



SVENSKT NÄRINGSLIV
SWEDISH ENTERPRISE



Kompetens för tillväxt

REKRYTERINGSENKÄTEN
2025/2026

MARS 2026

Foto: iStockphoto.



Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Läget på arbetsmarknaden	8
Rekryteringsläget i näringslivet	13
Bestående kompetensbrist i näringslivet	17
Kompetenser och förmågor som efterfrågas	23
Orsaker till rekryteringsproblem	28
Kompetensbrist bromsar tillväxt och expansion	31
Företagens rekryteringskanaler	34
Samverkan med utbildningssystemet	37
Slutord och policyförslag	41
Källförteckning	44

Förord

Sverige står mitt i en tid av snabb omställning. Teknikskiften, klimatinvesteringar och ett osäkert geopolitiskt läge påverkar förutsättningarna för företag, arbetsmarknad och tillväxt. I detta läge blir tillgången till rätt kompetens avgörande för företagens möjlighet att utvecklas och konkurrera.

Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät, som genomförts regelbundet sedan slutet av 1990-talet, är en temperaturmätare på hur arbetsmarknaden fungerar och hur matchningen ser ut. Enkäten visar hur många företag som försöker rekrytera, om de lyckas, vilka kompetenser de söker och vilka rekryteringsvägar som används.

Årets rapport har ett särskilt fokus på tillväxt. Vi undersöker i vilken utsträckning företag rekryterar för att växa och vilka konsekvenser kompetensbristen får när rekryteringar misslyckas. Bristen på kompetens begränsar inte bara enskilda företag, utan riskerar att bromsa investeringar, hämma innovation och försvaga Sveriges långsiktiga konkurrenskraft. När rekryteringar uteblir påverkas även människor i vardagen genom minskad service, längre väntetider och färre utvecklingsmöjligheter.

Trots en längre lågkonjunktur visar enkäten att behovet av rätt kompetens är stort, oavsett konjunkturläge. Den största flaskhalsen är bristen på personer med gymnasial yrkesutbildning, samtidigt som det även är hög efterfrågan på eftergymnasial yrkeskompetens. Yrkesutbildning måste få högre status och bättre villkor i Sverige. Även när arbetslösheten är hög och konkurrensen om jobben borde vara större har företag svårt att hitta personal, och flera rekryteringsförsök misslyckas helt. Detta visar på strukturella problem på arbetsmarknaden och bristande samordning mellan utbildningssystemets utbud och näringslivets behov.

Kompetensbristen löser sig inte av sig själv. För att svenska företag ska kunna utvecklas och skapa jobb krävs reformer inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitik. I rapportens avslutande del presenterar Svenskt Näringsliv förslag till reformer och åtgärder som stärker kompetensförsörjningen och därmed Sveriges framtida tillväxt.

Kristina Cunningham

Policyexpert kompetensförsörjning, Svenskt Näringsliv

Fakta om rekryteringsenkäten

Denna rapport bygger på resultatet av Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät. Undersökningen är den fjortonde i ordningen. Urvalet är Svenskt Näringslivs medlemsorganisationer, som valts ut slumpmässigt ur medlemsregistret. Insamlingen genomfördes av Demoskop på uppdrag av Svenskt Näringsliv från den 8 oktober till den 5 december 2025 i form av en webbenkät samt kompletterande telefonintervjuer. Totalt samlades 5032 svar in, och den totala svarsfrekvensen uppgår till 27 procent. Resultatet är nedbrytbart på län, företagsstorlek och branschtillhörighet.

Sammanfattning

Svårigheter att rekrytera medarbetare med rätt kompetens utgör inte enbart ett operativt problem för enskilda företag, utan också ett strukturellt hinder för företagens utveckling, innovationsförmåga och långsiktiga tillväxt.

Hög efterfrågan på kompetens trots lågkonjunktur

Sveriges arbetsmarknad har under en längre tid präglats av lågkonjunktur och hög arbetslöshet. Samtidigt kvarstår omfattande matchningsproblem, även i branscher där det finns många arbetssökande. Detta tyder på att problemen är strukturella snarare än konjunkturella.

Trots det ekonomiska läget försöker sex av tio företag rekrytera nya medarbetare. Det är den lägsta nivån på tio år, men fortfarande en hög nivå sett ur ett längre perspektiv. Rekryteringsbehoven är utbredda i hela näringslivet, men varierar mellan branscher och regioner. Behoven är särskilt stora inom IT, teknik, delar av industrin samt vård- och utbildningssektorn. Tillväxtrekryteringar, det vill säga nya tjänster på grund av ökad efterfrågan etc., är vanligast inom den kunskapsintensiva tjänstesektorn, tech och samhällsbyggnad.

Bristande matchning – vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas

Trots hög arbetslöshet upplever två av tre företag att det är svårt att rekrytera och vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas helt. Rekryteringsproblemen har varit relativt oförändrade sedan 2017, vilket pekar på långvariga brister i matchningen mellan utbildningssystemet och arbetsmarknadens behov. Svårigheterna att rekrytera förekommer i samtliga sektorer och är särskilt påtagliga inom industri, teknik, vård och transport.

Många företag letar efter yrkesutbildade

Gymnasial yrkesutbildning är fortsatt den kompetens som flest företag letar efter. Efterfrågan på eftergymnasial yrkesutbildning är också betydande. Behovet av högskoleutbildad kompetens är stabilt över tid, men särskilt omfattande inom kunskaps- och teknikintensiva branscher. Samtidigt förekommer det att företag för vissa tjänster inte ställer några formella utbildningskrav, utan prioriterar relevant yrkeserfarenhet och personliga förmågor.

De viktigaste personliga förmågorna som företag i hela näringslivet lyfter fram vid rekrytering är rätt attityd, engagemang och ansvarstagande. Inom besöksnäringen prioriteras dock serviceförmåga före ansvarstagande.

Den främsta orsaken till problemet är brist på rätt yrkeserfarenhet

Brist på relevant yrkeserfarenhet är den främsta rekryteringssvårigheten, följt av brist på rätt attityd och relevant utbildning. Hos många företag leder detta till högre arbetsbelastning för ägare, ledning och befintlig personal. Andra företag väljer att förlänga rekryteringsprocessen, sänka kompetenskraven eller hyra in personal. I grunden handlar problemen dock om en otillräcklig tillgång på rätt kompetens och utbildning.

Stora konsekvenser för företagens utveckling och konkurrenskraft

Nio av tio företag påverkas negativt av rekryteringssvårigheter. Konsekvenserna är omfattande och inkluderar ökade kostnader, minskad försäljning, förseningar samt utebliven expansion. Effekterna drabbar företag i alla branscher och storlekar. Mindre företag tvingas oftare tacka nej till uppdrag, medan större företag i högre grad påverkas av förseningar och ökade kostnader för utbildning och upplärning. Kompetensbristen begränsar således företagets tillväxt, skjuter upp investeringar och försvagar Sveriges konkurrenskraft.

Informella kontakter har högst träffsäkerhet vid rekrytering

Företagen använder i hög grad de rekryteringskanaler som ger snabb och träffsäker matchning. Informella nätverk är den mest använda och mest effektiva rekryteringsvägen. Sociala medier och bemanningsföretag används också i stor utsträckning. Arbetsförmedlingen är den kanal som enligt företagen fungerar sämst vid rekrytering och endast används av omkring vart tredje företag.

Fyra av tio företag samverkar med utbildningssektorn

Samverkan mellan företag och utbildningssystemet är en central del av kompetensförsörjningen. Fyra av tio företag samverkar i dag med utbildningssektorn, främst med gymnasial yrkesutbildning och yrkeshögskolan. Stora företag samverkar i betydligt högre grad än små. Många företag vill erbjuda arbetsplatsförlagt lärande (APL) eller lärande i arbete (LIA), men efterfrågar tydligare information, bättre planering och enklare regelverk.

Reformer krävs för Sveriges framtida konkurrenskraft och välbefinnande

Resultaten visar att kompetensbristen bromsar företagets tillväxt och situationen riskerar att bli värre när konjunkturen vänder uppåt. Yrkeskunnande, attityder och rätt utbildning är avgörande vid rekrytering. Hur väl utbildningssystemet lyckas möta dessa behov har stor betydelse för företagets utveckling, omställningsförmåga och Sveriges långsiktiga konkurrenskraft.

Andelen företag som använder Arbetsförmedlingen vid rekrytering minskar för varje mätning. Detta visar att myndigheten i dag har en mycket begränsad betydelse i företagets kompetensförsörjning. När matchningen på arbetsmarknaden brister riskerar både företag och arbetssökande att fastna, trots stora och växande behov på arbetsmarknaden.

Mot denna bakgrund presenterar Svenskt Näringsliv i slutet av rapporten ett antal reformförslag inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken. Syftet är att minska kompetensbristerna, stärka matchningen och därigenom lägga grunden för ökad konkurrenskraft och välbefinnande. Reformerna omfattar bland annat:

Ett utbildningssystem som svarar mot arbetsmarknadens behov

- Inför nationella kontrollstationer som på vetenskaplig grund tidigt identifierar barn och elever i behov av stöd, särskilt inom språk, läsning och matematik.
- Styr dimensioneringen av gymnasial utbildning efter arbetsmarknadens behov och säkerställ att den nya lagstiftningen om dimensionering av gymnasial yrkesutbildning genomförs fullt ut.
- Stärk branschernas formella inflytande över yrkesutbildningarna, både genom de nationella programråden för gymnasial yrkesutbildning och genom ökad samverkan inför och under genomförandet av yrkesutbildningar.
- Bygg ut yrkeshögskolan ytterligare, samtidigt som utbildningsformens särart bevaras och arbetsmarknadens kompetensbehov fortsatt styr utbudet.
- Reformera resurstilldelningssystemet för högre utbildning, så att utbildningar som leder till arbete och som samverkar med näringslivet får större del av anslagen.
- Öka andelen svenska doktorander och säkerställ att en högre andel internationella doktorander som valt Sverige också stannar kvar. Främja forskningsmiljöer med stark näringslivsrelevans som kan omsätta forskningsresultat till innovationer och stärkt kompetens för näringslivet.

En effektiv arbetsmarknadspolitik för fler i arbete

- Renodla Arbetsförmedlingens uppdrag så att myndigheten fokuserar på kärnuppgifter som myndighetsutövning: registrering av arbetssökande, bedömning av stödbehov, upprättande av handlingsplaner samt uppföljning av sökaktivitet och leverantörers kvalitet.
- Utvidga och tidigarelägg insatsen *Rusta och matcha* så att fler arbetssökande får stöd. Arbetsförmedlingens uppdrag att kontrollera kvalitén hos leverantörerna ska samtidigt underlättas. Med färre och bättre privata leverantörer kan fler komma i arbete.
- Erbjud fler arbetssökande arbetsmarknadsutbildning som leder till jobb. Öka effektiviteten i utbildningarna genom att införa ett mål om att minst 70 procent av deltagarna ska vara i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning.
- Säkerställ ett fungerande system för arbetskraftsinvandring som tar sin utgångspunkt i företagets kompetensbehov. Lönekrav ska inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket eller branschen.
- Ta skyndsamt fram en nationell strategi för att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens.



Läget på arbetsmarknaden

Sveriges företag har under en längre tid verkat i en utdragen lågkonjunktur med dämpad tillväxt. Samtidigt pekar allt fler indikatorer mot att läget gradvis ljusnar.

Global oro påverkar arbetsmarknaden

Sverige är en liten och öppen ekonomi, starkt beroende av omvärlden. Samtliga lågkonjunkturer sedan 1990-talskrisens inhemska fastighetskris har haft yttre orsaker. Under 2025 skapade handelspolitiska utspel från USA oro på finansmarknaden, och effekterna av ökade tullar är fortsatt oklara. Den tidigare svaga kronan har gynnat exporten, men den effekten avtar nu när kronan tvärtom stärks.¹

Mot denna bakgrund blev 2025 ett av de mest utmanande åren för den svenska arbetsmarknaden sedan pandemin, med färre lediga jobb, höga varseltal, ökande arbetslöshet och stora regionala skillnader.

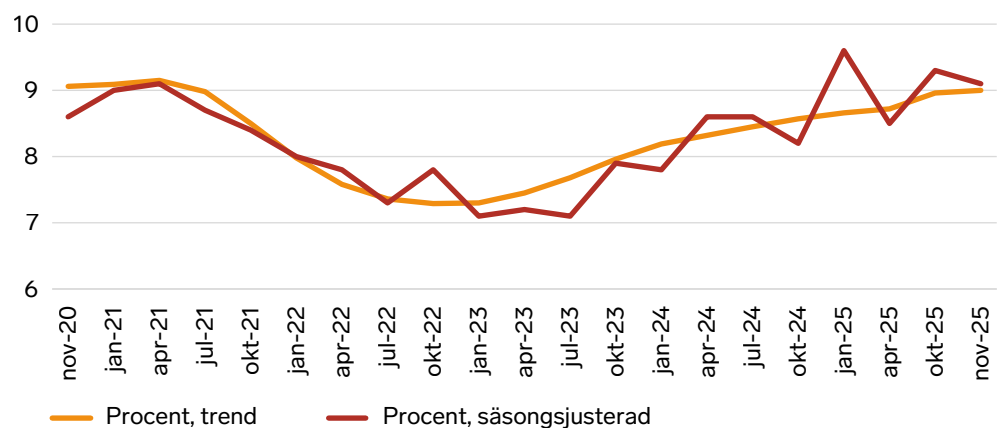
¹ Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport Pressade företag fortsätter att hoppas på bättre tider. och Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport. Återhämtningen är här.

Sverige har en av Europas högsta arbetslöshetsnivåer

I ett internationellt perspektiv har Sverige den tredje högsta arbetslösheten i Europa. I november 2025 uppgick antalet arbetslösa till 470 400 personer enligt SCB:s arbetskraftsundersökning (AKU), vilket motsvarar 8,2 procent av arbetskraften (9,0 procent säsongsjusterat), se figur 1. För EU:s 27 medlemsländer uppgick arbetslösheten till 6,0 procent. Ungdomsarbetslösheten var särskilt hög. Sverige tillhör nu de EU-länder med högst arbetslöshet bland 15–29-åringar, medan nivån för tio år sedan låg nära EU-genomsnittet.²

Arbetsförmedlingen bedömer att återhämtningen tar tid och att lågkonjunkturen dröjer sig kvar, bland annat till följd av geopolitisk osäkerhet, en svag global konjunktur och osäkerhet kring hushållens konsumtionsbenägenhet.³ I slutet av 2025 stod det dock klart att svensk ekonomi växte snabbare än väntat, även om detta ännu inte fullt ut avspeglades på arbetsmarknaden.⁴

Figur 1. Arbetslöshet per månad, 15–74 år.



Källa: Ekonomifakta. Statistik baseras på SCB AKU (arbetskraftsundersökningar) via Macrobond. AKU är Sveriges officiella mått för arbetslöshet och används vid jämförelse med andra länder.

Strukturella orsaker till arbetslösheten

Den höga arbetslösheten i Sverige beror till stor del på strukturella faktorer. Omkring 70 procent, motsvarande cirka 250 000 av de inskrivna vid Arbetsförmedlingen, tillhör grupper med svagare ställning på arbetsmarknaden – såsom personer utan gymnasieutbildning, utrikes födda utanför Europa samt personer över 55 år eller med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.⁵

Den utdragna lågkonjunkturen medförde även att arbetslösheten ökade bland personer med yrkeserfarenhet och längre utbildning. Arbetsgivare rapporterar samtidigt svårigheter att hitta rätt kompetens, vilket visar på tydliga matchningsproblem mellan arbetsökande och företagets behov. Dessutom är den geografiska rörligheten begränsad; många arbetssökande bor kvar i regioner med få lediga jobb, trots vakanser i andra delar av landet.⁶

² Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport. Återhämtningen är här, och Ekonomifakta Arbetslöshet.

³ Arbetsförmedlingen (2025). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2027.

⁴ Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport. Återhämtningen är här.

⁵ Arbetsmarknadsdepartementet (2025). Arbetslösheten i Sverige – så ser den ut.

⁶ Arbetsförmedlingen (2025). Regionala utsikterna hösten 2025. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2027.

När konjunkturen stärks väntas efterfrågan på arbetskraft öka. Arbetslösheten bedöms dock inte sjunka under 8 procent förrän tidigast 2027 och även när ekonomin nått ett normalt konjunkturläge väntas arbetslösheten ligga kvar på över 7 procent, till följd av att de arbetslösas kvalifikationer dåligt matchar det arbetsgivarna efterfrågar. En fortsatt svag matchning riskerar därmed att hålla arbetslösheten på en hög nivå. Samtidigt kan nya grupper möta ökad arbetslöshetsrisk i takt med att AI-utvecklingen möjliggör effektiviseringar.⁷ Under 2025 använde 35 procent av företagen AI i sin verksamhet.⁸



"Svensk arbetsmarknad har stora utmaningar. Vi har stora strukturella problem som gör att en konjunkturuppgång inte räcker för att bryta hög arbetslöshet eller utanförskap. Här krävs strukturreformer."
Sven-Olov Daunfelt, chefsekonom på Svenskt Näringsliv.

Demografi och kompetensutmaningar

Arbetskraftsförsörjningen utgör en av de största långsiktiga utmaningarna. Små barnkullar, en minskande andel personer i arbetsför ålder och en snabbt växande äldre befolkning påverkar hela landet. Enligt SCB:s prognoser minskar antalet 1–5-åringar med över 85 000, och antalet 6–15-åringar är 155 000 färre 2033 än 2023. Samtidigt ökar gruppen 85 år och äldre med 60 procent fram till 2033.⁹ Utvecklingen innebär att färre ska försörja fler, vilket gör att konkurrensen om rätt kompetens hårdnar. Detta är inte unikt för Sverige, utan en global trend. Inom EU är redan mer än 20 procent av befolkningen över 65 år. Till 2050 beräknas 14 procent av världens befolkning vara 75 år eller äldre, jämfört med 1 procent 1950.¹⁰

Tecken på återhämtning och tillväxt

I slutet av 2025 syntes tecken på stabilisering av arbetsmarknaden. Antalet inskrivna arbetslösa minskar för fjärde månaden i rad och når i november den lägsta nivån sedan juni 2024. Varslen minskar också till den näst lägsta nivån på över två år.¹¹ Stigande reallöner, lägre bolåneräntor och en mer expansiv finanspolitik väntas stärka hushållens köpkraft och öka konsumtionen under 2026–2027. Samtidigt kvarstår osäkerhet, inte minst kring hushållens sparbeteenden, där vissa grupper fortsatt prioriterar att bygga upp buffertar.¹²

Konjunkturinstitutets indikatorer visar även en ljusning för företagens anställningsplaner. I november planerade två av fyra sektorer att nyanställa de kommande tre månaderna, särskilt tjänstesektorn och i synnerhet byggindustrin. Industrin och handeln förutsåg däremot neddragningar (se figur 2). Samtidigt har försäljningen inom vissa delar av handeln ökat under hösten och besöksnäringen ser en något starkare efterfrågan på privatesor.¹³

7 Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport. Återhämtningen är här.

8 SCB (2025). AI-användning i företag 2025.

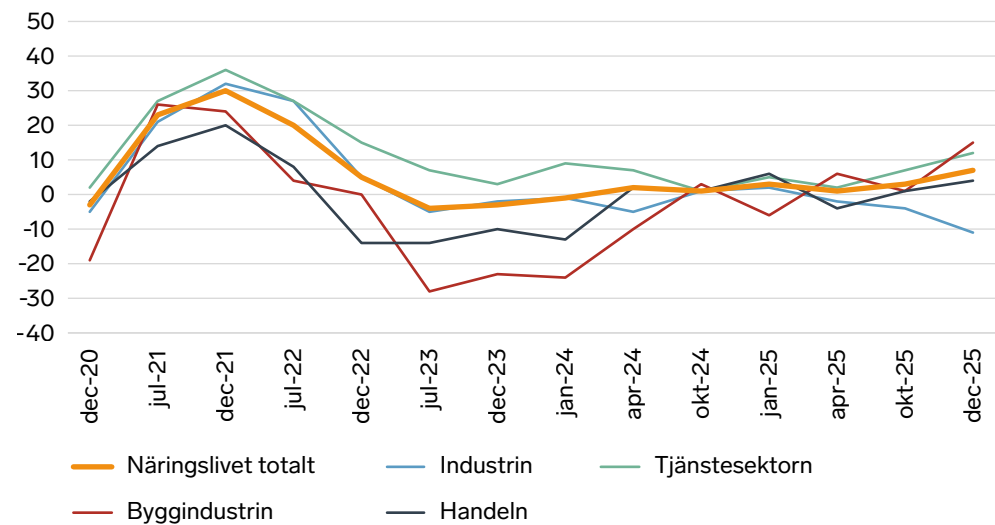
9 SCB (2023). Befolkningsframskrivning för Sverige 2023–2070. Statistiska centralbyrån.

10 Tillväxtverket (2024). Demografi. Artikel publicerades 12 september 2024.

11 Arbetsförmedlingen (2025). Kort om arbetsmarknaden i november 2025 Arbetslösheten fortsätter att minska.

12 Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport Pressade företag fortsätter att hoppas på bättre tider.

13 Riksbanken (2025). Penningpolitisk rapport.

Figur 2. Anställningsplaner kommande tre månader.

Källa: Konjunkturinstitutet via Macrobond.

Företagens framtidsförväntningar förbättras

För första gången sedan andra kvartalet 2022 ligger förväntningarna över det normala för försäljning, sysselsättning och investeringar. Uppgången drivs främst av ökad hushållskonsumtion och export. Samtidigt är lönsamheten fortsatt svag. I december 2025 uppger fler företag försämrade än förbättrade lönsamhet, och rörelsemarginalerna är de lägsta sedan 2013. På längre sikt finns det dock skäl till optimism, då de flesta företag väntar sig bättre lönsamhet under det kommande året.¹⁴

"Det är glädjande att den utdragna lågkonjunkturen nu tycks vända. Men det viktiga är en långsiktigt höjd tillväxtnivå. För att nå Svenskt Näringslivs tillväxtmål om 2,5 procent krävs omfattande reformer."
Sven-Olov Daunfelt, chefsekonom Svensk Näringsliv.

¹⁴ Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport. Återhämtningen är här.

Svenskt Näringslivs tillväxtagenda 2035

Svensk ekonomi har förutsättningar att växa snabbare än andra länder. Men tillväxt kommer inte av sig själv. Den kräver att Sverige har växande och konkurrenskraftiga företag, att Sverige är ett land där det lönar sig att arbeta och investera samt att vi kan fortsätta att göra affärer internationellt.

Sverige har tappat tillväxtkraft över tid. I början av 1970-talet befann sig Sverige på fjärde plats i välståndsligan; endast USA, Schweiz och Luxemburg hade då en högre köpkraftsjusterad BNP per capita. Sverige har nu halkat ned till en trettonde plats. Det är den lägsta placeringen någonsin – få andra länder har tappat så många placeringar så snabbt.

Svenskt Näringsliv anser att Sveriges riksdag bör fastställa ett mål om att Sveriges ekonomiska tillväxt årligen ska uppgå till 2,5 procent. Med en genomsnittlig tillväxt på 2,5 procent skulle Sveriges totala inkomster (BNP) bli nästan 500 miljarder kronor större år 2035 jämfört med om vi håller den tillväxttakt på 1,8 procent som ligger i Konjunkturinstitutets prognoser. 500 miljarder är mer än tre gånger dagens försvarsbudget.



"Ska vi nå målet om 2,5 procents tillväxt behöver företagen vara motorn. Såväl de allra största globala företagen som de små lokala behöver rätt förutsättningar för att växa. Den goda nyheten är att företagen inte vill något hellre. Den dåliga nyheten är att de inte riktigt kan det idag. Vartannat företag säger nämligen att de hindras från att växa – oftast på grund av att de inte hittar rätt personal." Jan-Olof Jacke, vd Svenskt Näringsliv.

I Svenskt Näringslivs tillväxtagenda presenteras 63 reformer inom fyra områden:

1. **Förbättrad kompetensförsörjning.** Sverige behöver en utbildnings- och kunskapspolitik som i varje steg – från förskola till spetsforskning – förmedlar de kunskaper och färdigheter som krävs för att individen ska ha goda livschanser och för att näringslivet ska kunna rekrytera till välbetalda och utvecklande arbeten.
2. **Upprustning av infrastrukturen.** Vi behöver prioritera de infrastrukturinvesteringar som ger bästa avkastning för samhället och som gör näringslivet mer konkurrenskraftigt. Vi behöver också en energipolitik som möjliggör investeringar i fossilfri kraft, inklusive ett långsiktigt svenskt kärnkraftsprogram.
3. **Ökade drivkrafter för jobb och investeringar.** Vi behöver en skattepolitik som stimulerar arbete, företagande och investeringar – uppmuntrar entreprenörskap och som är internationellt konkurrenskraftigt i både totala nivåer och utformning.
4. **Regelverk för ett växande näringsliv.** Vi behöver ett avregleringsarbete som tar bort krånglet i företagens vardag och som snabbar upp och effektiviserar tillståndprocesser. Goda idéer får inte dö i byråkratin kvarnar.

Källa: Svenskt Näringsliv (2025). Tillväxtagenda 2035: För ett växande Sverige.



Rekryteringsläget i näringslivet

Trots lågkonjunktur är rekryteringsbehovet fortsatt stort i svenskt näringsliv. Behovet omfattar både tillväxt- och ersättningsrekryteringar.

Sex av tio företag har rekryterat

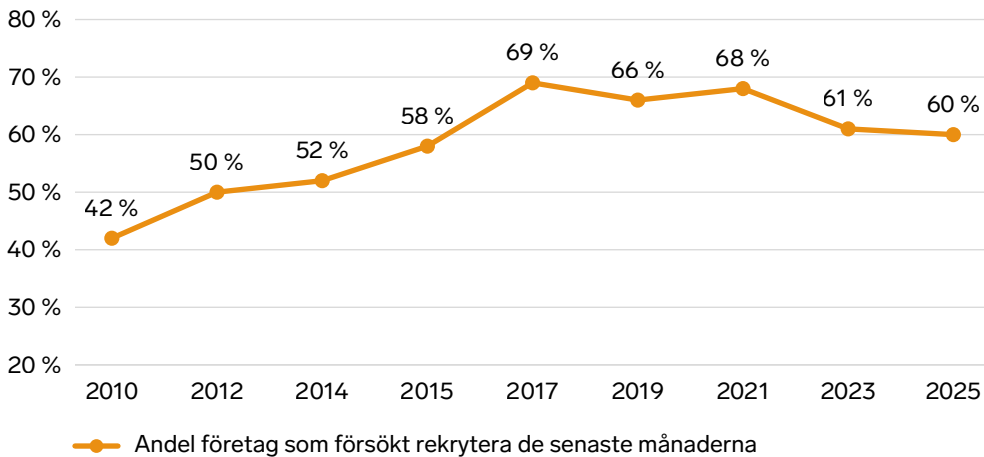
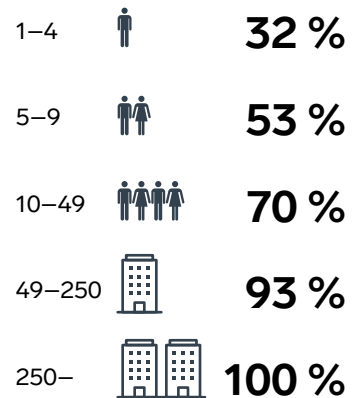
Företagens storlek, branschstruktur och typ av verksamhet påverkar i hög grad vilka ekonomiska utmaningar de möter, vilka tillväxthinder som följer samt behovet av att anställa. Rekryteringar kan avse expansion, komplettering av befintlig kompetens eller ersättning vid personalomsättning. I flera branscher påverkas behovet dessutom av säsongsvariationer, medan konjunktur, internationell efterfrågan och ekonomisk osäkerhet spelar en avgörande roll för efterfrågan på arbetskraft.

Andelen företag som försökt rekrytera under de senaste sex månaderna uppgår till 60 procent. Det är i stort sett oförändrat jämfört med 2023 (61 procent) men klart lägre än toppnivåerna 2017–2021 (se figur 3). Rekryteringsaktiviteten har inte varit så låg på tio år, vilket sannolikt speglar den svaga konjunkturen. Samtidigt är nivån fortsatt relativt hög i ett längre historiskt perspektiv, vilket indikerar att kompetensbehoven kvarstår även i ett dämpat konjunkturläge.

Skillnaderna mellan företagsstorlekar är tydliga. Bland företag med 1–4 anställda har 32 procent försökt rekrytera. Att större företag står för fler rekryteringar är väntat, eftersom personalomsättningen generellt är högre i verksamheter med fler anställda.

Figur 3. Rekryteringsförsök de senaste sex månaderna, procent.

Har ni försökt rekrytera medarbetare till ditt företag de senaste sex månaderna?

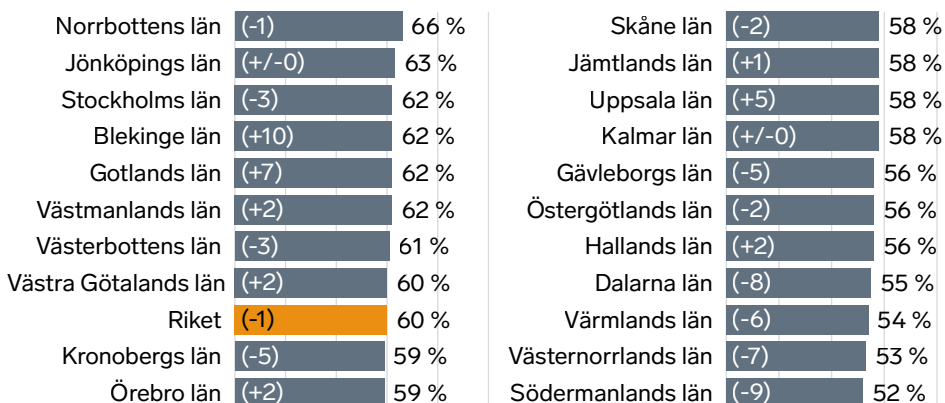
**Rekryteringsförsök
utifrån företagsstorlek****Regionala skillnader i rekryteringsförsök**

Den svenska arbetsmarknaden är heterogen och består i praktiken av många regionala arbetsmarknader med skilda förutsättningar. Arbetsförmedlingen delar in landet i 67 lokala arbetsmarknadsregioner (LA-regioner), där näringsstruktur, pendling, utbildningsnivå och demografi varierar. För individer och företag innebär detta att arbetsmarknadens möjligheter och utmaningar i hög grad beror på geografiskt läge, vilket påverkar möjligheterna att få jobb, rekrytera rätt kompetens samt planera framtida utbildning och omställning.¹⁵

Resultaten visar, i likhet med den nationella arbetsmarknadsstatistiken, att det finns betydande regionala skillnader i rekryteringsaktivitet (se figur 4). I årets undersökning skiljer det 14 procentenheter mellan det län med lägst respektive högst andel företag som försökt rekrytera. Södermanland har den lägsta andelen (52 procent), medan Norrbotten har den högsta (67 procent). Jämfört med 2023 syns de största ökningarna i Blekinge och Gotlands län.

Figur 4. Rekryteringsförsök regionalt.

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste sex månaderna?



Andel företag som försökt rekrytera senaste 6 månaderna (%). Siffror inom parentes visar förändring jämfört med 2023.

15 Arbetsförmedlingen (2025) Regionala utsikterna våren 2025. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2026.

Skillnader i rekryteringsbehov mellan sektorer och branscher

Svenskt Näringslivs 48 medlemsorganisationer delas in i fem sektorer: tjänster, samhällsbyggnad, transport, industri och besöksnäring. Genom att redovisa enkätresultaten utifrån medlemsorganisation ges en relativt god bild av vilka branscher företagen verkar inom. Samtidigt spänner vissa medlemsorganisationer över flera branscher, vilket innebär att resultaten bör tolkas med viss försiktighet.

Andel rekryteringsförsök, sektorer

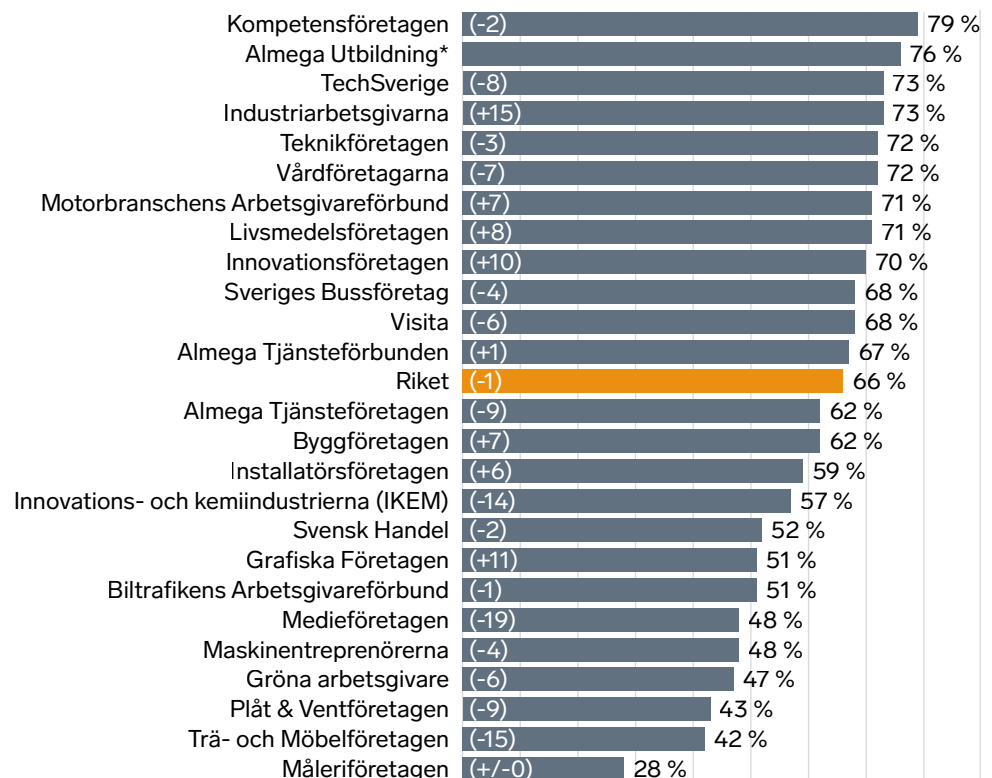
Tjänster	68 %
Handel och besöksnäring	60 %
Industri	58 %
Bygg, installation	53 %
Transporter	53 %

Rekryteringsbehovet är utbrett inom hela näringslivet, men omfattningen varierar mellan sektorerna. Tjänstesektorn har högst andel företag som försökt rekrytera (68 procent), följt av handel och besöksnäring (60 procent). Industrin ligger på 58 procent, medan bygg och installation samt transport har de lägsta nivåerna (53 procent).

Samtidigt är variationerna stora även inom sektorerna. Den högsta rekryteringsaktiviteten återfinns framför allt inom tech, teknik, utbildning och vård, men även i vissa delar av industrin (se figur 5).

Figur 5. Rekryteringsförsök medlemsorganisationer.

Har ni försökt att rekrytera medarbetare till ditt företag under de senaste 6 månaderna?



Andel företag som försökt rekrytera senaste 6 månaderna (%). Siffror inom parentes visar förändring jämfört med 2023.

* Ny medlem hos Svenskt Näringsliv.

Typ av rekrytering i företagen

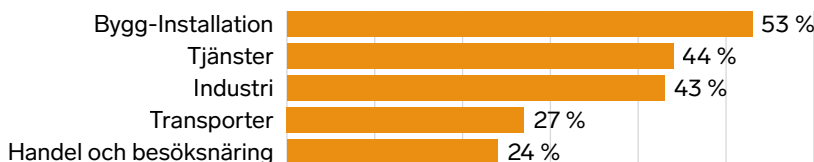
Årets undersökning innehåller en ny fråga om rekryterings karaktär, där företagen anger om rekryteringen främst avser en ersättningsrekrytering eller en tillväxtrekrytering. Tillväxtrekrytering är viktig ur ett näringslivsperspektiv eftersom den speglar företagets framtidstro, investeringsvilja och expansionsplaner. Den kan även indikera behov av nya kompetenser och utbildningsinsatser.

Inom transport, handel och besöksnäringen dominerar tillväxtrekrytering, vilket indikerar hög personalomsättning och generationsväxling (se figur 6). Tjänstesektorn har en relativt hög andel tillväxtrekryteringar, även om ersättningsrekrytering fortfarande är vanligast. Samtidigt förekommer betydande variationer inom sektorn, där flera medlemsorganisationer hör till dem som tillväxtrekryterar mest.

Figur 6. Ersättnings- eller tillväxtrekrytering, sektorsvis.

Vilken typ av rekrytering har det mestadels handlat om?

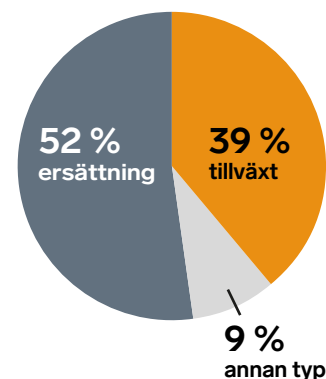
Mestadels tillväxtrekrytering (nya tjänster på grund av ökad efterfrågan, expansion etc.)



Mestadels ersättningsrekrytering (ersätta medarbetare som slutat, gått i pension etc.)



Typ av rekrytering



Andel företag som har tillväxt- eller ersättningsrekryterat.

Den enda sektor där tillväxtrekrytering är vanligare än ersättningsrekrytering är bygg och installation. Detta indikerar ökad efterfrågan och ett behov av att stärka kapaciteten för att kunna ta fler eller större projekt, vilket även bekräftas i Konjunkturbarometern och näringslivets anställningsplaner (se figur 1 ovan, sid 9).

De företag som i störst utsträckning tillväxtrekryterar är medlemmar inom Innovationsföretagen (66 procent), TechSverige (65 procent), Plåt- och Ventföretagen (61 procent), Byggföretagen (56 procent) och Installatörsföretagen (56 procent). Det speglar sannolikt en stark efterfrågan inom digitalisering, AI, elektrifiering, och energieffektivisering samt infrastruktur och anläggning.

Annan typ av rekrytering avser exempelvis projekt- och säsongsanställningar, semestervikarier eller extra personal. Andelen är högst inom handel och besöksnäring (14 procent) och tjänstesektorn (9 procent).



Bestående kompetensbrist i näringslivet

Trots ökad tillgång på arbetskraft är kompetensbristen fortsatt ett betydande hinder för företagens rekryteringar och tillväxt. Vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas helt.

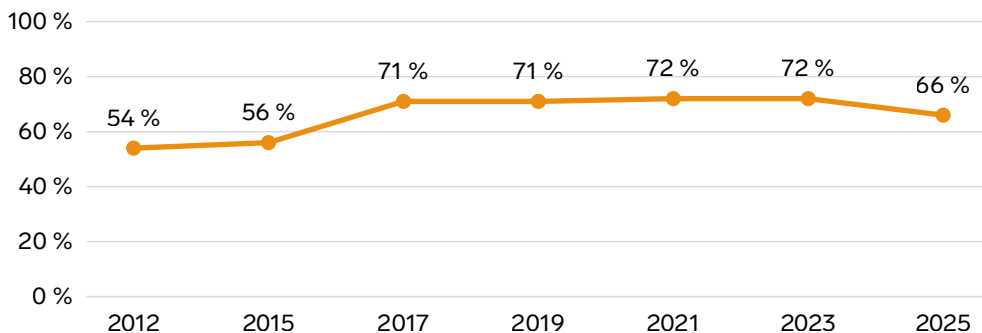
Rekrytering är en utmaning för näringslivet

I rekryteringsenkäten svarar företagen på hur lätt eller svårt det är att rekrytera medarbetare samt hur väl rekryteringsförsöken har lyckats. Undersökningen genomfördes hösten 2025, i ett läge med fortsatt hög arbetslöshet och lågkonjunktur. Samtidigt fanns tecken på viss stabilisering, men arbetsmarknaden var fortsatt ansträngd i många branscher och regioner.

Trots att den långvariga lågkonjunkturen har lett till fler arbetslösa, även bland grupper som vanligtvis står starkt på arbetsmarknaden, har många företag fortsatt svårt att hitta rätt kompetens. Jämfört med 2023 har det blivit något lättare att rekrytera, vilket speglar det svagare konjunkturläget (se figur 7). Matchningsproblemen kvarstår dock: två av tre företag (66 procent) som försökt rekrytera under det senaste halvåret uppger att det varit svårt att tillsätta sina tjänster.

Figur 7. Svårt att rekrytera.

Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



Andel företag som upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera.

Rekryteringsenkätens resultat om svårigheten att rekrytera bekräftas av Arbetsförmedlingens analyser och av Svenskt Näringslivs undersökning *Lokalt företagsklimat*. Arbetsförmedlingen konstaterar dessutom att rekryteringssvårigheterna har ökat under senare år och berör stora delar av arbetsmarknaden samt att en betydande andel lediga platser inom näringslivet ej är tillsatta.¹⁶

Rekryteringssvårigheter i hela landet

Företag över hela landet svarar att det är svårt att rekrytera, men det finns regionala skillnader där andelen som anser att det är svårt att rekrytera varierar mellan 57 och 77 procent. Skåne är det län som upplever störst svårigheter att rekrytera (77 procent), följt av Kalmar län (74 procent), Södermanland (74 procent), Norrbotten (73 procent) och Kronobergs län (73 procent).

Att rekryteringssvårigheter är omfattande även i län med hög arbetslöshet indikerar att problemen i hög grad är strukturella. Det kan handla om brister i matchningen mellan arbetskraftens kompetens och företagens kompetensbehov, snarare än om konjunkturläget i sig. Det kan finnas ett överskott av arbetskraft inom vissa yrken, samtidigt som brist råder inom andra. Även geografiska faktorer, såsom långa pendlingsavstånd och begränsad rörlighet på arbetsmarknaden, påverkar möjligheterna att matcha arbetskraft och jobb. Därtill kan variationer i näringslivsstruktur mellan länen påverka rekryteringsförutsättningarna.

Skillnader mellan branscher

Att rekryteringssvårigheterna varit relativt ihållande sedan 2017, oavsett konjunkturläge, pekar också på långsiktiga strukturella problem på arbetsmarknaden. Situationen varierar mellan yrken och branscher. Inom vissa områden är tillgången god, medan bristen är fortsatt stor inom andra. Den snabba teknikutvecklingen, särskilt inom AI och digitalisering, förändrar dessutom kompetenskraven, medan ökade krav på specialisering riskerar att ytterligare försvåra situationen.

¹⁶ Arbetsförmedlingen (2025). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025. Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2027 och Arbetsförmedlingen (2025). Rekryteringsproblem och dess konsekvenser. Arbetsförmedlingens prognosundersökning, svensk arbetsmarknad 2013–2023. Svenskt Näringsliv <https://www.foretagsklimat.se/>.

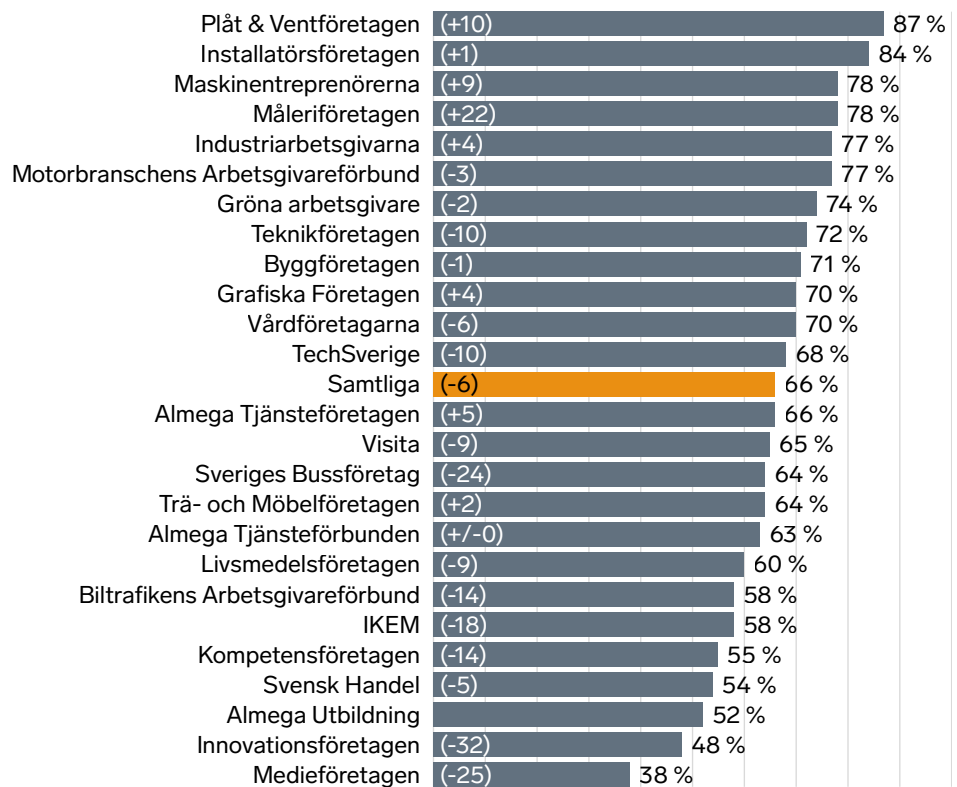
”

**Två av tre företag
uppger att det varit
ganska eller mycket
svårt att rekrytera**

Två av tre företag uppger att det varit ganska eller mycket svårt att rekrytera. Andelen som har svårt att rekrytera varierar dock kraftigt mellan branscher, från 38 till 87 procent (se figur 8).

Figur 8. Rekryteringssvårigheter bland medlemsorganisationer.

Hur svårt eller lätt har det varit att rekrytera medarbetare?



Andel företag som upplevt det mycket eller ganska svårt att rekrytera.

Andelen är högst bland företag inom Plåt & Ventföretagen (87 procent), Installatörsföretagen (84 procent), Maskinentreprenörerna (78 procent), Måleriföretagen (78 procent), Industriarbetsgivarna (77 procent) och Motorbranschen (77 procent). Gemensamt för dessa branscher är ett stort behov av yrkesutbildad personal, praktisk erfarenhet samt särskilda krav på certifieringar och behörigheter.

Industri

Industrin befinner sig i ett omfattande tekniskifte kopplat till digitalisering, elektrifiering och övergången till klimatneutralitet. Trender och tekniskiften påverkar företagen på olika sätt, beroende på bransch och industrigren. Samtidigt skapar geopolitisk osäkerhet, svag konjunktur, handelsoro och en starkt krona olika förutsättningar för industrins delbranscher. Investeringarna ökar främst inom industri med kopplat till energi och försvar.¹⁷

¹⁷ Teknikföretagen och Industriarbetsgivarna (2025). KONJUNTURRAPPORT OKTOBER 2025, Skiften.



**Efterfrågan på
både yrkesarbetare
och ingenjörer är
fortsatt hög**

Enligt *Industrins kompetenskartläggning 2025* planerar sex av tio industriföretag att öka antalet anställda inom tre år. Efterfrågan på både yrkesarbetare och ingenjörer är fortsatt hög. Yrken med stora rekryteringsbehov är exempelvis montörer, operatörer, mjukvaru- och systemutvecklare, mekaniker, arbetsledare/chefer samt tekniker och ingenjörer. Yrken som är särskilt svåra att rekrytera är bland annat verktygsmakare, slaktare/styckare, plåtslagare, instrument- och automationstekniker, skogsmaskinförare och ingenjörer automation.¹⁸ Inom industrin rapporteras störst rekryteringssvårigheter av företag organiserade inom Industrierbetsgivarna, Gröna arbetsgivare och Teknikföretagen (se figur 8).

Tjänster

Tjänstesektorn är bred och omfattar bland annat utbildnings- och vårdföretag, kunskapsintensiva teknikkonsulter och hushållsnära tjänster. Under 2025 ökade tillväxten gradvis, både inom hushålls- och företagstjänster. Informations- och kommunikationssektorn växte vidare, främst inom telekommunikation, medan tillväxten var svagare inom datakonsulter. Att bemanningsbranschen stabiliserades pekar på en viss förbättring på arbetsmarknaden, även om sysselsättningen fortsatt minskar inom vissa delar av tjänstesektorn.¹⁹

Tjänstesektorns Kompetenskartläggning 2025 visar att kompetensbrister kvarstår och att omkring hälften av företagen planerar att öka personalstyrkan inom tre år. Efterfrågan är störst på chefer och arbetsledare samt på säljare, kundtjänstmedarbetare, ekonomer, projektledare, ingenjörer och systemutvecklare. Bland akademiska yrken är ekonomer, jurister, HR-specialister och verksamhetsutvecklare särskilt efterfrågade. Efterfrågan på AI-kompetens syns tydligt i delar av tjänstesektorn, en efterfrågan som sannolikt kommer att öka framgent.²⁰ Störst rekryteringssvårigheter rapporteras av företag inom Vårdföretagen, TechSverige och Kompetensföretagen (se figur 8).

Handel och besöksnäringen

Handeln och delar av besöksnäringen är starkt beroende av hushållens köpkraft. Återhämtningen inom handeln sker långsamt.²¹ Företagen rapporterar generellt färre rekryteringssvårigheter än i andra sektorer, men mer än hälften uppger ändå svårigheter (se figur 8). Handelsrådets analyser pekar samtidigt på en växande kompetensbrist, där digitalisering, hållbarhetskrav och utvecklingen inom logistik påverkar kompetensbehoven. Under de kommande åren finns stor efterfrågan på exempelvis butikssäljare och butikschefer, lagerarbetare, chefer och arbetsledare samt truckförare.²²

Även besöksnäringen påverkas av konjunkturläget, men präglas samtidigt av omfattande rekryteringsbehov. Enligt besöksnäringens kompetenskartläggning uppger 43 procent av företagen att de behöver utöka personalstyrkan de kommande åren. Samtidigt uppger 65 procent av företagen svårigheter att rekrytera (se figur 8). Efterfrågan är störst på servitörer, kockar, café- och restaurangbiträden, hotellstädare och receptionister. Svårast att rekrytera är köks-, sous- och restaurangchefer, kockar och bagare.²³

18 Industrirådet (2025). Industrins kompetensbehov 2025-2028. Efterfrågade yrkesroller och kompetenser.

19 Almega (2025). Almegas tjänsteindikator tredje kvartalet 2025.

20 Almega (2025). Tjänstesektorns kompetensundersökning 2025.

21 Handelsbarometern november 2025.

22 Handelsrådet (2024). Handelsns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027.

23 UHR (2025). Besöksnäringens kompetenskartläggning 2025.

Bygg och installation

Efter elva kvartal av nedgång har bostadsinvesteringarna försiktigt börjat öka. På längre sikt väntas dock bygginvesteringarna växa snabbare än ekonomin i stort, bland annat genom uppgången för bostadsbyggandet samt investeringar inom framför allt energi och infrastruktur.²⁴ Byggsektorn är också en del av den svenska beredskapen, exempelvis genom byggande av säkerhets- och skyddsobjekt. Denna typ av projekt medför särskilda säkerhetskrav på företagen, vilket kan försvåra rekryteringen ytterligare.

Byggsektorn präglas av en situation där konjunkturella nedgångar sammanfaller med ett långsiktigt växande behov av arbetskraft. Samtidigt väntas omfattande pensionsavgångar från och med 2028. Därutöver finns en demografisk obalans, då fler sysselsatta inom byggindustrin är 60–65 år än 19–24 år, vilket innebär risk för betydande kompetens-tapp.²⁵ Störst svårigheter rapporteras av Installatörsföretagen (83 procent) och Byggföretagen (76 procent). Yrken som är särskilt svåra att rekrytera är exempelvis träarbetare, platschefer, projektledare, distributionselektriker, järnvägstekniker, plåtslagare samt yrken inom VVS.

Transporter

Transportnäringen omfattar ett brett spektrum av verksamheter – från person- och godstransporter på väg, till sjöss, via hamnar och med flyg, till reparationstjänster, körkortsutbildning, lager, drivmedel, laddning och bilhandel. Sektorn utgör en grundförutsättning för många andra delar av näringslivet men står inför ett betydande omvandlingstryck.

Pensionsavgångarna väntas öka kraftigt under de kommande 15 åren. I bussbranschen är exempelvis en tredjedel av förarna 60 år eller äldre, medan endast 2,8 procent är under 30 år. Samtidigt skapar teknikskiften som elektrifiering, digitalisering och automation – samt krav på hållbar och klimatneutral verksamhet – nya kompetenskrav och utbildningsbehov. Rekryteringsmöjligheterna påverkas även av körkortsinnehav. Sveriges medlemskap i Nato innebär dessutom nya krav på transportsektorn, både civilt och militärt.²⁶

Yrkesroller med hög efterfrågan är exempelvis lastbilschaufförer, busschaufförer, mekaniker, tekniker, bilplåtslagare och billackerare. Inom Motorbranschens Arbetsgivarförbund uppger 77 procent av företagen som rekryterat att de haft svårigheter att hitta rätt kompetens.

24 Byggföretagen (2025). Byggkonjunkturen 2025:2 Ett steg bakåt, två steg framåt – ryckig byggkonjunktur på väg uppåt.
25 Företagsekonomiska Institutet (2025). <https://www.fei.se/inspiration/kompetensforsorjning-i-betongbranschen-ett-av-gorande-vagval-for-byggsektorn> Publicerat den 8 september 2025.

26 Transportföretagen (2025). Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad.



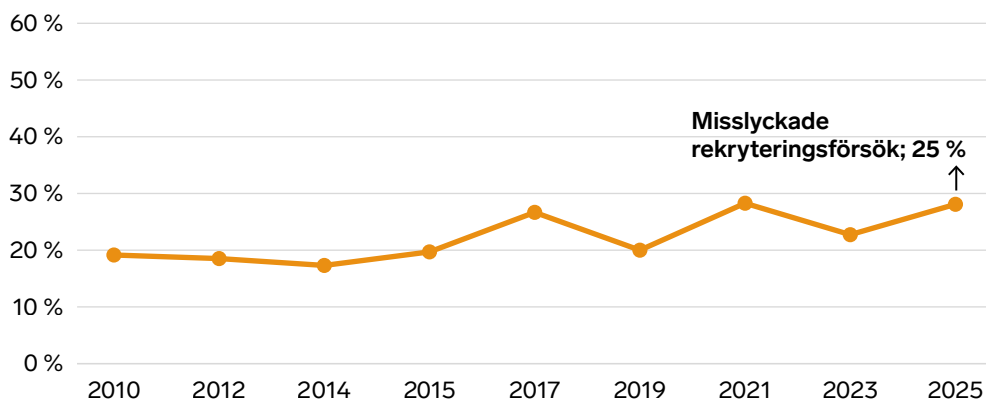
Fler sysselsatta inom byggindustrin är 60–65 år än 19–24 år

Vart fjärde rekryteringsförsök misslyckas

Företag som haft rekryteringsbehov har i genomsnitt försökt rekrytera 8,6 personer, men endast lyckats anställa 6,4. Det innebär att 25 procent av rekryteringsförsöken under de senaste sex månaderna har misslyckats (se figur 9). Särskilt utsatta är små företag; bland företag med 1–4 anställda misslyckas hälften av rekryteringsförsöken.

Figur 9. Andelen rekryteringsförsök som misslyckats.

Hur svårt eller lätt har det generellt varit att rekrytera medarbetare?



Utifrån företagsstorlek, antal anställda

1–4		50 %
5–9		31 %
10–49		38 %
49–250		19 %
250–		17 %

Sammantaget visar resultaten att kompetensbristen är utbredd, långvarig och berör samtliga sektorer. Att en så stor andel rekryteringar misslyckas, trots lågkonjunktur, understryker de strukturella matchningsproblemen på den svenska arbetsmarknaden. Misslyckade rekryteringar innebär inte bara förlorad tid, ökade kostnader och utebliven produktion, utan begränsar även företagens möjligheter att växa och ta till vara på nya affärsmöjligheter.



Kompetenser och förmågor som efterfrågas

För att företagen ska kunna växa och konkurrera krävs en välfungerande matchning mellan företagens behov och arbetskraftens kompetenser och förmågor.

Gymnasial yrkeskompetens är den mest eftersökta utbildningsnivån

Vid rekrytering värdesätter företag betydligt mer än enbart formella meriter, såsom utbildningsnivå eller specifika examina, även om dessa i vissa fall utgör ett grundkrav beroende på bransch och yrke. Företagen efterfrågar även färdigheter och förmågor för att kunna utföra arbetsuppgifterna. Kompetensbegreppet är därmed mångdimensionellt och omfattar såväl tekniska kunskaper som personliga förmågor. I en arbetsmarknad där kraven förändras snabbt blir även viljan och förmågan till kontinuerligt lärande och utveckling centrala delar av vad företagen efterfrågar.

I undersökningen anger företagen vilken utbildningsnivå de söker hos kandidater. Av de företag som försökt rekrytera uppger 42 procent att de sökte medarbetare med gymnasial yrkesutbildning, det vill säga utbildning från gymnasieskolan eller komvux,

inklusive yrkesvux, se figur 10. Andelen är relativt jämnt fördelad över företagsstorlekar, men bland de största företagen uppgår andelen till 50 procent. Även om efterfrågan på gymnasial yrkeskompetens har minskat något vilket kan kopplas till konjunktur-utvecklingen i flera rekryterande branscher är behovet av praktiskt yrkeskunnande fortsatt stort. För flera branscher utgör denna utbildningsnivå en avgörande rekryteringsbas.

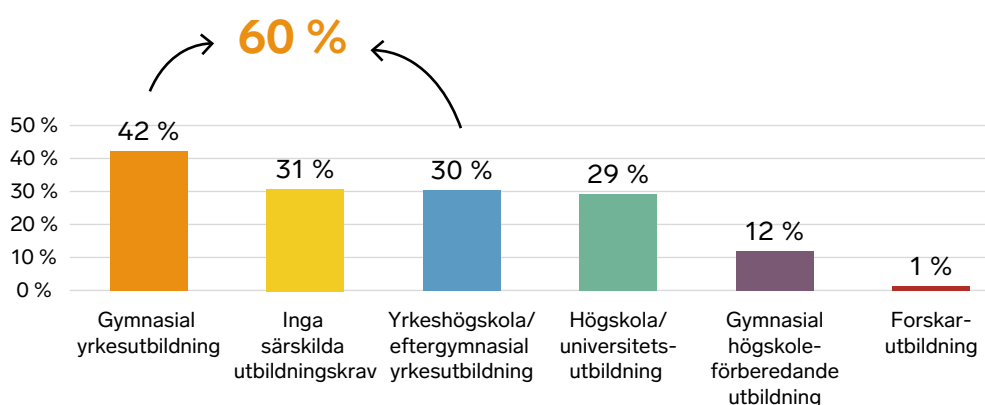
Eftergymnasial yrkesutbildning är också i hög grad efterfrågad. Tre av tio företag uppger att de gärna sett att den sökande hade en yrkeshögskoleutbildning, vilket är i linje med resultaten från 2023. Även här är det större företag, med över 250 anställda, som i högre grad efterfrågar denna kompetens (46 procent). Yrkeshögskolans resultat och tydliga arbetsmarknadsanknytning har gjort den till en betydelsefull rekryteringsbas för företagen. Sammantaget uppgår andelen företag som efterfrågar någon form av yrkesutbildning – gymnasial eller eftergymnasial – till 60 procent.

Sverige är en liten, kunskapsintensiv exportnation där högre utbildning har stor betydelse för den ekonomiska utvecklingen och utgör en central rekryteringsbas för kunskaps- och forskningsintensiva företag. Nästan 30 procent av företagen uppger att de har sökt medarbetare med denna utbildningsbakgrund, en andel som varit relativt stabil under de senaste tio åren. Efterfrågan på högskole- och universitetsutbildade ökar successivt med företagsstorleken. Bland de största företagen uppger 71 procent att de efterfrågar denna kompetens.

Samtidigt uppger 31 procent av företagen att de inte ställt några särskilda krav på utbildningsnivå (se figur 10). I stället efterfrågas ofta arbetslivserfarenhet och personliga egenskaper, såsom engagemang och ansvarstagande.

Figur 10. Eftersökta utbildningsnivåer.

Vilken utbildningsnivå ville ni att de medarbetare ni sökte skulle uppfylla? Flera svar möjliga.



Skillnader mellan branscher och utbildningsnivåer

Efterfrågan på utbildningsnivå varierar mellan olika branscher. Följande tabeller visar de vanligast efterfrågade utbildningsnivåerna, fördelade på medlemsorganisation inom Svenskt Näringsliv. Detta ger en översikt av branschernas behov av arbetskraft utifrån utbildningsnivå. Sammantaget kan vissa generella mönster identifieras, även om flera branscher efterfrågar kompetens på flera utbildningsnivåer parallellt.

”

Andel företag som efterfrågat yrkesutbildning är 60 %

Tabell 1. De fem medlemsorganisationer som i störst utsträckning efterfrågar specifika utbildningsnivåer.

Inga särskilda utbildningskrav	%	Gymnasial högskoleförberedande kompetens	%	Gymnasial yrkeskompetens	%
Almega Tjänsteförbunden	59	Kompetensföretagen	24	Måleriföretagen	70
Livsmedelsföretagen	41	Almega Tjänsteföretagen	20	Industriarbetsgivarna	54
Visita	55	IKEM	17	Installatörsföretagen	74
Svensk Handel	49	TechSverige	17	Motorbranschens Arbetsgivareförbund	59
Grafiska Företagen	43	Vårdföretagen	17	Byggföretagen	56

Företag som har tjänster som saknar särskilda utbildningskrav återfinns främst inom handeln och besöksnäringen samt inom vissa delar av tjänstesektorn och industrin. Här värderas personliga egenskaper såsom engagemang, ansvarstagande och serviceförmåga högt, ofta i kombination med praktisk erfarenhet. Avsaknaden av formella utbildningskrav behöver dock inte spegla arbetsuppgifternas karaktär. Den kan även vara en följd av begränsad tillgång till relevanta utbildningsplatser eller utbildningar som motsvarar företagets behov. När tillgången på utbildad arbetskraft är otillräcklig får företagen i större utsträckning själva stå för grund- och vidareutbildning.

Företag som efterfrågar medarbetare med högskoleförberedande gymnasieutbildning återfinns främst inom Kompetensföretagen (företag med verksamhet inom rekrytering, omställning och bemanning). I dessa branscher betonas ofta personliga egenskaper såsom engagemang, ansvarstagande och flexibilitet. Samtidigt efterfrågar flera av dessa branscher även eftergymnasial yrkeskompetens eller högskoleutbildning, vilket kan indikera att utbildningskraven anpassas vid brist på sökande. Efterfrågan på gymnasial högskoleförberedande utbildning har minskat i takt med den försvagade konjunkturen.

Företag i samtliga sektorer, med undantag för tjänstesektorn, uppvisar en hög efterfrågan på gymnasial yrkeskompetens. Vanliga yrkesutgångar är exempelvis elektriker, mekaniker, installatörer, kockar, montörer, träarbetare och automationstekniker. Brist på denna kompetens påverkar inte enbart företagen, utan även samhälls utvecklingen inom bland annat elförsörjning, energieffektivisering, livsmedelsproduktion samt den gröna och digitala omställningen.

”

När tillgången på utbildad arbetskraft är otillräcklig får företagen själva stå för grundutbildning

Efterfrågan på yrkeshögskoleutbildade är störst inom tech-, industri- och tjänsteföretag samt industri. Yrkeshögskolans utbildningar är utformade i nära samverkan med arbetslivet, vilket gör utbildningsformen särskilt relevanta i branscher med snabb teknisk utveckling och hög förändringstakt.

Tabell 2. De fem medlemsorganisationer som i störst utsträckning efterfrågar specifika utbildningsnivåer.

Yrkeshögskolan	%	Högskole- eller universitetsutbildning	%	Forskarutbildning	%
Medieföretagen	46	Innovationsföretagen	92	TechSverige	8
Almega Tjänsteföretagen	44	Almega Utbildning	85	Innovationsföretagen	6
Trä och Möbelföretagen	42	Medieföretagen	83	Kompetensföretagen	4
Grafiska Företagen	42	TechSverige	80	Teknikföretagen	3
TechSverige	41	Almega Tjänsteföretagen	57	IKEM	3

De företag som i högst utsträckning efterfrågar högskole- och universitetsutbildad personal återfinns främst i kunskapsintensiva branscher, såsom Innovationsföretagen, TechSverige och Almega Tjänsteföretagen samt inom Almega Utbildning (bransch- och arbetsgivarorganisation för fristående skolor och förskolor).

Efterfrågan på forskarutbildad kompetens är begränsad men strategiskt betydelsefull, framför allt i branscher med omfattande forskning och utveckling såsom tech-, teknik- och delar av industrin. Här är kraven på spetskompetens höga och rekryteringsbasen liten, samtidigt som företagen konkurrerar med universitet, forskningsinstitut och internationella bolag.

Viktiga förmågor vid rekrytering

Resultaten från de senaste rekryteringsenkäterna visar att personliga egenskaper och förmågor har stor betydelse vid rekrytering. I många fall är dessa avgörande för om en individ bedöms kunna utföra arbetsuppgifterna på ett tillfredsställande sätt. Hur olika egenskaper värderas varierar något mellan branscher. Nästan samtliga sektorer och företagsstorlekar anger dock rätt attityd, engagemang och ansvarstagande som de viktigaste förmågorna (se figur 11). Inom besöksnäringen prioriteras serviceinriktning i högre grad än ansvarstagande.

Bland företag med 1–4 anställda skiljer sig mönstret något, där ansvarstagande är den högst värderade förmågan (42 procent), tätt följd av rätt attityd eller engagemang (41 procent). I dessa företag är även förmågan att arbeta självständigt särskilt viktig. I större företag efterfrågas i högre grad samarbetsförmåga. Serviceförmåga är betydelsefull i alla företagsstorlekar och särskilt inom branscher med direkt kundkontakt, exempelvis inom Sveriges Bussföretag (70 procent), Svensk Handel (57 procent) och Visita (55 procent).

Figur 11.a Viktiga förmågor vid rekrytering.

Förutom specifik yrkeskunskap, vilka av följande förmågor anser ni ha störst betydelse vid en rekrytering? Företagen gavs möjlighet att välja tre alternativ.

Viktiga förmågor vid rekrytering

- | | |
|--|---|
| 1. Rätt attityd/engagemang 58 % | 7. Noggrann 19 % |
| 2. Ansvarstagande 46 % | 8. Ta egna initiativ 19 % |
| 3. Serviceinriktad 29 % | 9. Anpassningsbar/flexibel 17 % |
| 4. Arbeta självständigt 28 % | 10. Att hantera många olika arbetsuppgifter 11 % |
| 5. Förstå och lösa olika situationer 20 % | 11. Kommunikativ 10 % |
| 6. Samarbetsvillig 20 % | 12. Ambitiös 10 % |

Figur 11.b Viktiga förmågor (topp 5) utifrån företagsstorlek.

Viktiga förmågor (topp 5) utifrån företagsstorlek

1–4 anst

- 1 Ansvarstagande 42 %
- 2 Rätt attityd/engagemang 41 %
- 3 Arbeta självständigt 35 %
- 4 Serviceinriktad 33 %
- 5 Noggrann 24 %

10–49 anst

- 1 Rätt attityd/engagemang 65 %
- 2 Ansvarstagande 46 %
- 3 Serviceinriktad 27 %
- 4 Arbeta självständigt 25 %
- 5 Samarbetsvillig 21 %

250 eller mer

- 1 Rätt attityd/engagemang 74 %
- 2 Ansvarstagande 50 %
- 3 Samarbetsvillig 26 %
- 4 Förstå och lösa olika situationer 24 %
- 5 Ta egna initiativ 23 %

5–9 anst

- 1 Rätt attityd/engagemang 55 %
- 2 Ansvarstagande 47 %
- 3 Serviceinriktad 33 %
- 4 Arbeta självständigt 28 %
- 5 Förstå och lösa olika situationer 21 %

50–249 anst

- 1 Rätt attityd/engagemang 75 %
- 2 Ansvarstagande 48 %
- 3 Serviceinriktad 25 %
- 4 Arbeta självständigt 22 %
- 5 Samarbetsvillig 21 %



Orsaker till rekryteringsproblem

Brist på rätt yrkeserfarenhet, utbildning och engagemang är fortsatt de mest avgörande orsakerna till företagens svårigheter att rekrytera.

Varför företag har svårt att rekrytera

Rekryteringsproblemen inom näringslivet har många olika orsaker och varierar mellan såväl branscher som företagsstorlekar. För att möta dessa utmaningar använder arbetsgivare flera strategier och verktyg. På så vis försöker företagen mildra effekterna av kompetensbristen och säkerställa verksamhetens fortlevnad. Kompetensutmaningarna får dock allvarliga konsekvenser för de flesta företag, vilket redovisas närmare i nästa kapitel.

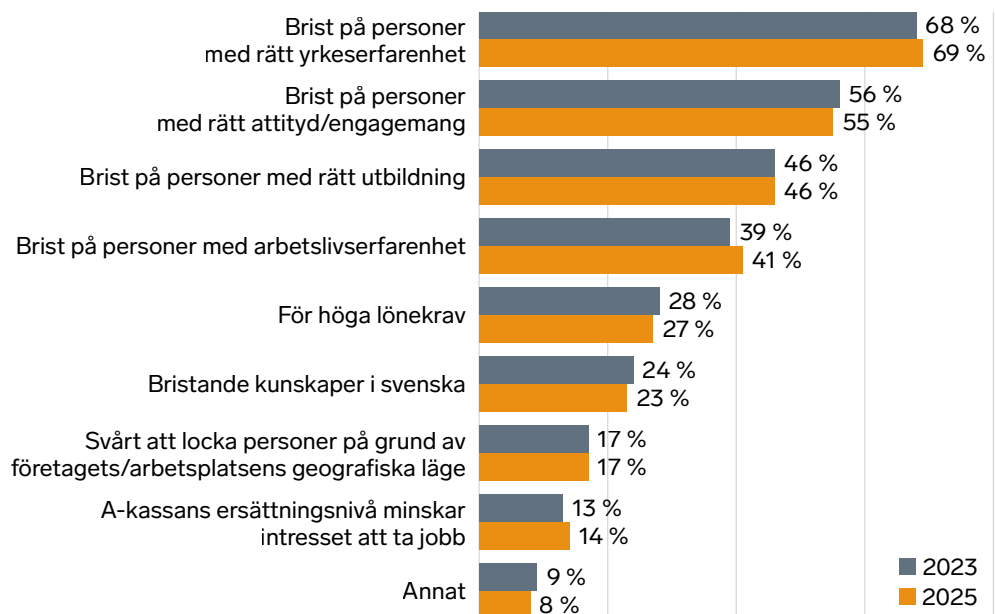
Resultaten visar att nästan sju av tio företag (69 procent) anger brist på relevant yrkeserfarenhet som ett hinder för rekrytering, vilket är en marginell ökning jämfört med 2023 då andelen uppgick till 68 procent (se figur 12). Detta indikerar att praktisk kompetens och erfarenhet inom den aktuella yrkesrollen är den mest betydelsefulla faktorn för att lyckas med en rekrytering.

”

Sju av tio företag anger brist på relevant yrkeserfarenhet som ett hinder för rekrytering

Figur 12. Orsaker till rekryteringssvårigheter.

Vad anser du är de viktigaste orsakerna till att det har varit svårt för ditt företag eller din arbetsplats att få tag i de medarbetare ni haft behov av? Flera svar möjliga.



”

**Brist på rätt utbildning
anges av 46 procent
av företagen**

Den näst vanligaste orsaken är brist på rätt attityd och engagemang, vilket anges av cirka 55 procent av företagen. Detta understryker betydelsen av personliga förmågor, såsom motivation och ansvarstagande. Brist på rätt utbildning anges av 46 procent av företagen, en andel som är oförändrad jämfört med 2023. Detta visar att formella meriter är viktiga, men i många fall inte tillräckliga, för att säkerställa en lyckad rekrytering.

Därefter följer brist på generell arbetslivserfarenhet (41 procent) samt för höga löneanspråk (27 procent). Nästan vart fjärde företag (23 procent) anger bristande kunskaper i svenska som ett rekryteringshinder. Betydelsen av språkkunskaper varierar mellan branscher. Inom Sveriges Bussföretag uppger exempelvis 57 procent att språkkunskaper utgör ett problem, medan betydelsen är mindre i andra branscher.

Det är 8 procent av företagen som har svarat ”annat” och lämnat kompletterande öppna svar. Dessa pekar bland annat på hög konkurrens om arbetskraft, brist på relevanta utbildningar, osäkerhet i branschen, brist på körkort, obekväma arbetstider och bostadsbrist.

Förändringarna mellan 2023 och 2025 är små och bedöms ligga inom normal variation. Detta indikerar att orsakerna till rekryteringssvårigheter är återkommande och inte av tillfällig eller konjunkturrell karaktär. De är snarare av strukturell natur, där brist på rätt yrkeserfarenhet och utbildning är bland de mest avgörande faktorerna.

Åtgärder för att hantera rekryteringssvårigheter

Rekryteringssvårigheter får direkta konsekvenser för företagens verksamhet, bland annat genom ökad arbetsbelastning och risk för förseningar i produktion, se även nästa kapitel om konsekvenser. Hur företagen hanterar situationen varierar mellan branscher och företagsstorlekar.

När en rekrytering uteblir är det vanligast att företagets ägare arbetar mer, följt av att den befintliga personalen ökar sin arbetstid genom övertid eller fler timmar för deltidsanställda (se figur 13). Att ägare arbetar mer är särskilt vanligt inom besöksnäringen och transportsektorn samt i företag med 1–9 anställda.

39 procent av företagen uppger att de har förlängt rekryteringstiden. Denna åtgärd är betydligt vanligare bland större företag; bland företag med fler än 250 anställda gäller detta 55 procent. Förlängda rekryteringsprocesser medför ökade kostnader och binder resurser som annars skulle kunna användas i den ordinarie verksamheten.

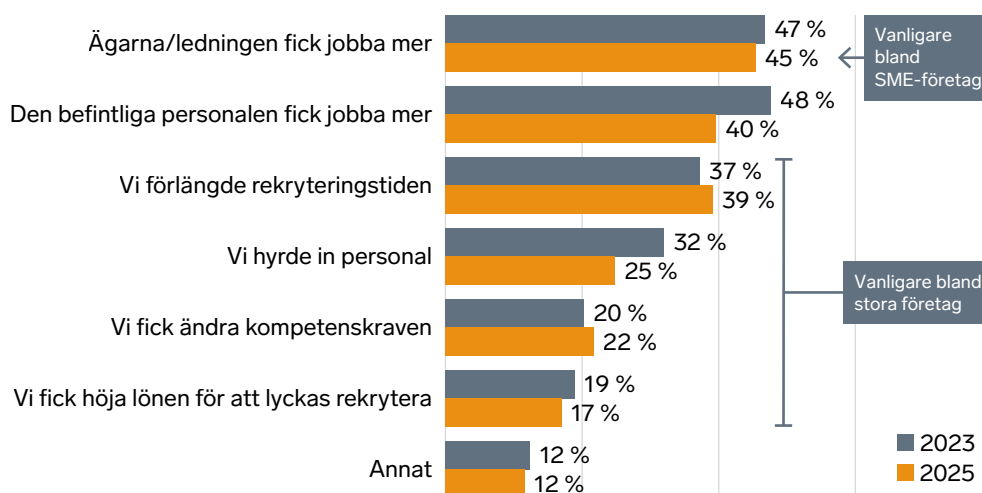
Nästan vart fjärde företag har valt att hyra in personal som en följd av rekryteringssvårigheter, främst bland företag med fler än 50 anställda. Inhyrning av personal används för att i möjligaste mån begränsa effekterna av rekryteringssvårigheter och kan även vara ett alternativ i perioder av osäkerhet på arbetsmarknaden. En femtedel av företagen har dessutom sänkt eller ändrat kompetenskraven, vilket indikerar att den rekryterade personalen inte alltid fullt ut motsvarar det ursprungliga behovet.

”

39 procent av företagen uppger att de har förlängt rekryteringstiden

Figur 13. Åtgärder som följd av rekryteringssvårigheter.

Vilka åtgärder vidtogs på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare? Flera svar möjliga.



Bland de företag som svarat ”annat” nämns minskade öppettider, intern eller extern utbildning, fortsatta vakanser, outsourcing, och rekrytering av utländsk arbetskraft.



Kompetensbrist bromsar tillväxt och expansion

Undersökningen visar att nio av tio företag uppger att rekryteringsproblemen har medfört någon form av konsekvens för verksamheten.

Effekter av rekryteringsproblem

Åtta av tio svenska företag vill växa men möter en rad hinder, det vanligaste tillväxthindret är brist på personal.²⁷ Rekryteringssvårigheter får påtagliga konsekvenser för svenska företag, oavsett bransch och storlek. När det råder brist på rätt kompetens behöver företagen hantera både direkta och indirekta effekter, vilka påverkar allt från lönsamhet och försäljning till framtida tillväxt. Rekryteringssvårigheterna påverkar såväl den löpande verksamheten som företagets långsiktiga konkurrenskraft.

Endast 7 procent av företagen uppger att brist på personal inte har medfört några konsekvenser, vilket innebär att en stor majoritet av företagen påverkas. De vanligaste effekterna är försämrad lönsamhet till följd av ökade kostnader (39 procent) samt minskad försäljning, eller att företag tvingas tacka nej till order och uppdrag (37 procent); se figur 14.

²⁷ Svenskt Näringsliv (2026). Företagens regionala utveckling 2026.

Figur 14. Konsekvenser för företaget på grund av rekryteringssvårigheter.

Vilka konsekvenser för företaget uppstod på grund av svårigheter att rekrytera medarbetare?
Flera svar möjliga.



Att vart tredje företag uppger att planerad expansion har förhindrats visar att rekryteringssvårigheterna inte enbart påverkar den löpande verksamheten, utan även begränsar företagets tillväxtpotentialer. Därtill uppger 29 procent att de har tvingats dra ned produktionen eller servicen, och lika många att de har drabbats av förseningar i projekt eller leveranser. Dessa konsekvenser påverkar både företagets relationer till kunder och deras konkurrenskraft.

Vidare visar resultaten att 31 procent av företagen haft ökade kostnader för utbildning och upplärning av mindre kvalificerad personal. Detta tyder på att många företag i praktiken kompenserar för kompetensbristen genom egna utbildningsinsatser. Samtidigt uppger 17 procent att innovation och produktutveckling har minskat, vilket kan få konsekvenser för företagets långsiktiga produktivitet och tillväxt. Andelen som uppger minskad innovation är betydligt högre bland medlemsföretag i exempelvis TechSverige (40 procent) och Almega Tjänsteföretagen (31 procent).

Branschvisa konsekvenser av rekryteringssvårigheter

Konsekvensernas omfattning och karaktär varierar mellan branscher (se tabell 1). Inom bygg- och installationssektorn uppger nära hälften av företagen att planerad expansion har förhindrats (46 procent) och att försäljning eller order gått förlorade (48 procent). Detta indikerar att kompetensbrist i hög grad begränsar sektorns kapacitet att möta efterfrågan, trots ett långsiktigt stort investeringsbehov.

Inom industrin tar konsekvenserna i större utsträckning formen av förseningar i projekt och leveranser (36 procent) samt försämrade lönsamhet (36 procent). Detta kan påverka industriföretagets leveransförmåga och konkurrensposition.

Inom handel och besöksnäring är försämrade lönsamhet (41 procent) och ökade kostnader för utbildning och upplärning av mindre kvalificerad personal (41 procent) de mest framträdande konsekvenserna. Detta återspeglar en situation där företag tvingas anställa personal med kortare erfarenhet och själva stå för utbildningen.

Transportsektorn utmärker sig genom en hög andel företag som rapporterar försämrad lönsamhet till följd av ökade kostnader (45 procent). Även minskad försäljning eller behov av att tacka nej till uppdrag är relativt vanligt (35 procent), vilket indikerar att kompetensbristen direkt påverkar sektorns kapacitet och effektivitet.

I tjänstesektorn är den vanligaste konsekvensen minskad försäljning eller att företag tvingas tacka nej till uppdrag (41 procent). Detta tyder på att kompetensbristen i hög grad begränsar företagens möjligheter att möta efterfrågan och expandera.



Detta tyder på att kompetensbristen i hög grad begränsar företagens möjligheter att möta efterfrågan och expandera

Tabell 3. Konsekvenser för företaget på grund av rekryteringssvårigheter, sektorsvis.

	Alla	Tjänster	Handel och besöksnärning	Industri	Transporter	Bygg Installation
Vi fick sämre lönsamhet som en följd av ökade kostnader	39 %	38 %	40 %	36 %	45 %	43 %
Vi fick minskad försäljning eller tacka nej till order/uppdrag	37 %	41 %	36 %	34 %	35 %	48 %
Planerad expansion förhindrades	33 %	34 %	28 %	31 %	30 %	46 %
Ökade kostnader för utbildning/upplärning av mindre kvalificerad personal	31 %	30 %	41 %	28 %	30 %	26 %
Vi fick dra ned produktionen/servicen	29 %	23 %	36 %	29 %	28 %	31 %
Förseningar i projekt eller leveranser	29 %	26 %	21 %	36 %	22 %	33 %
Minskad innovation och produktutveckling	17 %	21 %	20 %	17 %	11 %	13 %
Annat, nämligen	9 %	9 %	9 %	8 %	10 %	7 %
Inga konsekvenser alls	7 %	9 %	7 %	7 %	3 %	8 %

Konsekvenser utifrån företagsstorlek

Rekryteringssvårigheterna får olika konsekvenser beroende på företagens storlek, både i omfattning och karaktär. Mindre företag, särskilt de med 1–9 anställda, drabbas oftare av minskad försäljning och att tacka nej till order eller uppdrag. Bland företag med 1–4 anställda uppger 40 procent att de har tvingats dra ned produktionen eller servicen. Bland företag med 1–9 anställda anger fyra av tio att de tackat nej till order eller uppdrag. I företag med 10–49 anställda är de två vanligaste konsekvenserna försämrad lönsamhet (38 procent) och att de tvingats tacka nej till uppdrag (37 procent).

Större företag påverkas i mindre utsträckning av utebliven expansion men rapporterar i högre grad förseningar i projekt och leveranser (48 procent). Samtidigt uppger större företag oftare ökade kostnader för utbildning och upplärning av mindre kvalificerad personal, vilket tyder på att dessa företag i högre grad hanterar kompetensbristen genom egna utbildningsinsatser.

9 procent av företagen anger ”annat” och beskriver bland annat ökad arbetsbelastning och stress, mer övertid, sämre kvalitet och kundnöjdhet samt svårare att ta ledigt.



Företagens rekryteringskanaler

Nätverk och informella kontakter är fortsatt den kanal som flest företag använder och som uppvisar högst effektivitet samt nöjdhet.

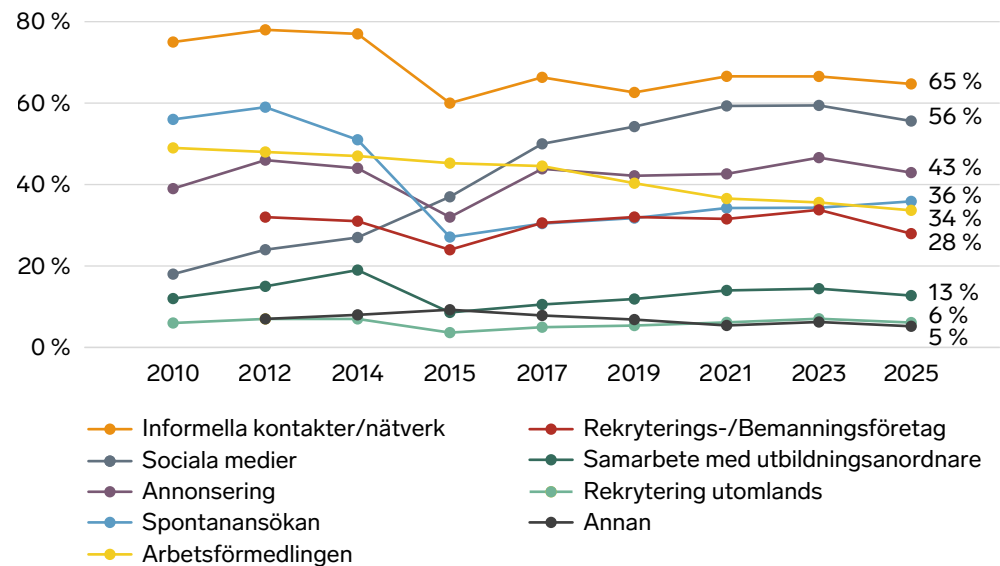
Nätverk och informella kontakter är den vanligaste rekryteringskanalen

Rekrytering är ofta både tidskrävande och kostsam. När en rekrytering misslyckas kan konsekvenserna bli betydande, särskilt för små och medelstora företag där varje medarbetare har en central roll för verksamheten. Samtidigt är rekryteringar i grunden ett positivt tecken, eftersom de speglar efterfrågan på företagets produkter och tjänster. I en situation med hård konkurrens om kompetens blir det därför viktigt att arbeta strategiskt och välja rekryteringskanaler med hög träffsäkerhet och effektivitet.

Resultaten visar att företagen i stor utsträckning använder flera parallella rekryteringsvägar (se figur 15). Informella kontakter och nätverk har under hela perioden varit den mest använda rekryteringsvägen. Det indikerar att personliga kontakter fortsatt spelar en central roll när företag söker kompetens, särskilt när formella kanaler inte ger önskat utfall. Informella kontakter och nätverk är också den kanal som flest företag uppger fungerar bäst (figur 17).

Figur 15. Rekryteringsvägar företagen har prövat.

Vilken eller vilka av följande rekryteringsvägar prövade ni när ni försökte rekrytera medarbetare?



Sociala medier har haft den mest markanta ökningen över tid, från cirka 20 procent år 2010 till omkring 60 procent år 2023, men minskar något i årets mätning. Spontanansökningar har ökat under de senaste tio åren, även om de var betydligt vanligare 2012.

”

Det innebär att två tredjedelar av företagen inte använder Arbetsförmedlingen vid rekrytering

Arbetsförmedlingen har gått från att vara en relativt vanlig rekryteringskanal, som användes av vartannat företag, till att i dag användas av 34 procent av företagen. Det innebär att två tredjedelar av företagen inte använder Arbetsförmedlingen vid rekrytering, vilket kan bero på att Arbetsförmedlingen upplevs som mindre effektiv för att hitta rätt kompetens (figur 16). Det är även den kanal som flest företag uppger att de är minst nöjda med (figur 17).

Att hitta den kompetens som verksamheten behöver kräver ibland rekrytering utomlands. Andelen företag som gör detta varierar beroende på bransch, men ligger i årets undersökning på 6 procent. Företag som i högre grad har försökt rekrytera utomlands är exempelvis medlemsföretag inom Gröna arbetsgivare (12 procent), Visita (12 procent), Innovations- och kemiindustrierna (IKEM) (9 procent), TechSverige (9 procent) och Teknikföretagen (9 procent).

Rekryteringsvägar som lett till rekrytering

Den mest effektiva kanalen bland de företag som har lyckats rekrytera medarbetare är informella kontakter och nätverk, där fyra av fem har lyckats rekrytera via den kanalen. Därefter följer rekrytering via bemanningsföretag och rekrytering utomlands. Annonsering är den minst effektiva kanalen, där endast 39 procent som lyckats rekrytera, tätt följt av Arbetsförmedlingen (42 procent); figur 16.

Figur 16. Effektivitet för olika rekryteringar.

Andel företag som lyckats rekrytera medarbetare via respektive kanal som de har använt.

Företagens nöjdhet med olika rekryteringskanaler

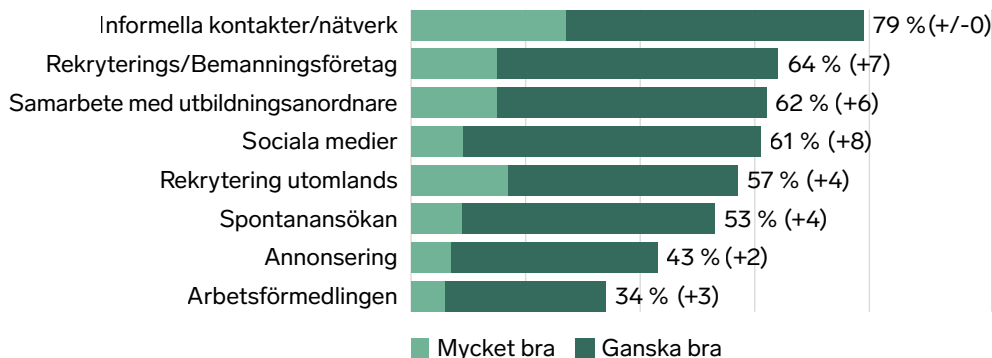
Resultaten visar tydliga skillnader i hur väl olika rekryteringskanaler fungerar för företagen (se figur 17). Informella kontakter och nätverk ger högst nöjdhet, där nära åtta av tio företag uppger att kanalen fungerat väl. Rekryterings- och bemanningsföretag samt samarbete med utbildningsanordnare uppvisar relativt höga nöjdhetstal. Att samarbete med utbildningsanordnare når över 60 procent i nöjdhet understryker vikten av nära kopplingar mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden. Särskilt låg är nöjdheten med Arbetsförmedlingen, där endast omkring en tredjedel av företagen uppger att kanalen fungerat väl. Detta pekar på fortsatta utmaningar i matchningen mellan arbetssökande och arbetsgivare.

Nästan samtliga rekryteringsvägar fungerar bättre år 2025 än 2023. Sociala medier och rekryterings/ bemanningsföretag samt samarbete med utbildningsanordnare fungerar klart bättre år 2025 än 2023. Utvecklingen kan hänga samman med flera faktorer, såsom högre arbetslöshet och därmed fler tillgängliga kandidater samt förbättrade digitala verktyg.

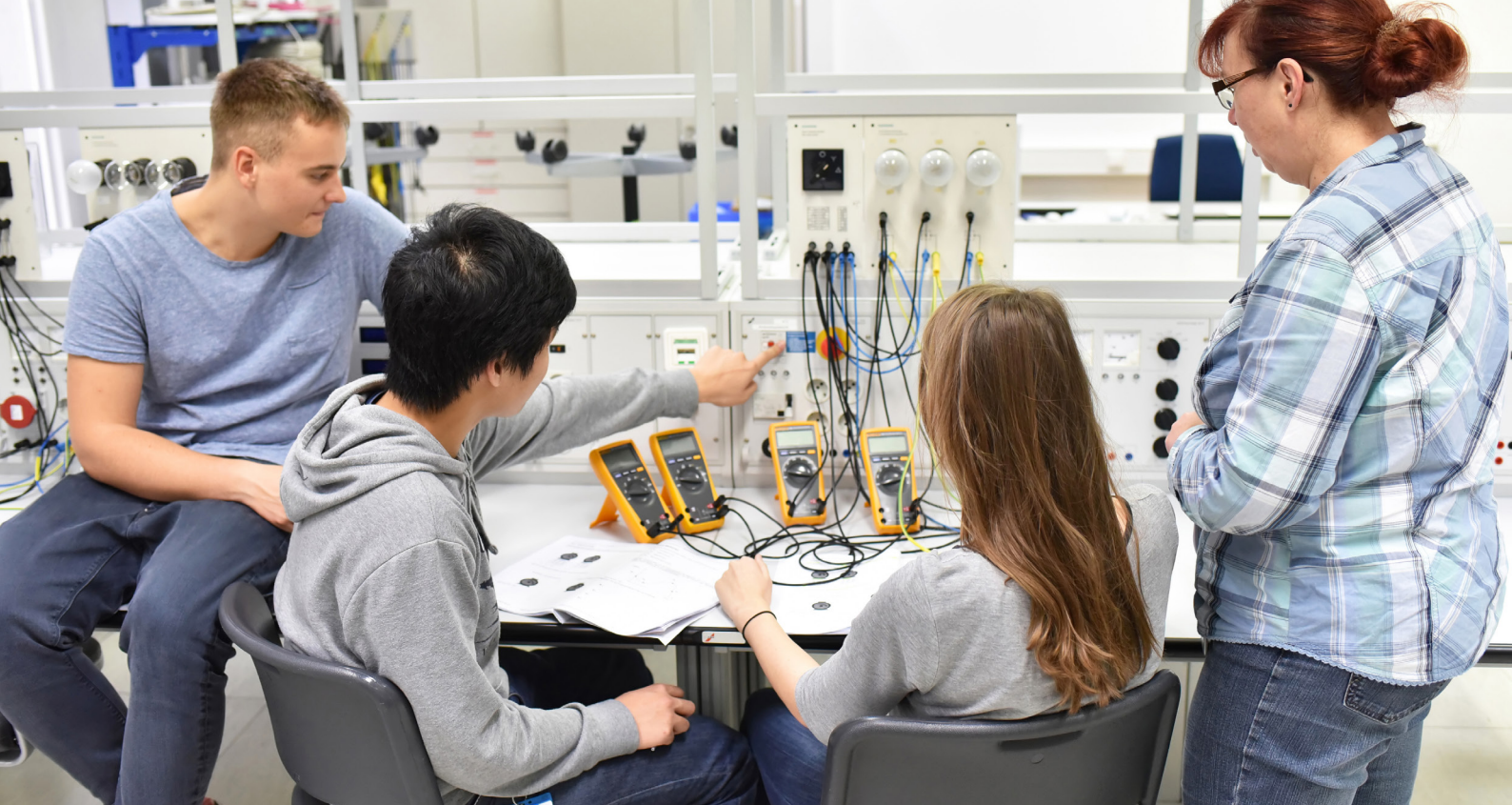
Bland företag med över 50 anställda är sociala medier, rekryterings- och bemanningsföretag samt annonsering betydligt vanligare. I synnerhet är det de största företagen, med över 250 anställda, som använder sig av dessa kanaler.

Figur 17. Hur olika rekryteringsvägar har fungerat.

Hur tycker ni följande rekryteringsvägar fungerade när ni försökte rekrytera medarbetare?



Andel företag som tycker att rekryteringsvägarna fungerat mycket eller ganska bra. Siffror i parentes visar förändring med 2023.



Samverkan med utbildningssystemet

Många företag samverkar med skolor, utbildningsanordnare och lärosäten för att säkra framtida kompetens. En nära koppling mellan arbetsliv och utbildningssystem är viktig för utbildningarnas kvalitet, relevans och attraktionskraft.

Fyra av tio företag samverkar

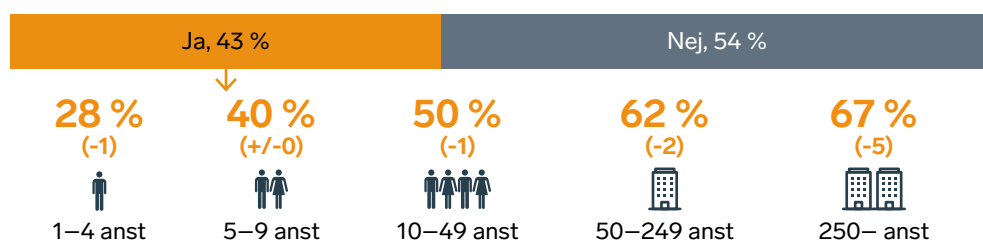
Samverkan med utbildningsanordnare kan ge företag ett försprång i rekryteringsprocessen genom tidig kontakt med potentiella framtida medarbetare samt möjlighet att bidra till utbildningarnas innehåll och utformning. Samverkan med skolor och lärosäten sker bland annat genom praktikplatser, lärlingsplatser, handledning av examensarbeten, gästföreläsningar, studiebesök, mässor, deltagande i yrkesråd, collegekoncept eller ledningsgrupper samt gemensamma forskningsprojekt.

I årets undersökning uppger 43 procent av företagen att de samverkar med utbildningsanordnare (se figur 18). Samverkan är vanligare bland större företag: 28 procent bland företag med 1–4 anställda jämfört med 67 procent bland de största företagen. Det finns också ett tydligt samband mellan samverkan och rekryteringsaktivitet. Bland företag som har försökt rekrytera samverkar 49 procent, jämfört med 35 procent bland företag som inte har rekryterat.

Flest företag samverkar med gymnasial yrkesutbildning (33 procent), genom exempelvis arbetsplatsförlagt lärande (APL) och deltagande i program- och yrkesråd. Vart fjärde företag samarbetar med yrkeshögskolan, där företagen ofta är delaktiga i utbildningarnas utformning och antagning liksom genom lärande i arbete (LIA). Sjutton procent av företagen samverkar med grundskolan och fjorton procent samverkar med högskola eller universitet.

Figur 18. Samverkan med utbildningssystemet.

Samverkar ni på något sätt med skolor eller utbildningsanordnare?



Andel företag som samverkar utifrån företagsstorlek. Siffror i parentes avser förändring jämfört med 2023.

Minskad samverkan i ett svagare konjunkturläge

Andelen företag som samverkar har minskat något, från 47 procent under perioden 2017–2021 till 43 procent 2025. Denna utveckling sammanfaller med ett försvagat konjunkturläge, där företag vid ökad osäkerhet och pressad lönsamhet ofta väljer att fokusera på kärnverksamheten.

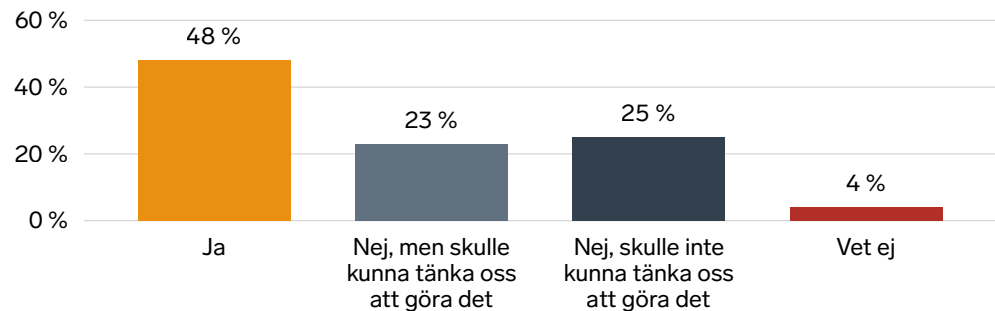
Som tidigare beskrivits är samverkan med utbildningsväsendet också vanligare bland företag med rekryteringsbehov. Samverkan med utbildningssystemet kräver tid, resurser och planering. Att nedgången är särskilt tydlig bland större företag (se figur 18) stärker denna bild, eftersom större företag ofta har mer formaliserade och resurskrävande samarbeten, såsom praktikprogram, examensarbeten och långsiktiga partnerskap. Minskningen är mest påtaglig vad gäller samverkan med högskola och universitet, där andelen företag som samverkar har sjunkit med nio procentenheter sedan 2019.

Företagens förutsättningar att erbjuda APL och LIA

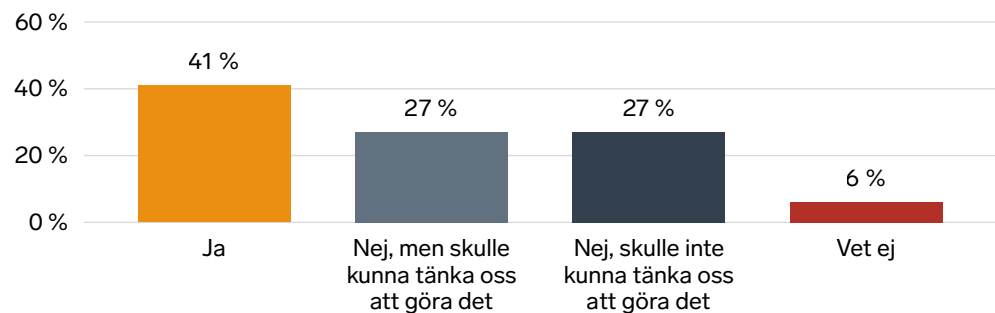
I årets undersökning ställdes följdfrågor om arbetsplatsförlagt lärande (APL) i gymnasieskolan och yrkesvux (yrkesutbildningar i komvux för vuxna) samt lärande i arbete (LIA) i yrkeshögskolan (figur 19). Bland de företag som efterfrågar gymnasial yrkesutbildning (42 procent av företagen) erbjuder 48 procent APL. Bland de företag som efterfrågar YH-utbildning (30 procent av företagen) erbjuder 41 procent LIA-platser.

Figur 19. Erbjuder ni APL- eller LIA-platser.**Erbjuder ni APL-platser?**

Gäller för elever som går på yrkesprogram i gymnasieskolan, nationella program i anpassade gymnasieskolan eller någon yrkesutbildning inom komvux.

**Erbjuder ni LIA-platser?**

Gäller för elever som går en yrkeshögskoleutbildning.



Frågan har gått till de företag som efterfrågar gymnasial- eller eftergymnasial yrkesutbildning vid rekrytering.

En fjärdedel av företagen erbjuder inte praktikplatser och uppger att de inte kan tänka sig att göra det. Andelen är högst bland företag med färre än 10 anställda jämfört med större företag. Samtidigt uppger vart fjärde företag att de inte tar emot elever i nuläget men kan tänka sig att göra det. Dessa företag fick ange vad som skulle krävas för att erbjuda APL respektive LIA. För både APL och LIA framstår behovet av mer information om vad det innebär att ta emot elever som den viktigaste faktorn, se tabell 4.

För APL efterfrågar 33 procent bättre framförhållning och dialog med skolan. För LIA är motsvarande andel lägre, 25 procent, vilket sannolikt hänger samman med att yrkeshögskoleutbildningar generellt utvecklas i nära samverkan med arbetslivet. Detta innebär att företagen oftare har insyn i kursinnehåll, planering och antagningsprocesser.

Nästan vart tredje företag anser att ekonomiskt stöd skulle underlätta att erbjuda APL, särskilt bland de minsta företagen (38 procent för företag med 1–4 anställda). Mindre företag önskar även mer löpande stöd och enklare regelverk. En motsvarande fråga om LIA avsåg tidsåtgång, där 30 procent uppgav att mer tid för handledning skulle krävas. Yrkeshögskolan är en relativt ung utbildningsform, och 28 procent av företagen uppger att de behöver mer information om vad yrkeshögskoleutbildning innebär.

Tabell 4. Vad krävs för att ni skulle kunna tänka er att erbjuda APL- eller LIAPlatser?

	APL	LIA
Mer information om vad det innebär att ta emot APL-elever	53 %	56 %
Bättre framförhållning, planering och dialog med skolan/utbildningsanordnaren	33 %	25 %
Ökad ekonomisk ersättning för att ta emot en APL-elev*	31 %	–
Mer tid för handledning**	–	30 %
Mer stöd från skolan/utbildningsanordnaren under APL-perioden	28 %	29 %
Enklare och tydligare regler för vad ungdomar under 18 år får göra på arbetsplatsen*	28 %	–
Bättre kännedom om YH-utbildningen**	–	28 %
Annat, nämligen	13 %	11 %
Vet ej	9 %	7 %

Frågan har gått till de som svarar nej men som skulle kunna tänka sig att erbjuda APL eller LIA.

* endast ställd för APL, ** endast ställd för LIA.

Slutord och policyförslag

Kompetensbristen är utbredd i nästan alla branscher. Undersökningen visar att rekryteringssvårigheter påverkar nio av tio företag, och att exempelvis var tredje företag tvingas ställa in eller minska verksamheten på grund av personalbrist.

Företagens förutsättningar präglas fortsatt av ett osäkert omvärlds- och konjunkturläge som hämmar investeringar och jobbtillväxt. Att företag i Sverige uppger att svårigheten att hitta personal med rätt kompetens är det största tillväxthindret riskerar att förvärra situationen. Den höga arbetslösheten parallellt med omfattande rekryteringssvårigheter visar tydligt att matchningen mellan företagens behov och arbetskraftens kompetens inte fungerar tillräckligt väl.

Under 2025 har Svenskt Näringsliv lanserat en tillväxtagenda med reformförslag för att göra det enklare för företag att växa, rekrytera och utvecklas. Det krävs fler reformer för att förbättra kompetensförsörjningen och för att säkerställa att rätt kompetens finns på plats – i tid och i hela landet. Nedan presenteras ett antal reformförslag inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet som syftar till att stärka kompetensförsörjningen och Sveriges konkurrenskraft.

Ett utbildningssystem som svarar mot arbetsmarknadens behov

Sverige måste göra rätt från början. Förskolan behöver bli bättre på att rusta barnen inför skolstart, och grundskolan måste ge fler elever de kunskaper som krävs för att klara gymnasiet. I dag tar knappt 80 procent examen i gymnasiet efter fem år, och alltför få väljer yrkesprogram trots näringslivets stora behov av gymnasial yrkeskompetens. Starka kunskaper inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM) är avgörande för Sveriges framtida konkurrenskraft. Studie- och yrkesvägledningen behöver därför förbättras så att fler unga gör välgrundade yrkes- och utbildningsval.

Yrkesvux och yrkeshögskolan spelar en nyckelroll genom att snabbt tillgodose arbetsmarknadens behov av praktisk och specialiserad kompetens. Yrkeshögskolan bidrar även till det livslånga lärandet som är avgörande för omställning under hela arbetslivet, samtidigt som yrkesvux roll för omställning behöver stärkas.

Högre utbildning är avgörande för att utveckla den kompetens som behövs i en kunskapsintensiv ekonomi och för att möta teknologiska förändringar, klimatomställningen och global konkurrens. Samtidigt har sex av tio företag svårt att rekrytera till tjänster som kräver högskoleutbildning. Svenska studenter påbörjar och avslutar sina studier sent, och endast 44 procent tar en examen. Därtill genomför alltför få svenskar en forskarutbildning, och trots att Sverige attraherar internationella forskarstudenter lämnar omkring 40 procent av de disputerade inom flera viktiga teknikområden landet inom tre år efter examen.

Reformer:

- Inför nationella kontrollstationer som på vetenskaplig grund tidigt identifierar barn och elever i behov av stöd, särskilt inom språk, läsning och matematik.
- Höj kunskapsnivåerna i matematik och öka andelen elever på naturvetenskaps- och teknikprogrammen.
- Styr dimensioneringen av gymnasial utbildning efter arbetsmarknadens behov och säkerställ att den nya lagstiftningen om dimensionering av gymnasial utbildning genomförs fullt ut.
- Stärk branschernas formella inflytande över yrkesutbildningarna, både genom de nationella programråden för gymnasial yrkesutbildning och genom ökad samverkan inför och under genomförandet av yrkesutbildningar.
- Inför en ny nationell modell för branschskolor och säkerställ samlade utbildningsmiljöer för dyra och/eller små utbildningar, där både gymnasial och eftergymnasial yrkesutbildning kan bedrivas.
- Bygg ut yrkeshögskolan ytterligare, samtidigt som utbildningsformens särart bevaras och arbetsmarknadens kompetensbehov fortsatt styr utbudet.
- Utveckla en mer yrkesinriktad och individanpassad språkutbildning för personer med bristande kunskaper i svenska.
- Reformera resurstilldelningssystemet för högre utbildning, så att utbildningar som leder till arbete och som samverkar med näringslivet får större del av anslagen.
- Öka resurserna till kortare utbildningar så att fortbildning och vidareutbildning för yrkesverksamma, det så kallade livslånga lärandet, underlättas.
- Öka andelen svenska doktorander och säkerställ att en högre andel internationella doktorander som valt Sverige också stannar kvar. Främja forskningsmiljöer med stark näringslivsrelevans som kan omsätta forskningsresultat till innovationer och stärkt kompetens för näringslivet.

En effektiv arbetsmarknadspolitik för fler i arbete

Många företag har svårt att hitta rätt kompetens samtidigt som många står utan arbete. En välfungerande arbetsmarknad med effektiv matchning är viktig för företagets konkurrenskraft och för att minska utanförskap. Regelverket behöver underlätta företagets kompetensförsörjning och stärka drivkrafterna att gå från bidrag till arbete. Arbetslinjen måste värnas och det ska alltid löna sig att arbeta.

När rätt kompetens inte finns att tillgå inom landet är möjligheten att rekrytera från utlandet avgörande. Internationell kompetens stärker företagets utveckling och bidrar till tillväxt, miljardintäkter till statskassan och vårt gemensamma välbefinnande. Företag som anställer arbetskraftsinvandrare växer snabbare och skapar fler jobb. För att Sverige inte ska halka efter i konkurrensen om internationell kompetens krävs goda förutsättningar för företag att attrahera, rekrytera och behålla arbetskraft från andra länder.

Reformer:

- Renodla Arbetsförmedlingens uppdrag så att myndigheten fokuserar på sina kärnuppgifter inom myndighetsutövning: registrering av arbetssökande, bedömning av stödbehov, upprättande av handlingsplaner samt kontroll av sökaktivitet och leverantörers kvalitet.
- Utvidga och tidigarelägg insatsen *Rusta och matcha* så att fler arbetssökande får stöd. Arbetsförmedlingens uppdrag att kontrollera leverantörernas kvalitet ska samtidigt underlättas. Med färre och bättre privata leverantörer kan fler komma i arbete.
- Erbjud fler arbetssökande arbetsmarknadsutbildning som leder till jobb. Öka effektiviteten i utbildningarna genom att införa ett mål om att minst 70 procent av deltagarna ska vara i arbete 90 dagar efter avslutad utbildning.
- Justera taket i lönebidraget för att bättre spegla den faktiska arbetskraftskostnaden, i syfte att stärka sysselsättningen för personer med en funktionsnedsättning. Effektivisera och förenkla Arbetsförmedlingens process för att identifiera och fastslå en arbetssökandes funktionsnedsättning.
- Använd språkstödande insatser i högre utsträckning inom arbetsmarknadspolitiken för att bättre rusta arbetssökande med svaga kunskaper i svenska.
- Säkerställ ett väl fungerande system för arbetskraftsinvandring som tar sin utgångspunkt i företagens kompetensbehov. Lönekraven ska inte vara sämre än vad som följer av svenska kollektivavtal eller praxis i yrket respektive branschen.
- Ta skyndsamt fram en nationell strategi för att skapa bättre förutsättningar för svenska företag att kunna attrahera, rekrytera och behålla internationell kompetens.

Kompetensbristen handlar inte enbart om utbildnings- och arbetsmarknadspolitik. För att möta bristen och stärka Sveriges långsiktiga konkurrenskraft krävs också fler reformer som förbättrar arbetsmarknadens funktionssätt. Regelverken behöver bli enklare och mer förutsägbara så att företag kan fokusera på tillväxt och jobbskapande. Lägre skatter på arbete och minskade kostnader för att anställa är avgörande, särskilt för små och växande företag där varje rekrytering innebär en betydande risk.

Samtidigt måste drivkrafterna att arbeta stärkas. Det ska alltid löna sig att ta ett jobb. Bidrags- och ersättningssystemen bör utformas så att de underlättar inträde på arbetsmarknaden och främjar arbete och egen försörjning. Tydligare krav på att aktivt söka och ta de jobb som finns kan förbättra matchningen och få fler i arbete.

Med enklare regler, lägre skatter på arbete, minskade anställningskostnader och en starkare arbetslinje kan fler företag växa, fler jobb skapas och fler människor bidra. Det är avgörande för Sveriges välstånd, sammanhållning och konkurrenskraft.



"Kompetensbristen får allvarliga konsekvenser. Företag vill växa men tvingas tacka nej till affärer och skjuta upp investeringar. Det har Sverige inte råd med." Mia Bernhardsen, avdelningschef kompetensförsörjning.

Källförteckning

Almega (2025). Tjänsteindikatorn – Tredje kvartalet 2025. <https://www.almega.se/app/uploads/2025/09/Tjansteindikatorn-kvartal-Tre-2025-Slutversion.pdf>.

Almega (2025). Tjänstesektorns kompetensråd – Kompetenskartläggning (4 mars 2025, komplettering). <https://www.almega.se/app/uploads/2025/03/Tjanstesektorns-kompetensrad-Kompetenskartlaggning-4-mars-2025-leverans-komplettering-3.pdf>.

Almega (2025). Tjänstesektorns kompetensundersökning 2025 <https://www.almega.se/app/uploads/2025/03/Tjanstesektorns-kompetensrad-Kompetenskartlaggning-4-mars-2025-leverans-komplettering-3.pdf>.

Arbetsförmedlingen (2025). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2025: Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2027.

Arbetsförmedlingen (2025). Kort om arbetsmarknaden i november 2025: Arbetslösheten fortsätter att minska. (Pressmeddelande).

Arbetsförmedlingen (2025). Rekryteringsproblem och dess konsekvenser: Arbetsförmedlingens prognosundersökning, svensk arbetsmarknad 2013–2023.

Arbetsförmedlingen (2025). Regionala utsikterna hösten 2025: Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2027.

Arbetsförmedlingen (2025). Regionala utsikterna våren 2025: Utvecklingen på arbetsmarknaden 2025–2026.

Arbetsmarknadsdepartementet (2025). Arbetslösheten i Sverige – så ser den ut. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/arbetslosheten-i-sverige--sa-ser-den-ut/>.

Byggföretagen (2025). Byggkonjunkturen 2025:2 – Ett steg bakåt, två steg framåt: ryckig byggkonjunktur på väg uppåt.

Företagsekonomiska Institutet (FEI) (2025). Kompetensförsörjning i betongbranschen – ett avgörande vägval för byggsektorn. <https://www.fei.se/inspiration/kompetensforsorjning-i-betongbranschen-ett-avgorande-vagval-for-byggsektorn>.

Handelsbarometern (2025). Handelsbarometern november 2025.

Handelsrådet (2024). Handelns kompetensbehov – efterfrågade yrkesroller och kompetenser 2024–2027.

Industrirådet (2025). Industrins kompetensbehov 2025–2028: Efterfrågade yrkesroller och kompetenser.

Riksbanken (2025). Penningpolitisk rapport – december 2025. <https://www.riksbank.se/sv/penningpolitik/penningpolitisk-rapport/penningpolitiska-rapporter-och-uppdateringar/>.

SCB (2023). Befolkningsframskrivning för Sverige 2023–2070.

SCB (2025). AI-användning i företag 2025.

Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport – Pressade företag fortsätter att hoppas på bättre tider. (September 2025).

Svenskt Näringsliv (2025). Konjunkturrapport – Återhämtningen är här. (December 2025).

Svenskt Näringsliv (2026). Företagens regionala utveckling 2026.

Svenskt Näringsliv (u.å.). Företagsklimat. <https://www.foretagsklimat.se/>.

Teknikföretagen & Industriarbetsgivarna (2025). Konjunkturrapport oktober 2025 – Skiften.

Tillväxtverket (2024). Demografi. Publicerad 12 september 2024. <https://kunskapbesoksnaring.se/om-turism-och-besoksnaring/framsyn-for-turism-och-besoksnaring/trender-och-faktorer-som-paverkar-framtidens-turism/demografi>.

Transportföretagen (2025). Transportnäringen och framtidens arbetsmarknad.

Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger (UHR) (2025). Besöksnäringens kompetenskartläggning 2025.

