaler och ändra dimensioneringen av utbildningssystemet utifrån de behov som faktiskt är uppenbara. Planerings- och dimensioneringsreformen är ett steg i rätt riktning men behöver implementeras mer genomgripande.

Industriföretagen tar själva ett stort ansvar i dessa frågor och bidrar långsiktigt med resurser till Teknikcollege, industrins koncept för samverkansfrågor inom kompetensförsörjning. Här arbetar industrin med dimensionering, rätt utbildningar och attraktion lokalt, regionalt och nationellt.

3.2 KORTARE ARBETSTID SKULLE FÖRVÄRRA KOMPETENSBRISTEN YTTRELLIGARE

I detta sammanhang är det viktigt att i den pågående debatten om arbetstidsförkortning beakta både kompetens- och produktivetsperspektivet. Basindustrin producerar dygnets alla timmar, veckans alla dagar och året runt, i noggrant planerade skift. Företagen har investerat stora belopp i verksamheterna för att utveckla produktiviteten och stärka sin konkurrenskraft. Det är centralt att de kapitalintensiva anläggningarna kan nyttjas så effektivt som möjligt – det vill säga fullt ut och utan uppehåll.

En förkortning av arbetstidsmättet skulle försvåra skiftesplaneringen och öka riskerna för störningar i driften, vilket skulle få stora negativa konsekvenser på verksamheternas effektivitet. Att utöka bemanningen genom att ytterligare anställa eller ta in bemanningsföretag ökar kostnaderna och slår direkt mot konkurrenskraften. Dessutom är det inte realistiskt i ett läge där det råder akut brist på kompetens. Situationen är redan ansträngd och det finns ingen "reservpool" av kvalificerad arbetskraft att rekrytera ifrån.

Inom industrin har vi förhandlat om arbetstid sedan slutet av 90-talet och gjort anpassningar till verksamheterna inom våra företag. Efter drygt 25 år finns det inga ytterligare marginaler.

Att korta arbetstiderna skulle oundvikligen förvärra kompetensbristen, vilket i sin tur skulle leda till lägre produktivitet och försämrad konkurrenskraft i ett redan pressat läge präglad av geopolitisk turbulens och hård internationell konkurrens, i vissa fall från statssubventionerad kinesisk industri. För svensk basindustri vore det förödande.

4. Behov av ökad rörlighet på arbetsmarknaden

I mars 2026 var mer än 560 000 personer arbetslösa i Sverige enligt Arbetskraftsundersökningarna, AKU. Det motsvarar 9,7 procent av arbetskraften.

Arbetslösheten i Sverige är i hög utsträckning strukturell, den är orsakad av bristande relevant utbildning eller rätt kompetens snarare än brist på jobb. Tyvärr innebär detta också att merparten av de arbetslösa inte är anställningsbara inom industrin. Det råder ett kompetensgap mellan vad industrin faktiskt behöver och vad som finns tillgängligt på arbetsmarknaden.

Sverige har en jämförelsevis hög arbetslöshet, och en stor del av de arbetslösa är inte anställningsbara för de jobb som idag finns inom industrin. Avsaknaden av rätt kompetens gäller i stor utsträckning även de unga som kommer ut på arbetsmarknaden. Det finns alltså ett kompetensgap mellan vad företagen behöver och vad utbildningssystemet faktiskt levererar – både på gymnasial nivå och eftergymnasial nivå.

Samtidigt är det tydligt att en hel del luckor skulle kunna fyllas med hjälp av en bättre matchning, en utökad arbetsmarknadsutbildning och starkare drivkrafter att flytta till de orter där de lediga jobben finns. Vi har idag världens bästa omställningssystem där individer kan stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom ett års studier med bra ekonomiskt stöd. Politiken och arbetsmarknadens parter behöver på liknande sätt bidra till att skapa drivkrafter som ökar rörligheten på arbetsmarknaden.

4.1 INDUSTRIORTERNAS ATTRAKTIVITET MÅSTE STÄRKAS

Bilden av industrijobben som slitsamma och monotona är förlegad men lever i vissa fall kvar och påverkar yrkesutbildningarnas attraktivitet. Arbetsmiljön inom basindustrin är idag modern och högteknologisk. Teknikutvecklingen gör arbetsuppgifterna allt mindre fysiskt utmanande och rutinmässiga samtidigt som de ställer högre krav på kreativitet och problemlösningsförmåga.

Rekryteringsproblemen förstärks av att många orter där industrierna finns har ett attraktivitetsproblem. Ungdomar som växer upp på dessa orter söker sig ofta därifrån och de flyttströmmar som krävs för att få in ny kompetens har visat sig svåra att få till. Många unga drar sig för att flytta långt norrut eller till mindre orter, även om det är där som jobben finns. Att många industriyrken är mansdominerade kan dessutom bidra till att minska industrins attraktivitet hos kvinnor.

Myndigheten Tillväxtanalys har visat att tillgång till god service, bra skola, sjukvård, välfärdstjänster, teknisk infrastruktur och ett attraktivt föreningsliv och fritidsaktiviteter, men även lägre skatter och omkostnader, kan göra det mer lockande att söka sig till en ny kommun eller ett nytt land. Pendling och distansarbete kan också skapa nya möjligheter för vissa yrkeskategorier. För att ett par eller en familj ska kunna flytta är det viktigt att båda kan få jobb.

5. Industriarbetsgivarnas förslag för att åtgärda kompetensbristen

Tillgång till rätt kompetens är avgörande för industrins konkurrenskraft och är därmed central för Sveriges välstånd. Därför behöver frågan om industrins kompetensbrist tas på största allvar inför höstens val. Att genomföra kompetenslyft och förändra attityder är ett långsiktigt arbete som kräver politisk handlingskraft och därför kan dessa frågor inte vänta.

Här följer en genomgång av Industriarbetsgivarnas förslag för att åtgärda kompetensbristen.

5.1 MODERNISERA GYMNASIESKOLAN – SLOPA UPPDELNINGEN MELLAN YRKESPROGRAM OCH HÖGSKOLEFÖRBEREDANDE PROGRAM

Svensk industri behöver teoretiska praktiker och praktiska teoretiker. Dagens gymnasieutbildning svarar dåligt mot de behov som finns på arbetsmarknaden, då många elever väljer utbildningar som varken leder till kvalificerade jobb eller vidare studier. Planerings- och dimensioneringsreformen är ett bra steg på vägen men vi behöver även se över gymnasieskolans programstruktur. Industriarbetsgivarna föreslår ett system där gymnasiet bygger på ”breda ingångar och smala utgångar” där eleven gör stegvisa, väl informerade val under utbildningens gång. Detta innebär att dagens tydliga uppdelning mellan yrkesprogram och högskoleförberedande program avskaffas.

5.2 ÖKA TILLGÅNGEN TILL INDUSTRIRELEVANTA UTBILDNINGAR FÖR VUXNA

Kompetensbehoven förändras snabbt och för att möta detta måste fler erbjudas möjligheter att utvecklas inom sin yrkesroll. Många inser först som vuxna att industrijobb kan vara ett attraktivt alternativ. Därför är en bättre fungerande vuxenutbildning en viktig pusselbit för att klara industrins kompetensförsörjning, både för nyrekrytering och kompetensutveckling av redan anställda.

Industriutbildningar finns, men utbildningskartan är både otydlig och skev. Industriarbetsgivarna föreslår att systemet för yrkesutbildningar för vuxna ses över i syfte att skapa ökad tydlighet. Det måste bli lättare att överblicka vilka yrkesroller olika utbildningar leder till – och vad som efterfrågas. Översynen bör omfatta utbildningsformerna Komvux, Yrkesvux, Nationell yrkesutbildning, Arbetsmarknadsutbildningar och Yrkehögskoleutbildningar. Kursverksamheten behöver utökas, dimensioneras och anpassas efter näringslivets behov. Därtill behöver antagningsformer, urvalskriterier och behörighetsregler ses över, för att fler ska hitta rätt och finna en vuxenutbildning som ligger i linje med behoven på arbetsmarknaden.

Vidare är det tydligt att arbetsmarknadsutbildningarna behöver utökas och utvecklas. Det handlar om fler som genomför utbildningar, en större anpassning till behovet på arbetsmarknaden med ökat inslag av yrkessvenska och en översyn av vilka som får ta del av utbildningarna.

5.3 ANPASSA DEN HÖGRE UTBILDNINGEN EFTER NÄRINGSLIVETS BEHOV OCH PRIORITERA STEM

För att säkra industrins långsiktiga kompetensbehov måste samverkan mellan högre utbildning och arbetsliv stärkas. Vidare behöver antalet studenter som faktiskt fullföljer civilingenjörsutbildningar öka. Tyvärr är det i dagsläget för många avhopp.

Industriarbetsgivarna vill att den högre utbildningens resurstilldelning och styrning ska premiera kvalitet och arbetslivsanknytning. Den lärarledda tiden bör kraftigt utökas. Vidare behövs ekonomiska möjligheter för lärosäten att erbjuda små men efterfrågade utbildningar. Utbildningar inom STEM (*Science, Technology, Engineering, Mathematics*), oavsett utbildningsnivå, måste stärkas med fler behöriga lärare och ersättningar som även möjliggör laborationer och praktiskt lärande.

5.4 LOCKA PERSONER TILL BRISTYRKEN MED HJÄLP AV EKONOMISKA DRIVKRAFTER, EXEMPELVIS GENOM ATT AVSKRIVA CSN-LÅN

Basindustrins kompetensbrist är på många ställen i landet akut. För att åtgärda detta krävs en öppenhet för kreativa lösningar som kan ge snabba resultat. Industriarbetsgivarna föreslår därför en försöksverksamhet där den som utbildar sig till bristyrken och flyttar till jobb i delar av landet där behoven är särskilt stora, uppmuntras med tydliga ekonomiska incitament från staten. Det kan exempelvis handla om avskrivningar av CSN-lån.

Motsvande lösningar införs nu för att locka fler att söka sig till polisutbildningar. Industriarbetsgivarna anser att även industrirelaterade utbildningar ska kunna bli föremål för den sortens ekonomiska incitament. I båda fallen rör det sig om yrken som bidrar med stor samhällsnytta.

5.5 ÖKA DEN REGIONALA RÖRLIGHETEN

Basindustrins företag verkar oftast på orter utanför storstadsområdena. Många företag har enbart på grund av sitt geografiska läge svårare att rekrytera och behålla kompetens. Samtidigt varierar arbetslösheten mellan olika delar av landet. Det är uppenbart att en del som idag är arbetslösa skulle kunna få jobb om de utbildade sig så att de kvalificerar sig till ett industrijobb och flyttade dit jobben finns.

För att detta ska ske behöver också kraven på arbetslösa öka. Redan idag finns krav på geografisk rörlighet och att söka de jobb som finns. Det är dock tydligt att dessa krav behöver följas upp bättre så att de arbetsökande i större utsträckning än i dag flyttar dit där jobben finns. Det är också centralt att arbetslösa ges incitament att gå utbildningar som gör att de kvalificerar sig för bristyrken.

De orter där basindustrins företag finns behöver också bli mer attraktiva. Det handlar inte minst om att det behöver finnas tillgång till bostäder, offentlig service och ett fungerande samhällsliv.

5.6 SATSA PÅ ÖKAD KOMPETENSINVANDRING

Svensk basindustri konkurrerar på en internationell marknad. För att klara kompetensförsörjningen krävs tillgång även till utländsk, kvalificerad arbetskraft. Dagens regler för arbetskraftsinvandring är tyvärr för snäva, de skapar osäkerhet och gör det inte tillräckligt attraktivt att söka ett industrijobb i Sverige.

Det av riksdagen beslutade lönegolvet bidrar till ökad kompetensbrist samtligt som det försvårar lokala lönesystem. En grundpelare i den svenska arbetsmarknadsmodellen är att lönerna förhandlas av arbetsmarknadens parter – de sätts inte genom politiskt fattade beslut.

Tio reformer för industrins kompetensförsörjning

- ✓ Reformera gymnasieskolan, skapa breda ingångar och smala utgångar, och dimensionera gymnasial utbildning efter arbetsmarknadens behov.
- ✓ Skapa fler yrkesutbildningar för vuxna.
- ✓ Prioritera det livslånga lärandet, skapa fler flexibla utbildningsvägar.
- ✓ Förändra resurstilldelningssystemet för högre utbildning.
- ✓ Stärk STEM-utbildningarna med fler behöriga lärare och högre ersättningsnivåer.
- ✓ Vårda omställningsstudiestödet.
- ✓ Som en försöksverksamhet, avskriv CSN-lån för utbildningar inom bristyrken och för dem som flyttar till vissa delar av Sverige.
- ✓ Stärk arbetsmarknadsutbildningarna med fler platser och ökad kvalitet.
- ✓ Underlätta kompetensinvandring – slopa lönegolvet. Våra medlemsföretag har redan löneavtal och lönesystem som avtalats mellan arbetsmarknadens parter.
- ✓ Slå vakt om arbetslinjen och förvärra inte kompetensbristen genom att lagstifta om förkortad arbetstid.