

UPPDRAGSGIVARE

Region Blekinge

Kompetens- kartläggning Blekinge

Kartläggning av kompetensbehov inom besöksnäringen,
data/telekom/IT samt energi- och installationsbranschen



GENOMFÖRT AV

Lysio Research

2025–2026

Innehållsförteckning

Uppdrag och metod	2
Blekinges förutsättningar	3
De utvalda branscherna	5
Svårigheten att rekrytera	6
Prao, APL/LIA och examensjobb	10
Rekryteringsbehov	13
Behov av kompetensutveckling hos befintliga medarbetare.....	16
Hur hittar företagen sin arbetskraft?	19
Artificiell intelligens (AI)	20
Övriga synpunkter	22
Slutsatser och rekommendationer	23

Uppdrag och metod

Lysio Research har på uppdrag av Region Blekinge genomfört en kartläggning av kompetensbehoven för tre branscher i regionen. Kartläggningen har genomförts med en kombination av metoder och underlag. Intervjuer genomförts med företrädare för företag i de aktuella branscherna. En undersökning gentemot företag verksamma inom branscherna besöksnäringen, data och telekom samt energi- och elinstallation, för att göra en kartläggning om framtida kompetensbehov. Slutligen har även dialog genomförts med utbildningsanordnare i regionen för att kartlägga möjligheterna att också möta de kompetensbehov som finns.

Den enkätundersökning som riktades till företagen om deras kompetensbehov genomfördes i november 2025 - januari 2026. Undersökningen genomfördes med en webbenkät som kompletterades med telefonintervjuer. Alla företag med anställda i respektive bransch bjöds in till enkäten men större bolag prioriterades vid påminnelser och telefonintervjuer.

I frågeunderlaget som gått ut har respondenterna bland annat fått svara på hur många anställda de har idag, hur framtidsutsikterna för att växa ser ut, och vilka roller som behöver besättas de närmaste tre åren. Företagen har också svarat på vilka befattningar de söker, och vad de behöver mer utbildad arbetskraft inom. Det har även ställts frågor om svårigheten att rekrytera och att få tag på personal med rätt kompetens, samt om och hur man tar emot praoelever och studenter. Enkätfrågorna finns i bilaga.

Deltagande och skattat kompetensbehov

De som svarat på mätningen representerar bolag som anställer ca 25 procent av de anställda i besöksnäringen, 32 procent av de anställda inom data och telekom samt 40 procent av de anställda inom energi- och elinstallation.

I rapporten redovisas kompetensbehoven för respektive bransch. Resultaten utgår från svaren som medverkande företag har gett och utifrån dessa har skattningar gjorts för hela branschens behov.

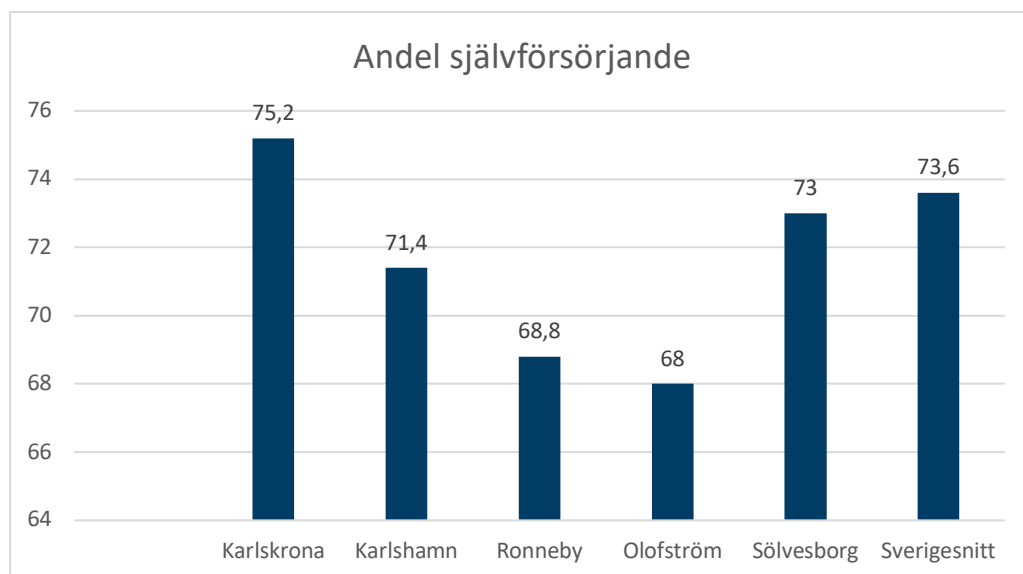
Blekinges förutsättningar

Blekinge är en fantastisk region, med såväl attraktivitet och möjligheter, som utmaningar och svårigheter. Folkmängden har varit stabil över tid, runt 157.000 invånare, även om det nu är något sjunkande. Dessa är fördelade i fem kommuner, varav Karlskrona är störst och residensstad. Rent geografiskt är regionen den minsta av landets 21. Avståndsmässigt är det inte långt till städer i angränsande regionerna i Skåne, Kalmar och Kronoberg, eller för den delen till Danmark. Det finns dock ett behov från nationell nivå om förbättrat underhåll och mer kapacitet för järnvägs- och vägnätet, för att minska de faktiska pendlingstiderna och skapa en större robusthet. Genom färjeförbindelser finns direktkontakt med både Baltikum och Polen, och Ronneby airport har dagliga avgångar till Arlanda. Upprustningen av E22 leder efterhand till förbättrade kommunikationer med bil i öst- och västlig riktning.

Blekinge har både vackra skärgårdsmiljöer och fin natur med allt vad det för med sig av potential för besöks- och upplevelsebranschen, men också industriföretag med tillverkning, energiföretag och techbolag, som driver ekonomin. De kommande stora satsningarna på försvarsområdet gagnar också Blekinge, då den stora arbetsgivaren SAAB i Karlskrona tillverkar ubåtar som nu är hett eftertraktade.

Arbetslösheten i Blekinge har historiskt legat en bra bit högre än genomsnittet i Sverige. Ända sedan finanskrisen 2008 har den legat uppåt och över 10%. Vid coronapandemin steg arbetslösheten snabbt i hela Sverige, så också i Blekinge. De senaste åren har utvecklingen dock sett annorlunda ut. Efter att pandemin tog slut, har arbetslösheten stigit i Sverige, medan den sjunkit i Blekinge. Gapet är nu nästan helt slutet, då Blekinge har 7,1% (november 2025) jämfört med 6,8% i Sverige.

Ett annat mått som brukar användas är självförsörjningsgraden. Det är ett mått på andelen invånare som kan anses som självförsörjande, det vill säga som har en arbetsrelaterad månadsinkomst på över 19 050 kronor i månaden, av invånarna i åldrarna mellan 20-65 år. Karlskrona ligger något över snittet, Sölvesborg ganska precis mitt i, medan de andra kommunerna ligger något lägre.



Blekinges befolkning är något mindre utbildade än riksgenomsnittet om man mäter andelen av befolkningen med minst tre års eftergymnasiala studierⁱ. Blekinge ligger på plats 10 av de 21 regionerna, och något över Kronoberg och Kalmar. Andelen med högre utbildning är knappt 30%, jämfört med 34,4% för riket i stort. Tittar man på Skolverkets statistik över de som gått ut utan godkända betyg i svenska (inklusive svenska som andraspråk), matematik och engelska, så har Blekinge en större andel i alla de ämnena jämfört med riksgenomsnittetⁱⁱ. Även när det gäller hur många som klarar sin påbörjade gymnasieutbildning, så ligger de blekingska kommunerna alla något lägre än riksgenomsnittet.

Blekinge tekniska högskola är en viktig utbildningsaktör, inte minst av civilingenjörer och sjuksköterskor, men det finns också på pendlingsavstånd (beroende på startpunkten) på hyfsat nära håll i Kristianstad, Växjö och Kalmar. Det finns också tillgänglig yrkesvuxenutbildning, där samarbete sker mellan de blekingska kommunerna och Tingsryd.

Blekinge är i flera bemärkelser på gång, samtidigt som det finns utmaningar. Det görs en del satsningar från nationellt håll, även om det finns mer att önska. Arbetslösheten är låg ur ett historiskt perspektiv, men mer finns att göra på utbildningssidan. Vi går vidare och tittar på de utvalda branscherna.

De utvalda branscherna

Region Blekinge har uppdragit åt Lysio att undersöka kompetens- och rekryteringsbehovet i tre olika branscher. Det har varit besöksnäringen, data/telekom/IT samt energi- och installationsbranschen. Dessa tre har vissa likheter och vissa saker som särskiljer dem, men är alla viktiga för Blekinges utvecklings- och tillväxtmöjligheter. Alla branscherna är diversifierade. Där finns allt från stora aktörer med många anställda och stor omsättning till de mindre och egenföretagare. De större har i högre utsträckning möjlighet till internutbildning och kompetenshöjande insatser än vad mindre har, men alla kan ha utmaningar i att hitta rätt kompetens. Den här rapporten ska ge en bild av hur behovet ser ut.

Besöksnäringen särskiljer sig gentemot de andra genom att det är en tydlig topp under sommarmånaderna, då det är betydligt fler turister än resten av året. Det gör att behovet av arbetskraft är stort under en relativt kort tid, för att sedan snabbt avta, och att visstids- eller säsongsanställningar är vad som är aktuellt. För små aktörer som restauranger och caféer är konkurrensen skarp, och det är relativt lätt för konkurrenter att etablera sig. Många av jobben är sådana som inte kräver högre utbildning, men som ändå har tuffa krav, vad gäller att erbjuda service, förmågan att hantera kunder på ett trevligt och professionellt sätt, och hantera stress och tidspress. Det finns också roller som där det behövs certifikat, examen, ledarerfarenhet eller olika former av utbildningskrav.

Data/telekom/IT är en mångfacetterad bransch, och många bolag inom segmentet. Det är alltifrån små till stora bolag, och de håller bland annat på med programmering, molntjänster, spelutveckling, konsultverksamhet, telekommunikation, och mycket annat. Många av rollerna behövs inte bara inom techbranschen, utan också i övrig privat sektor, och även i den offentliga. TechSverige angav år 2024ⁱⁱⁱ att det fram till 2028 kommer behövas 18.000 techspecialister i Sverige, och att det redan då handlade om 200.000 personer som jobbar inom techyrken. TechSveriges bedömning var att 8000 av dem behövdes inom andra sektorer än techbranschen själv.

Energi- och installationsbranschen rymmer det rena energibolagen, som producerar eller distribuerar el, men har också många bolag som huvudsakligen är inriktade på exempelvis bygg. Jämfört med de andra branscherna finns fler yrkesvuxenutbildningar som inriktar sig mot branschens behov.

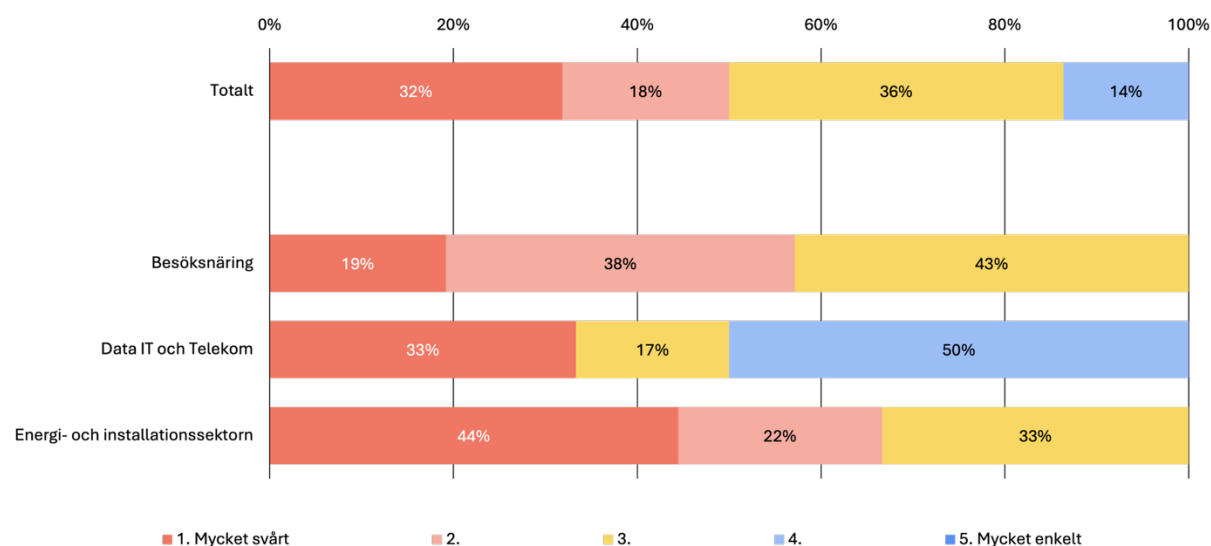
Svårigheten att rekrytera

Många företag anger att de har svårt att hitta rätt kompetens, och det finns flera olika skäl till det. Det gäller framför allt för företag som har behov av högutbildad arbetskraft, eller där det finns krav på särskilda certifikat, men det gäller också i hög grad arbeten utan krav på formell kompetens. När det gäller högutbildad arbetskraft, så finns en faktisk brist av personer med den formella utbildningen i Blekinge.

När det gäller anställningar som inte har formella utbildningskrav, så kan det ändå vara svårt att anställa då det gäller att hitta rätt personlighet för tjänsten. Inom besöksnäringen måste man vara stresstålig, man måste vara bra på att bemöta kunder i olika situationer, och det behövs ett servicemindset. Till detta kommer att arbetsvillkoren många gånger är tuffa, med obekväma arbetstider på kvällar och helger, och lönenivåerna är inte alltid de högsta.

Lysio ställde frågan

Hur svårt eller enkelt är det för er att hitta rätt kompetens till roller som kräver utbildning eller certifikat?

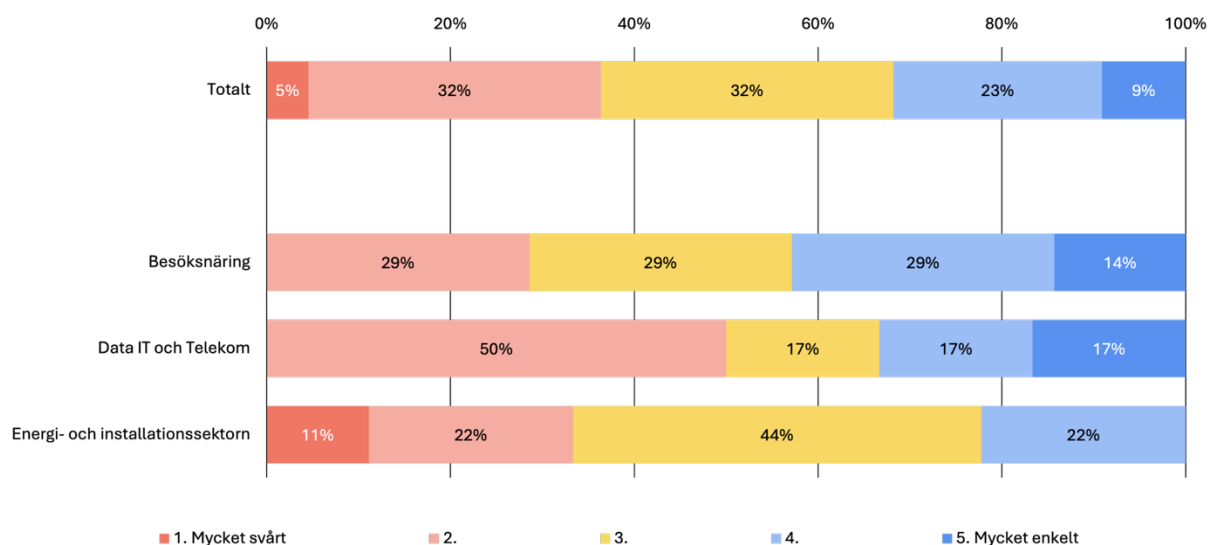


Av tabellen kan man se att det framför allt i energi- och elinstallationsbranschen är svårt eller mycket svårt att hitta kompetens till de roller som har utbildningskrav, men att det inte heller är enkelt för besöksnäringen. Värt att notera är att data/telekom/IT är den bransch där ändå hälften menar att det är förhållandevis enkelt, vilket kanske är lite förvånande, men visar nog att det skett en automatisering i sektorn, och att

kompetens som för några år sedan var attraktiv, idag görs utan fysiska personer.

När det gäller befattningar som inte har krav på särskild utbildning, så ställdes frågan:

Hur svårt eller enkelt är det för er att hitta rätt kompetens till roller i företaget som inte kräver särskild utbildning?

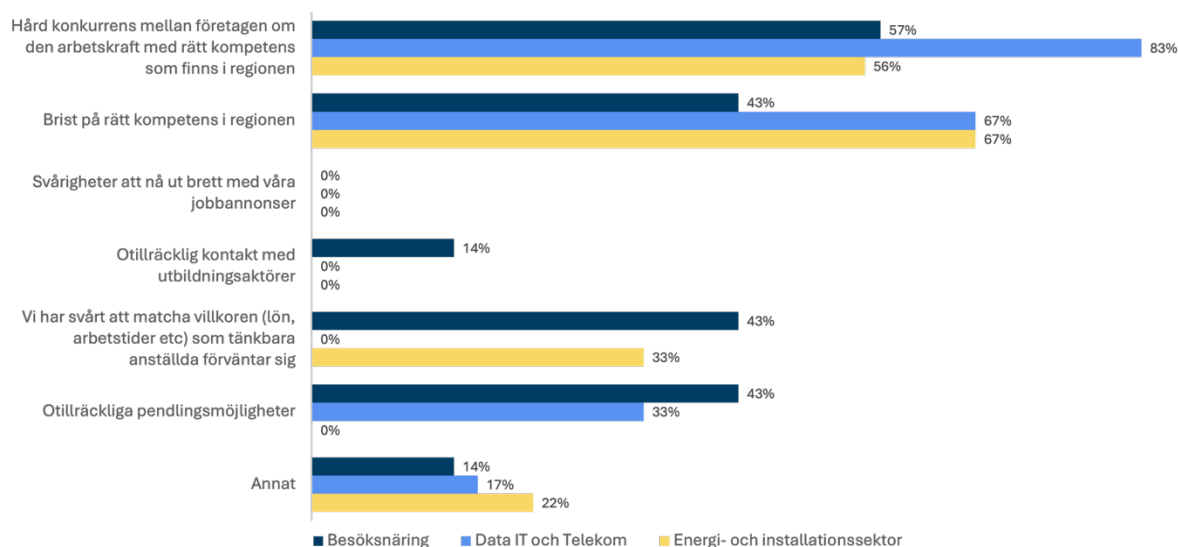


Eftersom det här inte finns samma formella utbildningskrav, så är det naturligt att det är enklare för företagen att rekrytera för sådana tjänster. Även här kan vi dock se att det för den sakens skull inte är enkelt, hälften inom data/telekom/IT tycker att det är ganska svårt, och en tredjedel av energi- och elinstallationssektorn. Inom besöksnäringen finns den högsta andelen som menar att det är relativt enkelt att hitta arbetskraften till de här tjänsterna.

Totalt är det en tredjedel som menar att det är ganska svårt, en tredjedel som lägger sig mitt emellan, och knappt en tredjedel som säger att det är ganska eller mycket enkelt.

Mot bakgrund av de siffrorna så är det intressant att ställa frågan vad företagen menar är anledningen till att det är svårt att rekrytera. Därför ställdes frågan

Vad tror ni är anledningen till att ni inte hittar den kompetens ni behöver?



Det är hård konkurrens mellan företagen om den arbetskraft och kompetens som finns i Blekinge. Det gäller framför allt för data/telekom/IT, där 83% anger detta. Men det är också mer än hälften inom både besöksnäringen och energi- och elinstallation. Man ska dock ha med sig att det hård konkurrens i grunden är positivt för Blekinge som region, även om det är tufft för de berörda företagen.

Det råder dock enligt företagen också en brist över huvud taget på rätt kompetens i regionen, vilket är ett värre problem. En majoritet i sektorerna data/telekom/IT och energi- och elinstallation anger det, men också en stor minoritet inom besöksnäringen. Att åtgärda detta är lättare sagt än gjort, men visar ändå på att det finns ett behov.

Några inom besöksnäringen kunde ha en tätare kontakt med utbildningsaktörer. En större utmaning för branschen i stort är dock att kunna erbjuda tillräckligt attraktiva villkor, vilket är en problematik som är svår att komma runt. Behovet av arbetskraft är som störst under helger och sommarmånader, och lönerna ligger relativt lågt, något även Tillväxtverket (genom Sweco) har utvecklat i en rapport.^{iv}

Möjligheten till pendling är också något som framkommer, och inte minst gäller det förstås de delar av besöksnäringen som ligger lantligt till. För en del arbeten blir körkort och tillgång till bil ett indirekt krav, även om det inte finns något behov av det i tjänsten.

På frisvarsfrågan om vilka typer av kompetenser som behöver utbildas mer av i Blekinge så framkommer en bred bild. Inom besöksnäringen är det alltifrån IT och programmering, chefs- och ledarskap, till reception och städ. Kock är överlag ett bristyrke, och för nischade restauranger så räcker

inte alltid en kockutbildning, utan det behövs erfarenhet av att jobba med råvaror direkt från primärproducenter. Synpunkten att försöka förmå fler gymnasieelever att välja program med naturvetenskaplig och teknisk, eller yrkesförberedande program, snarare än de samhällsinriktade, finns också.

För data/telekom/IT så är det finns behov av ingenjörer och IT-kompetens, och generellt ökad kompetens inom tekniska yrken. En respondent anger att en samlad kunskapshub i Karlskrona hade varit värdefullt.

På energi- och installationssidan så anges kompetensbehov av bland annat montörer, distributionselektriker, anläggningsarbetare, svetsare med högre kompetens än gymnasieprogram, och hantverkare. Men det är inte enbart det praktiska kunnandet som behövs, en installationsfirma berättar om att det svåraste är att hitta duktiga säljare. En duktig säljare måste både förstå och förklara produktion, men också vara socialt begåvad, bra att ta människor, och ha hög arbetskapacitet.

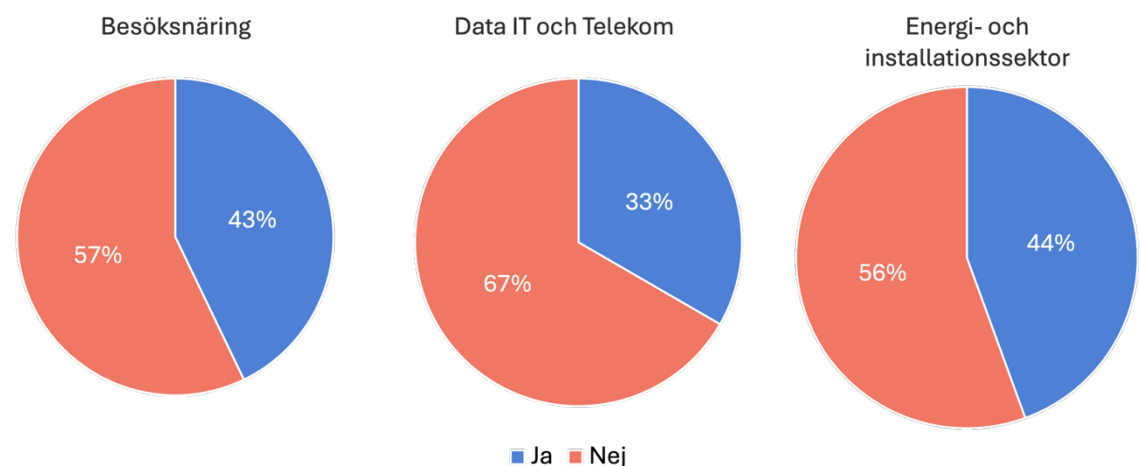
Prao, APL/LIA och examensjobb

Många företag tar emot studenter på olika former av praktik. När det gäller praoelever, så är det högstadieungdomar i årskurs 8 eller 9, som har en eller ett par veckor förlagd på en arbetsplats. För unga i den åldern är det en väldigt bra möjlighet att få se hur en arbetsplats fungerar och få mer erfarenhet, och det kan vara något som gör att den unge får upp ögonen för en bransch. I rapporten "Prao – vägen till det första jobbet"^v, finns rekommendationer från Svenskt Näringsliv om hur kommuner och regioner kan arbeta mer strukturerat för att utveckla prao på högstadiet.

För företaget kan det vara en utmaning att erbjuda något meningsfullt att göra, och den tänkbara vinsten är väldigt begränsad för det egna företagen. Även om en ung intresserar sig för branschen ifråga efter praoperioden, så ligger en anställning en bit framåt i tiden efter avslutat gymnasium, och det kan likaväl bli på ett annat företag.

Det kan också finnas andra innovativa sätt för det offentliga att vara ögonöppnare för unga, för att vidga sin syn på vad man kan lära sig mer om och utbilda sig till. I Skåne har man prövat ett koncept med Elkollo^{vi} för barn på sommar- och höstlov, för att öka intresset i tidig ålder.

Tar ni emot elever på prao (åk 8–9)?



Genomsnittligt antal per år: **2,33**

Genomsnittligt antal per år: **2,00**

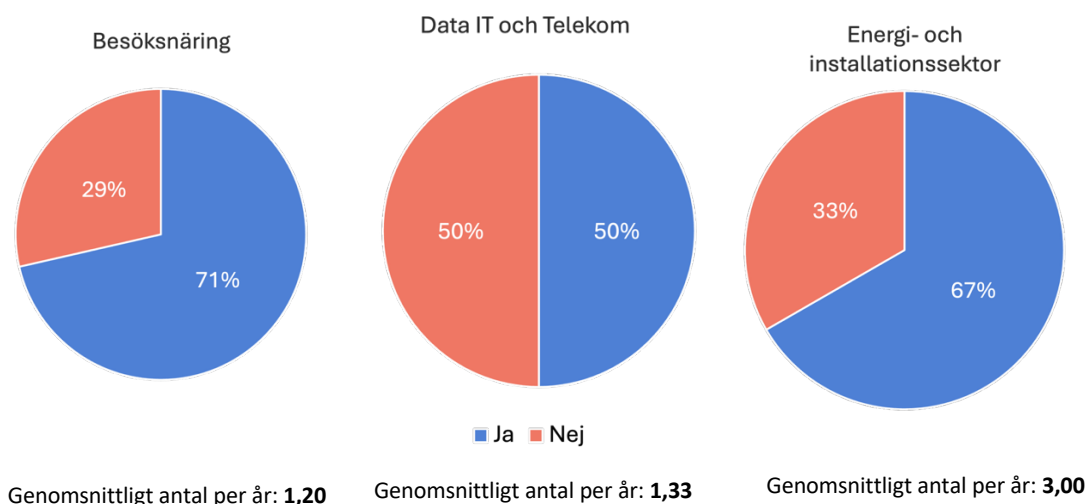
Genomsnittligt antal per år: **2,25**

Undersökningen visar ändå att det finns ett intresse för att ta emot praoelever, och av de som tar emot är det i snitt minst två elever per år.

Vad gäller att ta emot vuxna studerande på yrkesvux på arbetsplatsförlagt lärande (APL) eller lärande i arbete (LIA) så är situationen en annan, då studenten kan komma att bli en medarbetare i närtid. För många företag är detta en naturlig väg för att hitta kompetensbehov och nya medarbetare, i konkurrens med andra. För studentens del så är arbetsplatsförlagd praktik ett krav för att få ut sin yrkesexamen, och för utbildningsanordnarna är praktik ett krav för att få finansiering från Skolverket. Detta innebär att det är särskilt viktigt att tillse så att brist på praktikplatser inte blir en hämmande faktor.

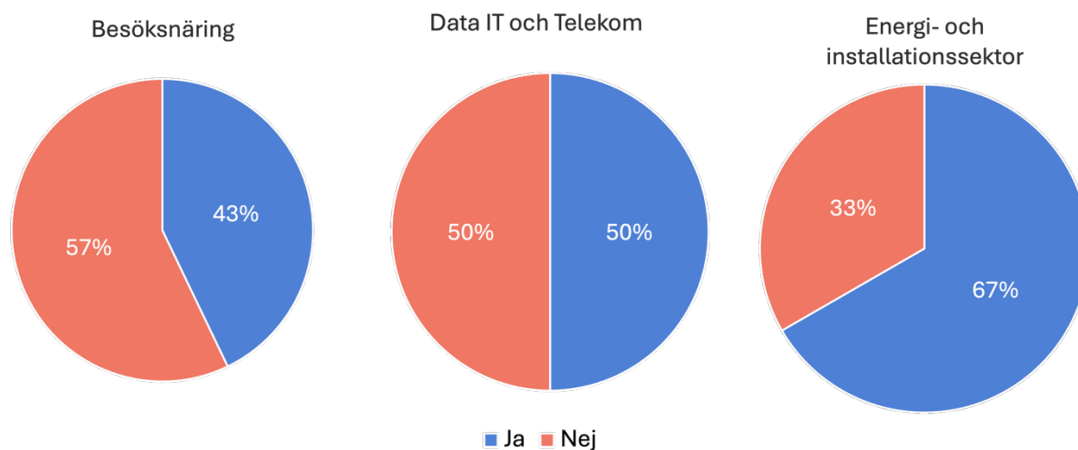
Intresset är dock stort för att ta emot elever på APL och LIA, framför allt av de som svarat från besöksnäringen och energi- och installationsbranschen.

Tar ni emot elever/studenter på APL/LIA?



Att det är färre per år som tas emot i besöksnäringen och data/telekom/IT lär bero på att det trots allt är färre som studerar på vuxenyrkesutbildningen, än vad som går i gymnasierna och söker praoplats.

Tar ni emot studenter som gör examens- eller projektarbeten?

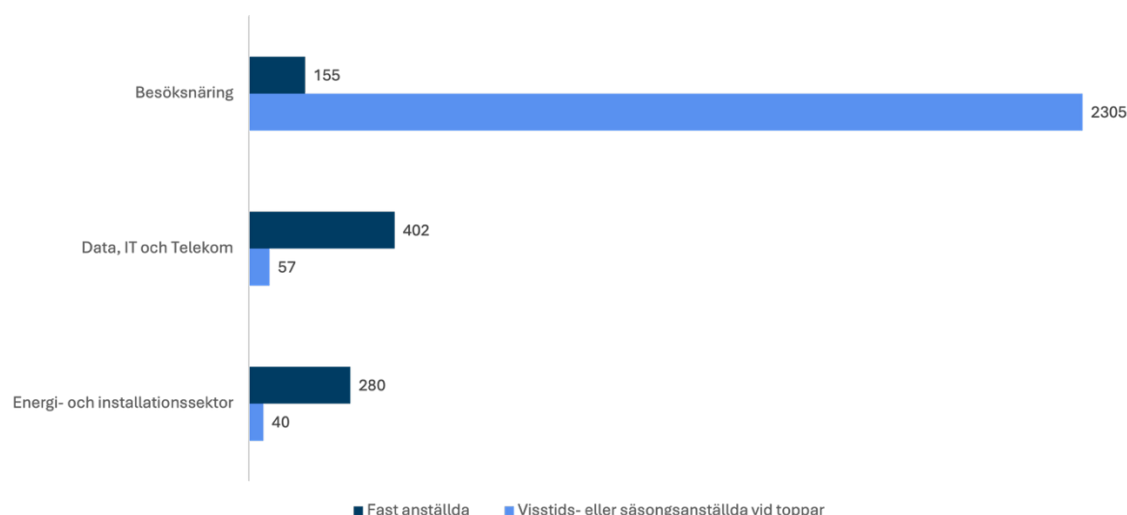


Även för att ta emot studenter som gör examens- eller projektarbeten så är intresset stort bland de svarande, och särskilt i energi- och installationssektorn.

Rekryteringsbehov

Lysio har uppskattat det totala behovet av rekryteringar inom de tre branscherna på basis av de svar vi fått in. Detta har vi gjort genom metoden som beskrivs inledningsvis.

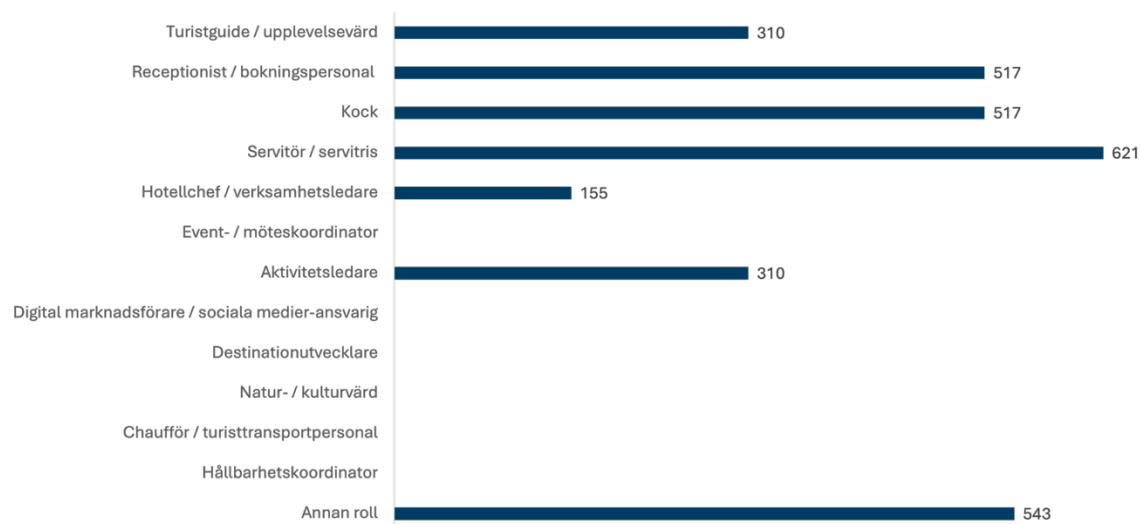
Uppskattat antal rekryterade per bransch



Som vi kan se så särskiljer sig besöksnäringen genom att det finns ett stort behov av behov av tillfälligt anställda vid säsongstopparna, vilket framför allt handlar om sommarmånaderna. De fast anställda är betydligt färre. För de andra branscherna är det istället fler fast anställda, och behovet av visstidsanställda en väldigt liten andel.

När vi tittar på vilka roller som besöksnäringen anger att de behöver så ser bilden ut så här:

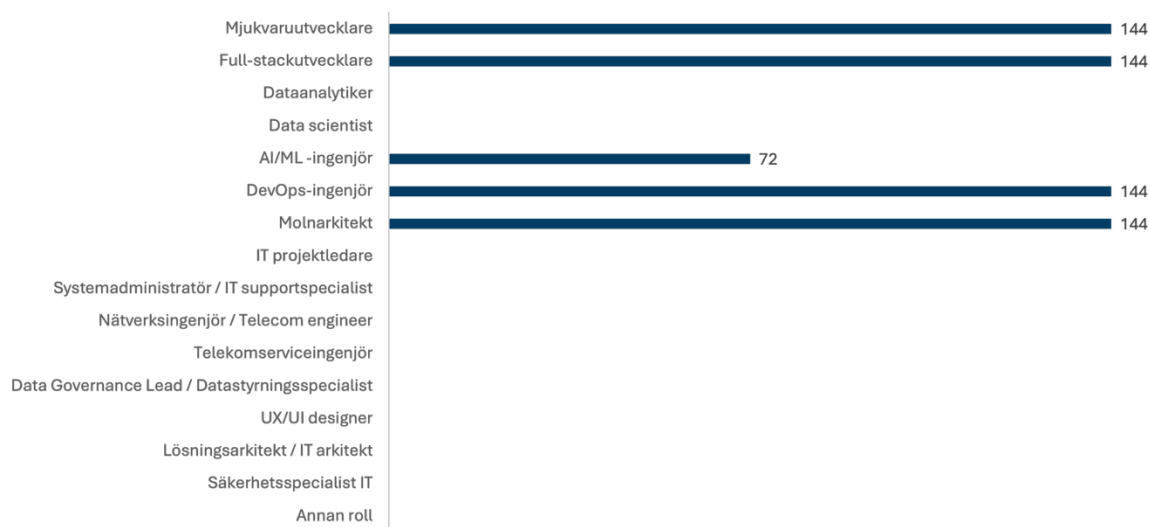
Uppskattat antal rekryterade per yrkesroll – Besöksnäring



Vi kan se att de större volymerna rör sådana som är utan krav på formell utbildning och som har tydliga säsongstoppar, som servitör eller receptionist. Men också att det finns behov av kockar, värdar, och även chefsbefattningar.

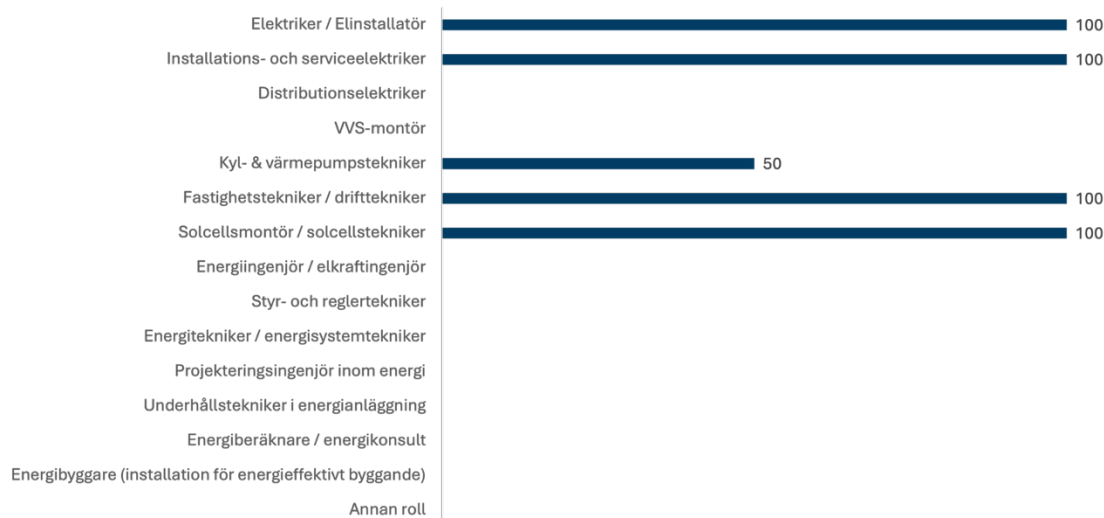
Vi går vidare till nästa bransch:

Uppskattat antal rekryterade per yrkesroll – Data, IT och Telekom



Här ser vi att det är olika typer utvecklare, ingenjörer och molnarkitekter som efterfrågas, i de fallen företagen har specificerat.

Uppskattat antal rekryterade per yrkesroll – Energi- och installationssektor

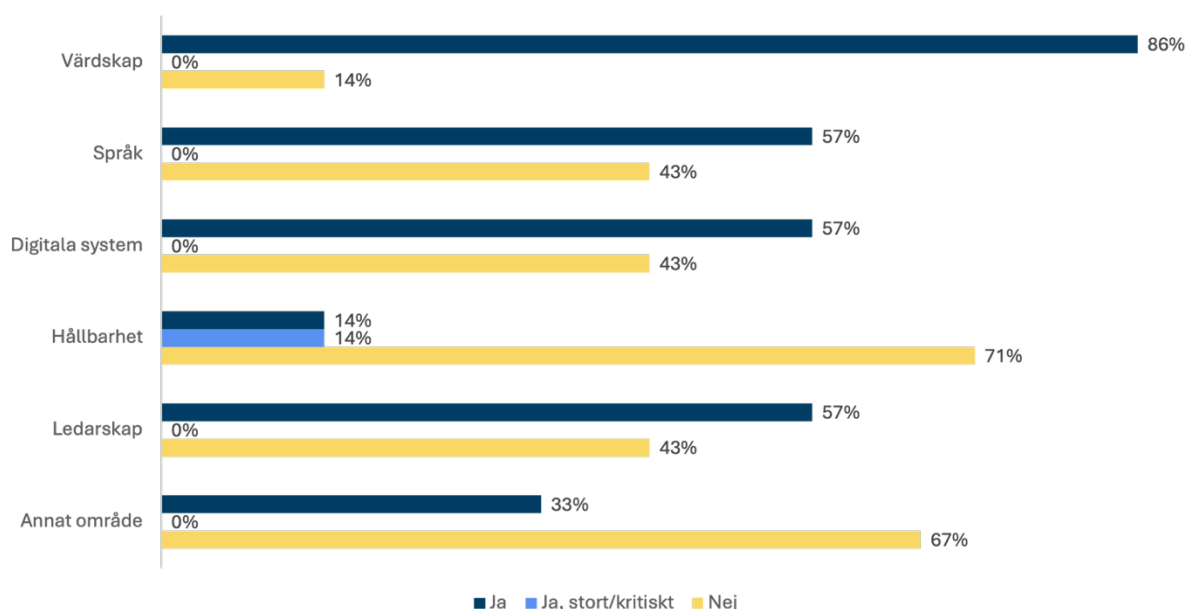


På energi- och installationssidan så är det elektriker och installatörer, fastighets- och driftstekniker och solcellsmontörer som man ser behov av att anställa.

Behov av kompetensutveckling hos befintliga medarbetare

Det är givetvis inte bara genom nyrekryteringar som företag utvecklas och växer. Den viktigaste resursen är de befintliga medarbetarna, och genom att öka deras kompetens kan både företaget och den anställda skapa större värden, och växa på marknaden. Vi ställde frågan till branscherna vilka områden de ser att deras nuvarande medarbetare behöver kompetensutveckling inom.

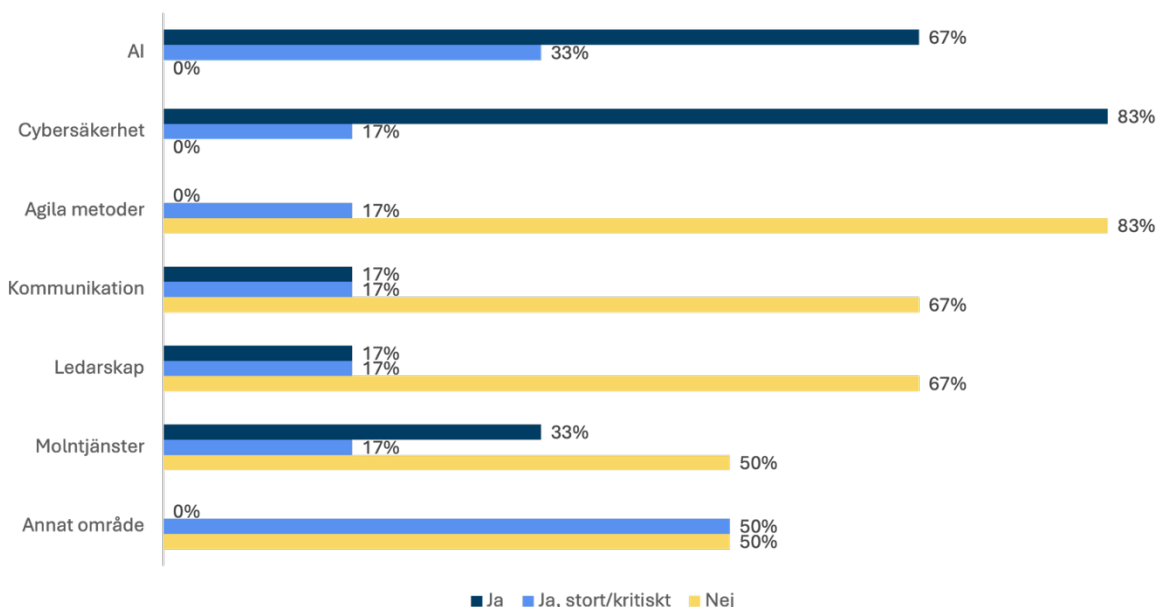
Har ni identifierat några områden där era medarbetare behöver kompetensutveckling? – Besöksnäring



Värdskap är området som sticker ut, men också språk, digitala system och ledarskap är alla områden där anställda behöver utvecklas. Värdskap handlar om att vara en ambassadör i bred bemärkelse, förutom att handha service och ha god hand om gästerna, att ha med platsens betydelse och få kunden att vilja återkomma. Att ha språkkunskap är viktigt, oavsett om det handlar om svenska, engelska, eller ett tredje språk, för att kunna navigera och förstå vad kunden vill och är ute efter. Digitala system blir också allt viktigare att kunna hantera och uppdatera, och det handlar både om de interna men också om digital information som är riktad till kunderna.

Att hållbarhet ligger något lägre ska inte nödvändigtvis tolkas som att detta inte ses som viktigt. Dels kan det handla om att det i hög utsträckning görs och finns, och det kan även handla om att den kompetensen främst ligger på ledningsnivå, i inköp och verksamhetsplaneringen.

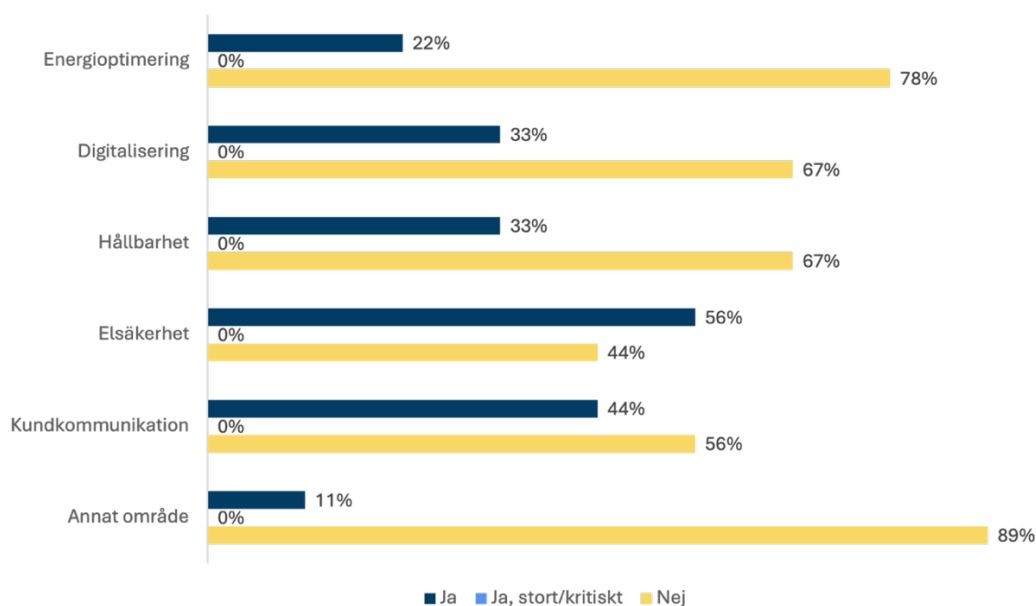
Har ni identifierat några områden där era medarbetare behöver kompetensutveckling? – Data, IT och Telekom



När vi frågat data/telekom/IT-branschen om deras behov, så är det cybersäkerhet och AI som det finns särskilt stora behov inom, vilket inte förvånar. Betydelsen av detta kommer också att öka, och inte minst i det alltmer osäkra omvärldsläget, där det också sker medvetna attacker från olika aktörer mot IT-system. När diskussionen nu finns om det stora beroendet av amerikansk teknologi, så ökar behovet markant av IT-säkerhet, kunskap och utveckling om molntjänster, och annan IT-teknologi. Även här ser vi att ledarskap och kommunikation är något som behövs mer av. Behovet av ökad kunskap inom AI återkommer i ett senare stycke då det är särskilt angeläget för alla branscher.

Även energi- och installationsbranschen fick samma fråga:

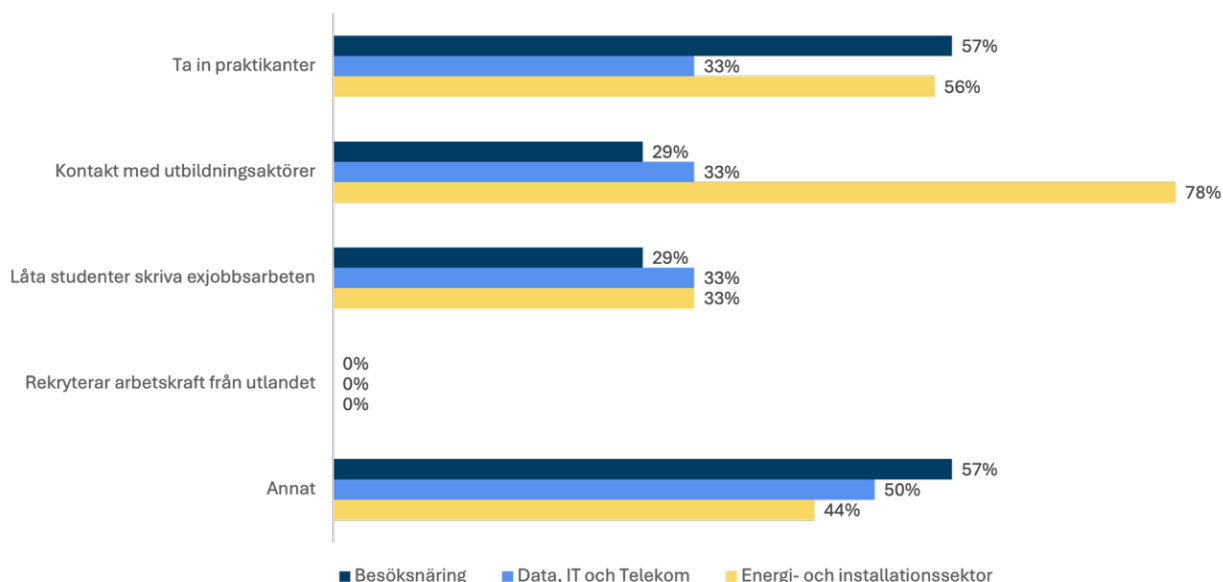
Har ni identifierat några områden där era medarbetare behöver kompetensutveckling? – Energi- och installationssektor



Fördjupad kunskap inom elsäkerhet kommer som man kan anta högt upp. Kundkommunikation är en måhända lite mer oväntad färdighet som efterfrågas, men också en mer tekniskt inriktad bransch är ett serviceyrke i mötet med kunden. Även inom hållbarhet och digitalisering är behovet relativt stort.

Hur hittar företagen sin arbetskraft?

Vi har även ställt frågan hur företagens kompetensförsörjning går till, vilka vägar och tillvägagångssätt använder de sig av när de rekryterar ny personal? I frisvar och i muntliga intervjuer framgår att vanlig traditionell rekrytering, med jobbbannonser på platsbanken, i sociala medier och annan annonsering, förstås är ett vanligt sätt. Att gå från en praktik till att få en riktig anställning, är dock vanligt, särskilt i besöksnäringen och energi- och elinstallation. Många har också direktkontakt med utbildningsaktörer, och kan rekrytera ny kompetens direkt därifrån. Färre, men ändå många, utnyttjar också möjligheten att studenter kan skriva exjobbssarbeten på företagen.



Det anges också i frisvaren att energi- och elinstallationsföretagen samarbetar med gymnasieskolorna, och att egna montörer genom sina nätverk och kontakter ofta är bra på att hitta duktiga unga nyutbildade. En del har egna utbildningsprogram inom företagen, och man tar in elever som kan bli lärlingar innan de får riktiga anställningar.

För data/telekom/IT så är det förutom den traditionella rekryteringen, de som kommer från arbetsplatsförlagd praktik. En del menar att den kompetens som rekryteras behöver tidigare arbetslivserfarenhet, och att referenser och rekommendationer behövs för att de ska våga anställa. För besöksnäringen så är det annonser i sociala medier och på platsbanken som görs med det som avser annat.

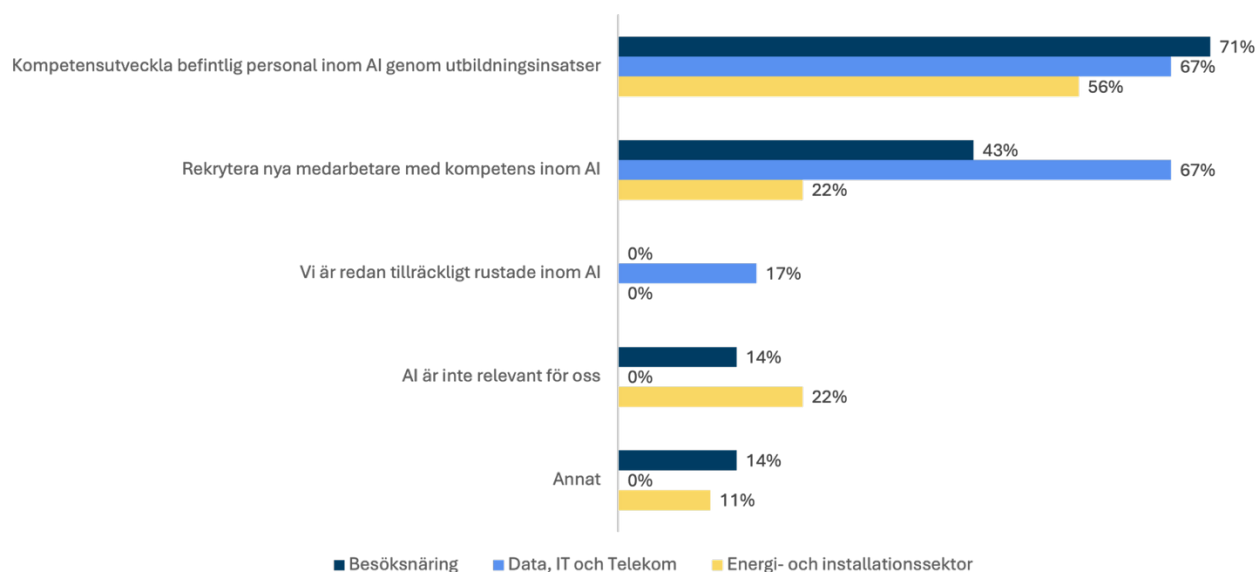
Artificiell intelligens (AI)

Även om AI har funnits som begrepp och forskningsfält sedan många decennier tillbaka, så har utvecklingen de senaste åren accelererat och fått nya användningsområden. När de etablerats och slår igenom vänjer vi oss snabbt vid dem. Det går knappast idag att föreställa sig en publik verksamhet som inte är snabbt sökbar och tillgänglig digitalt, men också det arbete som sker inom bolagen behöver effektivisas och i olika mån digitaliseras för att kunna hävda sig i konkurrensen.

Alla undersökta branscher påtalar ett behov av förstärkt kompetens inom AI, både i den befintliga personalstyrkan, och vad gäller nya rekryteringar. Ett fåtal inom data/telekom/IT anger att de är tillräckligt rustade i dagsläget, och ett mindre antal inom besöksnäring och energi/elinstallation att det inte är relevant för dem eller att de har tillräcklig kompetens redan. En stor majoritet ser dock behov av både nya medarbetare med AI-kompetens (framför allt data/telekom/IT), men även bland den befintliga personalen (där besöksnäringen ligger allra högst). En respondent från besöksnäringen gav på ett event ett talande exempel på hur viktig AI-användning kan vara, då den tekniska utrustningen inte fungerade vid ett arrangemang. En medarbetare som inte var tekniker, kunde med sin telefon med hjälp av AI direkt få svar om vilken sladd som skulle sättas i var, och plötsligt fungerade ljudet.

Frågan ställdes till företagen i de tre branscherna enligt nedan.

Vad skulle ni behöva för att bli bättre rustade för utvecklingen med ökad användning av AI i samhället?



Behovet av kompetenshöjande åtgärder på AI-området är således både stort och brett, och det är värt att fundera över vad som kan göras för att möta den här utvecklingen. Digitaliseringen har gått långt i samhället, så jämförelser med tidigare digitala tekniksprång kan bli skeva. Men kanske finns skäl att se tillbaka och lära från 90-talets början, då persondatorerna slog igenom på bred front, och då breda insatser gjordes för att vänja och lära befolkningen hur den nya tekniken då skulle användas.

Att det finns ett fåtal som anger att inte är relevant för dem, ska nog ses som att de inte ännu greppat betydelsen av AI, och den genomgripande förändring som det innebär och fortsatt kommer innebära.

Övriga synpunkter

Slutligen har vi ställt frågan i en frisvarsfråga om det finns andra aspekter av kompetensförsörjning och som påverkar möjligheten till rekrytering som är viktiga att beakta i ett bredare perspektiv.

Det geografiska läget i sig går inte att påverka, men man ska ha med sig att det är en utmaning vad gäller att rekrytera från övriga landet många gånger. När verksamheter är förlagda utanför tätorterna, så blir körkort ett indirekt krav, för att kunna ta sig till arbetsplatsen om det inte finns kollektivtrafik. Särskilt kan det gälla verksamheter där man med kort varsel kan behöva hoppa in, vid sjukdom och liknande.

Från data/telekom/IT förekommer synpunkten att fler i det offentliga borde använda sig av öppen källkod i sina digitala system. En vidare konsekvens av det är också att sårbarheten kan minska i en orolig omvärld.

Det kan finnas en utmaning med svenska språket, beroende på verksamhet, i de fall arbetstagarna inte är födda i Sverige. Även om många utvecklar sin svenska när de är på en arbetsplats, så kan det finnas initiala svårigheter. YH-utbildningarna som kombineras med SFI har därför ett stort värde.

Att utnyttja den fantastiska kusten mer, också för bostäder, är en synpunkt som framkommer. Särskilt vad gäller att få människor som flyttat till Blekinge utifrån, så gäller det att tänka på attraktivitet i bred bemärkelse.

Slutligen kommer också en mer kulturell infallsvinkel. Var inte rädda för att tänka utanför boxen, och vara djärva. Ibland utvecklas världen på ett annat sätt än de flesta trott, utvecklingssteg tas som man inte trodde, eller stegen tas raskare. Att vara beredd på det oväntade är svårt, det handlar om att ha en anpassningsförmåga och försöka se bakom hörnet eller horisonten, och det gäller ju såväl för företagen som det offentliga och människorna.

Slutsatser och rekommendationer

Mot bakgrund av detta så har Lysio följande slutsatser och rekommendationer att ge.

- I flera sektorer är antalet utbildningsplatser inte den hämmande faktorn, utan att få personer att söka sig till platserna

Givetvis har varje utbildningsplats en kostnad och kräver planering, men det förefaller inte som att det i dagsläget är antalet studieplatser på YH-utbildningar som är en hämmande faktor. Att få fler att söka sig till platser som erbjuds, och också se att utbudet av digitala distanskurser i övriga landet är tillgängligt.

- Fler företag bör ta emot praktikanter

Många företag tar emot APL/LIA, men yrkesutbildningar kräver det som en del av utbildningen för att få pengar, och det är nödvändigt för studenter att få praktik för att få ut yrkesexamen. Fler företag som behöver yrkesutbildad arbetskraft bör därför se värdet av att ta emot praktikanter, så att det inte blir en hämmande faktor.

- Behovet av kompetenshöjningsinsatser inom AI är stort

Samhället genomgår en stor förändring, med följder som inte ännu går att överblicka. Det vi vet är att betydelsen av kunnskap inom AI kommer att öka, inom alla sektorer. Blekinge måste som andra rustas för det.

- Kontakten med utbildningsaktörer kan förstärkas för företagen inom besöksnäringen och data/telekom/IT

Att ha direktkontakt med utbildningsanordnare är en bra väg för företag att få in nya medarbetare. Energi- och installationsbranschen jobbar i hög utsträckning så, både med gymnasier och vuxenutbildning, och fler inom besöksnäringen och data/telekom/IT kan inspireras av det.

- Kompetensutvecklingsbehovet inom cybersäkerhet är stort inom data/telekom/IT

Ökad digitalisering av samhället har många fördelar, men det uppstår också ökade risker och sårbarheter, inte minst med ett farligare omvärldsläge. Bolagen som arbetar med IT-säkerhet har betydelse för hela samhället, då alla är beroende av digitala system och IT-tjänster på olika sätt.

- Behovet av kompetensutveckling är stort vad gäller värdskap, men också språk, digitala system och ledarskap, inom besöksnäringen

Det är relativt få yrkesutbildningar som riktar sig mot besöksnäringen, men det finns behov av kompetensutveckling inom branschen som man inte får glömma bort.

- Överväg elkollo för barn

För att få upp intresset för elektronik för barn och unga har man i Skåne inrättat kolloverksamhet med elinriktning. Det kan vara ett sätt att tidigt väcka intresse för något som man kanske inte annars hade haft i åtanke eller kommit i närheten av, samtidigt som det kan vara en rolig och meningsfull sommarsysselsättning för barn.

- Nya grepp för att hantera säsongstopparna inom besöksnäringen

Då besöksnäringens behov är väldigt säsongsberoende kan man fundera på nya lösningar för att hantera dem. Ett förslag är att överväga en samarbetsmodell med tillfälligt anställda unga som kommer utifrån, och exempelvis se hur man jobbar inom SkiStar i Åre eller besöksnäringen på Gotland, där unga kommer utifrån för att jobba säsong.

ⁱ <https://www.ekonomifakta.se/regional-statistik/ditt-lan-i-siffror/blekinge/>

ⁱⁱ <https://www.skolverket.se/statistik-och-utvarderingar/statistik-om-forskola-och-skola/sok-statistik-om-forskola-skola-och-vuxenutbildning?sok=SokC&verkform=Gymnasieskola&omrade=Betyg%20och%20studieresultat&lasar=2024/25&run=1>

ⁱⁱⁱ <https://techsverige.se/kompetensbehoven-inom-tech/>

^{iv}

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2023/utmaningarochmojligheterforbesoksnaringenskompetensforsorjning.3867.html>

^v https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/52897_rapport-prao-webbpdf_1106197.html/52897_Rapport+Prao+webb.pdf

^{vi} <https://www.elkollo.com/skane>